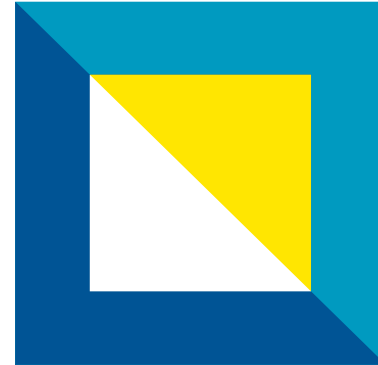
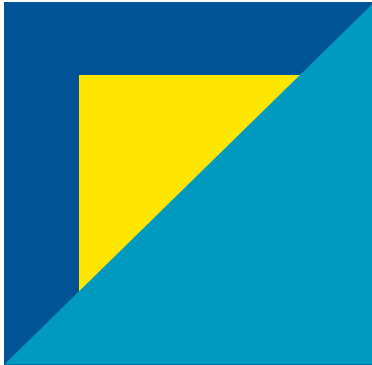


# ACTIF



**SOCIAL**  
**MÉDICO-SOCIAL**  
**SANITAIRE**



**INTER**  
**INTRA**  
**DISTANCIEL**



## **VOS CONTACTS**

Formations **INTER**  
04 67 29 04 90/92

Formations **INTRA**  
04 67 29 04 98/66



# SÉMINAIRES À LA CARTE

(Re)penser l'action sociale et médico-sociale autrement... dans un cadre inspirant et ressourçant

## Construisez votre séminaire à la carte

-  **Adaptez la formule à votre rythme** : 2 ou 3 jours, à vous de choisir le tempo.
-  **Ciblez vos enjeux** : sessions thématiques au choix de 3h30, animées par les consultants-experts ACTIF.
-  **Renforcez vos collectifs** : méthodes actives, respiration, intelligence collective... pour souder et explorer autrement.
-  **Ouvrez le champ des possibles** : prenez du recul, pensez autrement, transformez vos pratiques.

## Composez votre parcours thématique au regard de vos enjeux du moment (Exemple de thématiques - Liste non exhaustive)

-  Management en ESSMS : incarner un leadership humain et efficace
-  Robustesse & antifragilité des collectifs de travail... et si l'imprévu devenait votre allié ?
-  Construire des alliances durables à l'heure du fonctionnement en dispositif intégré
-  Vers une coopération renforcée entre sièges associatifs et acteurs de terrain
-  (Re)trouver l'équilibre : la Respiriologie au service du mieux-être au travail

*Etc...*

## Un moment convivial au bord de la Méditerranée

### Hébergement



5 min à pied  
de la plage



Restauration  
à la carte

### Activités complémentaires (au choix)



sortie catamaran au coucher  
de soleil avec animations



visite guidée d'une manade  
et soirée camarguaise

*et bien d'autres activités pour  
nourrir la dynamique d'équipe*

## LE MOT DU PRÉSIDENT

L'année 2026 sera marquée par le passage de ses cinquante années d'existence qu'Actif Formation à célébré en juin 2025. Nous sommes fiers de notre « **entreprise associative de formation permanente et continue** », qui rayonne depuis un demi-siècle au profit des acteurs des secteurs social, médico-social et sanitaire, au bénéfice de nos concitoyens en difficultés sociales ou en situation de handicap.

L'Actif Formation grâce au dynamisme de son équipe et des formateurs associés continue à élaborer les bonnes stratégies et à rayonner au niveau national par la qualité de ses formations, de son ingénierie pédagogique et de son organisation.

Dans un monde multidimensionnel et en évolution permanente, l'Actif Formation a su en tirer les enseignements et adapter aux professionnels des secteurs social, médico-social et sanitaire, ses offres de formation, qu'elles soient diplômantes, certifiantes, de développement des compétences, en présentiel, en intra ou en distanciel.

Faire de la formation un **enjeu stratégique**, crucial et un avantage pour notre société, c'est permettre aux acteurs de terrain et aux cadres dirigeants de jouer un rôle fondamental dans l'accroissement de la productivité, dans la maîtrise de nouvelles techniques et dans l'adaptation aux changements qualitatifs du monde du travail.

Dans ce contexte, l'Actif restera plus que jamais debout à vos côtés, ensemble nous continuerons à renforcer nos liens, sceller nos partenariats, dans un écosystème ou nous devons optimiser les synergies et faire avec vous d'Actif Formation un acteur incontournable de la formation professionnelle et continue, un lieu d'échange et de partage où chacun trouvera les outils et les réponses nécessaires pour progresser et s'épanouir.

Assuré de la **confiance que vous nous portez**, rejoignez nous toujours plus nombreux en 2026, pour se projeter dans l'avenir, aborder ensemble les enjeux qui se présentent à nous et partager notre vision d'un monde où la formation est un **lieu d'émancipation et de progrès**.

Bien cordialement à vous tous.

**Le Président,**  
Bernard RUBIO

## LE MOT DU DIRECTEUR

Alors que **nous venons tout juste de célébrer les 50 ans d'ACTIF**, nous sommes heureux de vous présenter une sélection de notre offre de formation 2026 à retrouver dans son intégralité sur [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com).

**A l'heure où le secteur social et médico-social doit relever de nombreux défis**, nous sommes à vos côtés pour accompagner vos projets et vos équipes, que ce soit par le biais des formations individuelles INTER (à la Grande-motte, mais aussi à Paris...) ou collectives en INTRA dans vos structures, ou encore via nos éditions (Les Cahiers de l'Actif, Actif Information, Classeur Conventionnel 66/51...).

Outre les nombreuses actions de développement des compétences (**plus de 500 à ce jour !**) et les formations qualifiantes/certifiantes de niveau 3 à 7 également disponibles, l'année 2026 sera marquée par l'organisation des **12<sup>e</sup> journées nationales des chef.fe.s de services** qui auront lieu **les 4 et 5 juin à La Grande-Motte** ainsi que les **3<sup>e</sup> journées ANDIME, co-organisées avec l'ACTIF les 26 et 27 mars 2026 à Toulouse**.

Au plaisir de vous rencontrer et d'échanger avec vous.

Le Directeur et toute son équipe,

Jean-Pierre SINQUIN



# SOMMAIRE GÉNÉRAL

|        |                                                                |
|--------|----------------------------------------------------------------|
| p. 04  | - NOS PARCOURS DE FORMATIONS MIXTES                            |
| p. 05  | - LES DISPOSITIFS D'ÉVALUATIONS DE NOS FORMATIONS              |
| p. 06  | - L'ÉQUIPE ACTIF                                               |
| p. 07  | - LES CONSULTANTS FORMATEURS                                   |
| p. 14  | - NOS OFFRES DE FORMATION SUR NOTRE SITE                       |
| p. 17  | - HÉBERGEMENT ET RESTAURATION À LA GRANDE-MOTTE - PLAN D'ACCÈS |
| p. 19  | - FICHE D'INSCRIPTION                                          |
| p. 27  | - SOMMAIRE DES FORMATIONS                                      |
| p. 375 | - SEMAINIER DES FORMATIONS INTER                               |
| p. 384 | - CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE                                |
| p. 386 | - PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES                          |
| p. 388 | - RÈGLEMENT INTÉRIEUR                                          |
| p. 390 | - ENGAGEMENTS QUALITÉ ET HABILITATIONS                         |
| p. 391 | - ÉDITIONS DE L'ACTIF                                          |
| p. 395 | - JOURNÉES NATIONALES                                          |

# NOS PARCOURS DE FORMATIONS MIXTES

Articulant présentiel et distanciel



## EN PRÉSENTIEL ET/OU EN DISTANCIEL

Ce nouveau format permet de mixer des séquences pédagogiques réalisées en présentiel à la Grande-Motte ou dans vos locaux et des séquences à distance sous forme de « classe virtuelle » (en groupe et en individuel).

## MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU DISTANCIEL :



### PRÉREQUIS TECHNIQUES

Disposer d'un poste ( PC, Mac, iPad...) équipé d'une connexion internet, d'un micro et d'une webcam, situé si possible dans une pièce au calme.



### APPLICATION TEAMS PRO

Les classes virtuelles sont réalisées à l'aide de l'application Teams Pro, nul besoin de télécharger l'application. Peu avant la formation, vous serez contactés par notre « community manager » qui est à votre disposition pour répondre à vos questions.

Certaines formations sont réalisables 100% à distance.

# LES DISPOSITIFS D'ÉVALUATIONS DE NOS FORMATIONS

ACTIF attache une grande attention à l'évaluation de la qualité de ses prestations.

En complément des dispositifs mis en place, et, pour toutes remarques que vous souhaitez nous faire, vous pouvez vous adresser directement à Claude JUILLARD, Responsable Qualité au **04 67 29 04 65** ou [qualite@actif-online.com](mailto:qualite@actif-online.com).

**Toutes les formations proposées par ACTIF bénéficient d'accompagnements évaluatifs :**



## EN AMONT\*

- Les stagiaires sont invités à remplir un questionnaire d'**auto-positionnement** avant d'entrer en formation.
- Ce questionnaire permet à l'intervenant d'**identifier les niveaux de connaissances**.

\* En inter à ce jour



## AU DÉBUT

- L'intervenant **recueille les attentes** des participants.
- Il **adapte ensuite sa prestation** en fonction de la commande contractualisée et des écarts constatés, le cas échéant.



## À LA FIN

- Un questionnaire écrit interroge le **niveau de satisfaction des stagiaires**.
- Les participants renseignent un **outil d'auto-évaluation par rapport aux objectifs** de la formation.
- Des tests, questionnaires, ou exercices sont donnés aux stagiaires pour évaluer leurs acquis (pour toutes les formations supérieures à 2 jours).
- L'intervenant évalue l'atteinte des objectifs et remplit une synthèse de ses observations.



## APRÈS

- Un **questionnaire d'évaluation à froid** est proposé aux stagiaires (en inter) et à l'établissement (en intra) pour évaluer les bénéfices de la formation.
- 4 à 5 mois après la formation.

**Les résultats sont ensuite analysés :**

L'ensemble de ces écrits est transmis au service formation et est saisi sous forme de tableaux synthétiques. En cas de décalage entre nos exigences qualité et la satisfaction globale relevée, ACTIF prend contact avec le stagiaire directement (formation inter), ou avec l'établissement, pour analyser la situation et envisager les mesures correctives à mettre en place. Les résultats d'analyse et les tableaux synthétiques déterminent les actions enregistrées et suivies dans le Plan d'Actions d'améliorations d'ACTIF.

Pour consulter les niveaux de satisfaction par formation : [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com)

# L'ÉQUIPE ACTIF

## Le Conseil d'Administration

|                          |                     |                  |                      |
|--------------------------|---------------------|------------------|----------------------|
| GAUTHIER Bernard         | Président d'honneur | BECHARD Georges  | Conseiller technique |
| RUBIO Bernard            | Président           | DABOUINEAU Joël  | Conseiller technique |
| PIASTRELLI Bruno         | Vice-Président      | JOUVET Gyslaine  | Conseiller technique |
| WALLAERT Jean-Christophe | Trésorier           | MERCIER Michel   | Conseiller technique |
| GAUTHIER Josy            | Trésorière adjointe | PRADEL Olivier   | Conseiller technique |
| CHAZERAND Jean-Pierre    | Secrétaire général  | ROUGIER Philippe | Conseiller technique |
| VENDEVILLE Sophie        | Secrétaire adjointe | BOURSIN Noël     | Conseiller technique |

## Les Permanent-e-s

### PÔLE DIRECTION - DÉVELOPPEMENT - QUALITÉ

|                          |                                                                                |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Jean-Pierre SINQUIN      | Directeur, Responsable des Éditions                                            |
| Laëtitia DIJON           | Assistante de Direction                                                        |
| Julien XATARD            | Expédition/Reprographie - Assistance technique                                 |
| Claude JUILLARD          | Responsable Qualité - Ingénierie Pédagogique                                   |
| Gérald GIMENO            | Coordinateur Pédagogique Pôle Transformation de l'offre Sociale/Médico-sociale |
| Marie-Hélène RABINOVITCH | Responsable Communication - Développement Secteur Santé                        |

### PÔLE FORMATION

|                    |                                                       |
|--------------------|-------------------------------------------------------|
| Véronique BENCIMON | Responsable de Pôle                                   |
| Raphaële BOINIER   | Assistante Formations Inter/Intra et Santé au travail |
| Nadine HERNANDEZ   | Assistante Formations Inter et Délocalisées           |
| Véronique ANTUNES  | Assistante Formations Intra                           |
| Elsa GUYADER       | Assistante Formations Intra                           |
| Dominique CHARRIER | Accueil Secrétariat                                   |

### PÔLE GESTION/COMPTABILITÉ

|                   |                                                                 |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Myriam AYANOUGLOU | Responsable de Pôle                                             |
| Lucie SALVADOR    | Assistante Gestion/Comptabilité                                 |
| Georges IORDACHE  | Assistant Gestion/Comptabilité - Commercialisation des Éditions |

# LES CONSULTANTS FORMATEURS

| NOM                        | FONCTION                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ABENZOARD-BLANCHARD Noémie | Avocate, Consultante juridique, Master Droit public des affaires, Master Droit de la santé.                                                                                                       |
| ADAM Isabelle              | Formatrice, coach co-développement managers. Titulaire du CAFDES et du CAFERUIS.                                                                                                                  |
| ALFÖLDI Francis            | Consultant en méthodologie d'évaluation dans les ESSMS et en coordination familiale. Docteur en Sciences de l'Éducation.                                                                          |
| ANSART-LAMI Séverine       | Consultante Formatrice, spécialisée en management et dynamique d'équipe. Mastère Spécialisé Management des Structures Sanitaires et Sociales.                                                     |
| ASENSIO Stéphane           | Coach, Formateur, Conférencier en management de l'intelligence collective.                                                                                                                        |
| AURIOL Frédéric            | Avocat. Spécialisé en Droit de l'action sociale, du travail, de la responsabilité, CCNT 51 et 66. Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat (CAPA)                                           |
| AUTIN Christine            | Conseillère en santé et sécurité au travail. Habilitation d'Intervenante en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) délivrée par la DREETS Occitanie.                                        |
| AYANOUGLOU Fanny           | Psychologue Clinicienne spécialisée en Troubles du Spectre Autistique, TND, Habiletés Sociales, Docteure en psychologie. Coordinatrice pédagogique du Pôle TSA/TND.                               |
| BAILLY Laurence            | Économiste de la santé spécialisée en FACile à Lire et à Comprendre (FALC). Évaluatrice ATH "Tourisme et Handicap". Docteure en Économie de la Santé.                                             |
| BALEZ Ralph                | Psychologue. Spécialisé en Prévention des Risques Professionnels en ST. Docteur en Psychologie. Master II en Psychologie Sociale Clinique & Psychologie du Travail et des Organisations.          |
| BARNOUIN Eric              | Psychologue clinicien spécialisé en Communication Non-Violente, autorité éducative. Master 2 psychologie clinique.                                                                                |
| BELLIVIER Muriel           | Dirigeante cabinet de Conseil et de Formation. Spécialisée en management des organisations sociales et médicosociales. Docteure en économie. DESS de Psychologie du Travail.                      |
| BENOIT Olivier             | Consultant-formateur. Master 2 STAPS. Spécialisé en prévention des TMS, manutention des charges et des personnes.                                                                                 |
| BENTIRI Najat              | Psychologue de la santé spécialisée en santé communautaire, Parentalité et transculturalité. Docteure en Psychologie. Master 2 en Psychologie sociale de la santé.                                |
| BERBIGER ESCHAUZIER Line   | Thérapeute cognitive et comportementale spécialisée en approches non-médicamenteuses – Snoezelen. Master 2 Sciences de l'éducation.                                                               |
| BLAIN Alexis               | Consultant-formateur. Spécialisé en inclusion, coopération, conduite de projet et management. Titulaire du CAFDES, CAFERUIS et DEES. Master en Droit et Politiques Sociales.                      |
| BLANC Béatrice             | Formatrice-consultante en Communication Non-Violente et en gestion des conflits. MASTER 2 G.E.S.S.. Gestion des Entreprises Sociales et de Santé.                                                 |
| BLANCHARD Bertrand         | Directeur association de prévention, spécialisé en addictions, Vie affective et sexuelle, mal-être des adolescents, Réseaux sociaux. Master 2 Actions de Prévention sanitaires et sociales. DEES. |

| NOM                          | FONCTION                                                                                                                                                                                |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BRANDIBAS Gilles             | Psychologue clinicien. Formateur spécialisé en psychopathologie, handicap mental, auto-détermination, évaluation clinique, pathologies psychiatriques. Docteur en psychopathologie.     |
| BUONOMO Anne                 | Intervenante en Prévention des Risques Professionnels (IPRP), spécialisées en Santé et Santé au Travail. Préventions accidents de travail.                                              |
| BUSSAT Julie                 | Formatrice-Consultante spécialisée en Protection de l'Enfance. CAFERUIS, DESS Actions de Prévention Sanitaire et Sociale.                                                               |
| CAMBEFORT Jean-Pierre        | Psychologue, spécialisé en violence de l'enfant et de l'adolescent en milieu scolaire / familles en difficulté / décrochage scolaire. Docteur en Sciences du comportement.              |
| CAMMARERI Corinne            | Psychologue clinicienne, spécialisée en Troubles psychiques et Santé Mentale. D.E.S.S. de psychologie clinique et psychopathologique.                                                   |
| CARLAIS Daniel               | Formateur spécialisé en Ingénierie de projet - Conduite du changement - Protection de l'Enfance - Handicap. CAFDES. Master 2 droit social. DEES.                                        |
| CASERI Nadia                 | Cheffe de service en MAS. Master 2 Direction et gestion des projets de solidarité internationale et développement. DEES.                                                                |
| CASSAGNES-BREIDENBACH Marie  | Formatrice spécialisée en accompagnement des Mineurs Non Accompagnés. Doctorante en Sciences de l'Éducation. Master 2 en sciences de l'éducation.                                       |
| CASSET Christine             | Formatrice spécialisée en approche systémique et en psychosociologie des groupes – Formée à l'EFT (Emotional Freedom Techniques). Diplôme d'État d'Assistant de Service Social (DEASS). |
| CASTERAN Thierry             | Psychologue clinicien, spécialisé en approches systémiques et communication - troubles psychiques - handicap psychique - problématiques du vieillissement. DESS en psychologie clinique |
| CATALANO Patrice             | Consultant-formateur facilitateur de coopération. D.E.S.S. Manager social, Développement Social Urbain. Intervenant en Thérapie sociale TST.                                            |
| CAUMEAU-BLANCHARD Michèle    | Formatrice - consultante en management et gestion des ressources humaines. DESS Management avancé des Ressources Humaines et relations d'emploi.                                        |
| CHAMPETIER de RIBES Juliette | Psychomotricienne DE, Thérapeute shiatsu FFST.                                                                                                                                          |
| CHAPPEY Franck               | Directeur d'ESSMS. Formateur spécialisé en management, autodétermination et bientraitance. DEIS -Directeur d'Établissement de l'Intervention Sociale.                                   |
| CHEVY Bérengère              | Art-thérapeute, spécialisée en théâtre-forum et playback théâtre. Certifié en art-thérapie.                                                                                             |
| CHOTTIN Nicolas              | Doctorant-entrepreneur. Formation et Recherche-Action pour l'inclusion et la professionnalisation de la pair-aidance. Master 2 en sciences de l'éducation.                              |
| COLIN Valérie                | Psychosociologue. Spécialisée en dynamique partenariale et en management d'équipe en SESSAD, intervenante en analyse de pratiques auprès des cadres du secteur social et médicosocial.  |
| COLONELLO Séverine           | Consultante-formatrice. Master 2 Ingénierie des politiques publiques et sociales. Accréditation Premiers Secours en Santé Mentale.                                                      |

| NOM                       | FONCTION                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| COULIBALY Karamoko        | Médecin du travail, spécialisé en Risques Professionnels, Prévention des Risques Psychosociaux, Burn-out et Risques Chimiques. Docteur en médecine.                                          |
| COUPARD Céline            | Avocat. Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat (CAPA).                                                                                                                               |
| DANIS Marie-Clotilde      | Médiatrice familiale DE, coordinatrice parentale. Intervenante en analyse de la pratique professionnelle pour les coordinateurs parentaux.                                                   |
| DAS MERCES-FUKAL Mathilde | Psychologue clinicienne. Spécialisée en ABA et dans l'accompagnement d'enfants avec un TSA et autres TND. Master 2 Psychologie de l'Education, de l'Orientation et du Développement.         |
| DAVENPORT Katie           | Psychologue clinicienne, spécialisée TSA/TND. Master II en Psychologie du Développement, Education et Handicap.                                                                              |
| DEFAYS Christian          | Assistant Social, Formateur à l'approche Systémique en thérapie familiale. Graduat d'assistant social.                                                                                       |
| DELAERE PLOCH Elodie      | Psychologue clinicienne – Neuropsychologue. Spécialisée en troubles neurodégénératifs. Master de Neuropsychologie Clinique et Psychopathologie Cognitive de l'adulte et de la personne âgée. |
| DELAUNAY Sabira           | Diététicienne-nutritionniste. Spécialisée en TCA. Doctorat en physiologie spécialité neurosciences. Diplôme d'état de Diététicienne-Nutritionniste.                                          |
| DERUK Filiz               | Psycho-praticienne et hypnothérapeute.                                                                                                                                                       |
| DESMURGETS Laure          | Psychologue clinicienne. Enseignante vacataire Université de Nîmes. Formatrice spécialisée en troubles psychopathologiques de l'enfant, de l'adolescent et de l'adulte.                      |
| DEVAUX Violaine           | Psychomotricienne, Formatrice spécialisée en Polyhandicaps, Approche Snoezelen et sensorielles, TSA. Master Métiers de l'Enseignement, de l'Education et de la Formation.                    |
| DOYEN Priscille           | Psychologue. Spécialisée qualité de vie des personnes TSA et TND. Master II Recherche en Psychologie Clinique & Psychopathologie.                                                            |
| DUPUIS Frédérique         | Formatrice-Consultante, spécialisée en accompagnement et cohésion des équipes, management, médiation. Diplômée École Supérieure de Gestion, Certification MBTI, Coach certifiée.             |
| DUPUY Thierry             | Artiste céramiste.                                                                                                                                                                           |
| DUQUESNE Alexandre        | Formateur spécialisé sur l'accueil en entreprise des Personnes en Situation de Handicap.                                                                                                     |
| ESTEVAN Erica             | Psychologue clinicienne, spécialisée en Systémie, Organisation, Management, Titulaire du CAFDES, Master II de psychologie clinique et pathologique. Titre professionnel de coach.            |
| FABRE Gilbert             | Formateur-consultant en Management, Qualité de Vie et Conditions de Travail, Référentiel HAS. DESS CAAE (Gestion) - DESS de Management par la Qualité.                                       |
| FABVRE Grégoire           | Artiste plasticien. Réalisateur, diplômé de l'Ecole Nationale Supérieure de l'Audivisuel.                                                                                                    |
| FARGIER Cyril             | Co-directeur Maison d'Enfant, Associé Cabinet expertise comptable. Titulaire du GEMMS                                                                                                        |

| NOM                       | FONCTION                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| FELTER Frédéric           | Formateur comptabilité et gestion. Master GESS Consultant spécialisé en Gestion Comptable. Coordinateur pédagogique du Pôle – Comptabilité – Gestion –.                                                                                                                |
| FRAYSSÉ Marie-Pierre      | Formatrice spécialisée dans l'accompagnement de la personne polyhandicapée. CAFERUIS. Certificat National de Compétence de Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs. DEES                                                                                     |
| FRUTUOSO Julien           | Psychologue clinicien spécialisé en gestion de la violence et en accompagnement des personnes en marge. Master 2 en Psychologie clinique                                                                                                                               |
| GALAIS Jocelyne           | Psychologue Clinicienne spécialisée en vécus traumatiques (enfant/adulte). DESS psychologie clinique. DU de victimologie.                                                                                                                                              |
| GAUD Blandine             | Psychomotricienne, Formatrice en Expression Vocale.                                                                                                                                                                                                                    |
| GIMENO Gérald             | Formateur spécialisé en Projet individualisé, Projet d'Établissement, Référentiel HAS, Coordination, plateforme de services. Master II en Gestion des ESSMS. Master II en Management des Réseaux de Santé. Coordinateur pédagogique du Pôle Transformation de l'Offre. |
| GOYARD Aurélie            | Psychologue clinicienne, spécialisée en troubles psychopathologiques secteur handicap et Protection de l'Enfance. Master 2 psychologie clinique. Infirmière DE                                                                                                         |
| GRIFFITH Olivier          | Formateur – Consultant en ingénierie de formation, spécialisé en Numérique et Travail Social et en Numérique et formation. Master 2 en Sciences de l'Éducation, Maîtrise en Droit Public.                                                                              |
| GROLLEAU Jean-Luc         | Formateur spécialisé en gouvernance des associations. DEA de Droit Public. DESS de Gestion de l'Entreprise Sociale.                                                                                                                                                    |
| GUERS Catherine           | Consultante en communication spécialisée dans les écrits professionnels. DEA en psychologie sociale.                                                                                                                                                                   |
| GUILLAUME-DEJOUR Annelise | Formatrice spécialisée en management des organisations sociales et médico-sociales. Doctorat en Sciences de Gestion. CAFDES.                                                                                                                                           |
| HOPPENOT Stéphane         | Formateur en relations humaines.                                                                                                                                                                                                                                       |
| JAUNET Sophie             | Psychologue clinicienne. Formatrice spécialisée en approche intégrative, en management et dynamique d'équipe. Master 2 psychologie clinique.                                                                                                                           |
| JIMENEZ Adrien            | Formateur spécialisé en Job Crafting, intelligence émotionnelle et psychologie positive. Expert praticien en psychologie positive au travail. Master 2 STAPS Management du sport. DE Infirmier.                                                                        |
| JOSEPH Jean-Pierre        | Consultant-formateur, spécialisé en Techniques de management, communication, Analyse de Pratiques Professionnelles. CAFDES, Maîtrise en droit public.                                                                                                                  |
| JOUANNET Magali           | Formatrice comptabilité et gestion. Maîtrise Économie Monétaire, DEA Sciences Economiques.                                                                                                                                                                             |
| KAPRIELIAN Stéphane       | Consultant-formateur en management. Coach certifié. Spécialisé en Situations de RPS et harcèlement social.                                                                                                                                                             |
| KERSAUDY Virginie         | Formatrice en développement relationnel, médiatrice. Certification de Médiateur généraliste.                                                                                                                                                                           |
| LABBE Isabelle            | Diététicienne-nutritionniste, spécialisée dans l'éducation à la santé et l'éducation au goût.                                                                                                                                                                          |



| NOM                    | FONCTION                                                                                                                                                                                        |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| LAPLAZE Sophie         | Psychologue Clinicienne spécialisée en psychopathologie, troubles psychiques, outils éduco-thérapeutiques. DESS de psychologie clinique et pathologique                                         |
| LARET Eric             | Praticien en psychothérapie, hypnothérapeute et formateur spécialisé en sophrologie pour les professionnels des secteurs social, médico-social et médico-psychologique depuis 2006.             |
| LE CHEVALIER Catherine | Diététicienne-nutritionniste, spécialisée en restauration collective et secteur médicosocial.                                                                                                   |
| LECLERC Magali         | Formatrice en hygiène restauration et blanchisserie (norme RABC, HACCP).                                                                                                                        |
| LE PARGNEUX Henri      | Directeur d'établissement. Formateur spécialisé en accompagnement de projets d'habitat inclusif.                                                                                                |
| LETREMBLE Christiane   | Psychologue Clinicienne spécialisée en vieillissement des populations, travail hors les murs, inclusion, systémie. DESS psychologie-Gérontologie. DESS psychologie clinique.                    |
| LONGCHAMPS Laure       | Formatrice-coach, spécialisée en éthique, autodétermination et développement du pouvoir d'agir. Titulaire du CAFDES.                                                                            |
| MAIRE Isabelle         | Formatrice-coach. Certificat d'Aptitude aux fonctions de Responsable d'Unité d'Intervention sociale.                                                                                            |
| MARTY Julie            | Coordinatrice et animatrice d'une association du secteur de l'économie sociale et solidaire.                                                                                                    |
| MAZUIR Françoise       | Psychologue clinicienne. Praticienne thérapie familiale.                                                                                                                                        |
| MEULEMAN Ghislaine     | Évaluatrice externe, Formatrice spécialisée dans l'accompagnement des ESAT et dans les EA pour la mise en place des CVS. Master 2 en gestion des établissements sociaux et médico-sociaux.      |
| MONTIALOUX Emilie      | Art-thérapeute, musicothérapeute, formatrice spécialisée en médiations thérapeutiques. Licence de psychologie, DU d'art-thérapeute, DU de musicothérapeute.                                     |
| NUEZ Christelle        | Artiste peintre. Art-Thérapeute. DEES.                                                                                                                                                          |
| OTWEL-NEGRE Suzanne    | Artiste en bijouterie.                                                                                                                                                                          |
| PAGANO Marielle        | Psychologue du travail, spécialisée en Risques Professionnels, prévention (SST, PRAP IBC et 2S, APS ASD, ...), méthodologie d'évaluation des risques professionnels, ergonomie de réadaptation. |
| PAGEZY-BADIN Coralie   | Chargée de Projet - Agenda 21.                                                                                                                                                                  |
| PARMELIN Elisabeth     | Psychanalyste, sophrologue, art-thérapeute. Master 2 Psychanalyse.                                                                                                                              |
| PATRICIO CAL Ana       | Consultante en Ingénierie Sociale. Diplôme d'Etat en Ingénierie Sociale (D.E.I.S.). Master II en Intervention et développement social. D.E.E.S.                                                 |
| PAUL Maguelone         | Psychologue clinicienne, psychothérapeute et hypnothérapeute, TND/TSA, DESS en Psychopathologie de l'enfant et l'adolescent.                                                                    |
| PETIT Juliette         | Formatrice Word, Excel, Photoshop et graphisme. Diplômée école de communication et infographiste.                                                                                               |
| PETIT Thomas           | Psychomotricien, formateur relation par le corps.                                                                                                                                               |
| PFISTER Catherine      | Psychologue clinicienne. Doctorat psychologie clinique, spécialité psychopathologie de l'adolescent.                                                                                            |

| NOM                      | FONCTION                                                                                                                                                                               |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PHILIPPE Isabelle        | Formatrice spécialisée en méthodologie et management de projet, accompagnement à l'évaluation des ESSMS, Référentiel HAS, CAFDES (EHESP) - CAFERUIS - DEASS.                           |
| PLUYMACKERS Jacques      | Thérapeute, systémie familiale.                                                                                                                                                        |
| POLGE Jérémie            | Formateur spécialisé en encadrement, communication, coordination d'équipe, de projet, de partenariat. Master 2 Sciences de l'Éducation Conseil et Formation en éducation.              |
| POULAILLON-SAMPOL Sylvie | Psychologue Clinicienne, Victimologue. Spécialisée placement familial, médiation. Missionnée par le Tribunal de Montpellier pour les couples en conflit sévère avec de jeunes enfants. |
| PRENVEILLE Sandrine      | Psychologue du travail, Intervenante en prévention des risques professionnel spécialisée dans le handicap au travail.                                                                  |
| QUEAU Thierry            | Directeur établissement de placement de la PJJ. Spécialisé en Protection de l'Enfance, violence en institution. Master II Droit des Activités Economiques et Sociales.                 |
| RAMADE-POLGE Danielle    | Consultante en communication.                                                                                                                                                          |
| RAYNAL Nathalie          | Formatrice en management et RH en établissement de santé. DEA de Sciences Économiques                                                                                                  |
| RENAUD Sybille           | Consultante-Formatrice-Coach, spécialisée dans l'accompagnement des directions. DESS Gestion du patrimoine immatériel de l'entreprise, CAPA.                                           |
| RHUL Elian               | Intervenant Sauveteur Secouriste du Travail, sapeur-pompier professionnel.                                                                                                             |
| RINGOT Audrey            | Médiatrice familiale DEMF, certifiée par l'Institut de Promotion de l'Approche-Médiation (IPAM).                                                                                       |
| RYDZOK Patricia          | Formatrice, spécialiste de la communication et de l'accompagnement. DEA Langue et littérature anglophone. Master 2 en communication.                                                   |
| SALICETI Jean-Pierre     | Responsable qualité. Formateur spécialisé en méthodologie et management de projet, accompagnement à l'évaluation des ESSMS, Référentiel HAS. DESS Analyse et Qualité.                  |
| SICRE Chantal            | Pharmacienne - Docteure en pharmacie.                                                                                                                                                  |
| STOCKER Anne-Laure       | Chargée de Projet, Animatrice en Prévention. Master 2 Sciences de l'Éducation.                                                                                                         |
| TEXEIRA Marie-Aline      | Formatrice comptabilité et gestion. Enseignante CAFDES et CAFERUIS. Titulaire du CAFDES.                                                                                               |
| THOMAS Pascale           | Consultante en communication. Licence Information-Communication.                                                                                                                       |
| TOURNÉ-KAMIERZAC Sara    | Psychologue clinicienne, psychothérapeute, docteure en psychologie                                                                                                                     |
| VALY Stéphan             | Infirmier libéral, DU en Hypnose médicale, Directeur « Reality Care ».                                                                                                                 |
| VANDER VORST Chantal     | Consultante – Formatrice, spécialisée en neurosciences et comportements humains.                                                                                                       |
| VERBA Daniel             | Sociologue spécialisé en laïcité - logiques identitaires - interventions sociales et faits religieux. Docteur en sociologie.                                                           |
| VIOSSAT Pascal           | Musicothérapeute certifié FFM, musicien professionnel.                                                                                                                                 |
| VOISIN Corinne           | Art-Thérapeute auprès de publics en précarité, personnes handicapées, personnes atteintes de la maladie de Parkinson, d'Alzheimer. Formatrice en mouvement dansé, contact, toucher.    |
| WALBERG Fanny            | Psychologue Clinicienne.                                                                                                                                                               |

# TRANSFORMATION DE VOTRE OFFRE DE SERVICE

Un accompagnement et une expertise pluridisciplinaire (formateurs, consultants, partenaires)  
au service de vos projets de transformation.



# NOS OFFRES DE FORMATION SUR NOTRE SITE



SCAN ME

Accédez à notre site internet en scannant le **QR Code** ci-dessus ou directement sur **www.aktif-online.com** :

259 avenue de Melgueil - BP 3 - 34280 La Grande-Motte @ actif@aktif-online.com 04 67 29 04 67 04 67 29 04 91



**FORMATION - INFORMATION - CONSEIL**  
**SECTEUR SANITAIRE - SOCIAL - MÉDICO-SOCIAL**



processus certifié  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

Mon compte

Nos Formations ▼ Diplômes-Certification ▼ Intra ▼ Conseil ▼ Publications ▼ Infos Pratiques ▼ L'actif ▼ Fiche Inscription ▼

# ACTIF

Activateur de compétences depuis 1975

## Trouver votre formation

Saisissez votre recherche par mot-clé, code, thème... 

■ CPF

■ DPC

■ Certifiant

■ Diplômant

## Notre offre de formation

SANITAIRE - SOCIAL  
MÉDICO-SOCIAL



SANTÉ MENTALE  
HANDICAP PSYCHIQUE



MÉDECINE & SERVICES  
SANTÉ TRAVAIL



# ESPACE STAGIAIRE - EXTRANET FORMATION INTER



Accédez à l'espace réservé aux stagiaires en scannant le **QR Code** ci-dessus ou sur [www.actif-online.com/extranet/](http://www.actif-online.com/extranet/)

EXTRANET

Revenir sur le site

Se déconnecter

Bienvenue,  
(votre adresse mail)

Accueil

Infos pratiques

Mon profil

Mes formations

Prochaines Sessions

Date de la formation

Formation

Nom de la formation

Code catalogue

Coordinateur

Durée

Formation modalité

Formation - Session

Date

Lieu

Infos pratiques

Infos\_pratiques\_a\_télécharger.pdf

fiche\_logistique\_2024.pdf

Téléchargements

Programme

Questionnaires

Téléchargements

Titre

Créateur

Date

Données à télécharger

Formations précédentes

# VOTRE INSCRIPTION

Nous sommes à votre écoute au 04 67 29 04 90/92 pour vous apporter des informations complémentaires sur le contenu des stages, les méthodes pédagogiques, vérifier s'il reste des places disponibles ou prendre une réservation.

## MODALITÉS D'INSCRIPTION STAGE INTER

Inscrivez-vous en ligne sur notre site Internet [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com) :

- choisissez votre formation et cliquez sur : [S'inscrire](#)
- un mail de confirmation vous sera envoyé afin que puissiez accéder à votre [espace stagiaire Extranet](#) ;
- à la première connexion, il vous sera demandé de modifier votre mot de passe et de vérifier vos informations personnelles.

Une inscription papier reste toujours possible : téléchargez la fiche d'inscription sur le site ou utilisez l'exemplaire ci-après à renvoyer par mail : [formation@actif-online.com](mailto:formation@actif-online.com), par fax : 04 67 29 04 91, ou par courrier.

## AVANT VOTRE DÉPART EN STAGE

ACTIF s'engage dès réception de la fiche d'inscription à faire parvenir, sous 10 jours :

- au stagiaire, un accusé de réception de son inscription, le programme, le règlement intérieur et un questionnaire avant-stage à nous retourner ;
- à l'employeur, deux conventions de formation dont un exemplaire signé est à nous retourner, accompagné d'un acompte de 160 € par session.

Deux semaines avant le stage, le stagiaire reçoit une convocation l'informant de tous les renseignements relatifs à l'organisation et à son hébergement.

## ACCESSIBILITÉ PERSONNE À MOBILITÉ RÉDUITE



Une rampe d'accès amovible est disponible sur demande. Laissez-nous un message en précisant vos besoins à l'adresse suivante : [veronique.bencimon@actif-online.com](mailto:veronique.bencimon@actif-online.com).

## VOTRE ACCUEIL AUX PLÉIADES À LA GRANDE MOTTE

Un membre de l'équipe Actif vous présentera l'Association ACTIF et les animateurs des différents groupes de formation.

- en outre, à plusieurs reprises, nos équipes viennent à votre rencontre ;
- en fin de stage, nous vous demandons de remplir une feuille d'évaluation et une feuille d'auto-évaluation par rapport aux objectifs de la formation.

## À L'ISSUE DU STAGE

- un certificat de réalisation est remis au stagiaire ;
- la facture et le certificat de réalisation sont envoyés à l'employeur.

# HÉBERGEMENT ET RESTAURATION



## Les stages à la Grande-Motte

Pour une meilleure organisation des stages, ACTIF propose de s'occuper des réservations nécessaires à :

### RÉSIDENCE «LES CYCLADES»

393 avenue de Melgueil 34280 La Grande Motte

Tél : 04 67 29 07 07 Fax : 04 67 56 56 94

[cyclades.reservations@wanadoo.fr](mailto:cyclades.reservations@wanadoo.fr) [www.lescyclades.com](http://www.lescyclades.com)

Les Cyclades disposent d'un parking souterrain (fermé la nuit de 22 h à 7 h).

Cette résidence vous accueille le dimanche soir à partir de 18 heures

## Accessibilité Personne à mobilité réduite



Une rampe d'accès amovible est disponible sur demande. Laissez-nous un message en précisant vos besoins à l'adresse suivante [veronique.bencimon@actif-online.com](mailto:veronique.bencimon@actif-online.com).

## Tarifs hébergement à la Grande Motte

Actif peut assurer trois types de prestations qui sont facultatives :

- un forfait repas de midi uniquement
- un forfait hébergement complet (arrivée la veille, repas de midi du dernier jour inclus) pour chaque session. *Dans ce cas, vous bénéficiez d'une chambre individuelle.*
- un forfait 1/2 pension comprenant l'hébergement, le petit déjeuner et le repas de midi (de la veille de la formation jusqu'au repas de midi du dernier jour).

| Durée      | Pension complète | Demi-pension | Repas de midi |
|------------|------------------|--------------|---------------|
| stage 35 h | 560 €            | 460 €        | 110,00 €      |
| stage 28 h | 448 €            | 368 €        | 88,00 €       |
| stage 21 h | 336 €            | 276 €        | 66,00 €       |
| stage 14 h | 224 €            | 184 €        | 44,00 €       |

## Les repas à la Grande Motte

Les repas sont inclus dans votre forfait. Il est possible de ne pas y participer en signalant votre absence la veille, mais ceci ne modifie en rien le montant de votre forfait hébergement.

# PLAN D'ACCÈS



## EN AVION

Arrivée **Aéroport Montpellier Méditerranée** ;  
plusieurs vols quotidiens entre Paris, différentes villes de  
province et Montpellier.

TAXI L'aéroport étant à mi-chemin entre  
Montpellier et la Grande-Motte.

**Il est plus pratique de vous rendre directement  
aux Cyclades en taxi.**



## EN TRAIN

Des liaisons quotidiennes avec toutes les grandes villes, mais  
surtout avec le TGV qui arrive en gares de Montpellier.  
Ensuite 3 options possibles :

### 1. Montpellier Sud de France : Bus

Prendre le bus (ligne 606 – LIO Hérault Transport)  
Direction La Grande Motte Aigues Mortes – **Arrêt POSTE**.  
(environ 40 min).

### 2. Montpellier Saint Roch : Tramway et Bus

Prendre le **Tramway (ligne 1)**, en face de la gare **Direction  
Odysseum** (1 départ environ toutes les 5 min en Semaine  
et toutes les 15 min dimanche et jours fériés) Descendre à la  
station «**Place de France**».  
(environ 20 min).

**Attention prendre votre ticket avant de monter dans le Tram.**

Prendre le bus (**ligne 606** – LIO Hérault Transport)  
Direction La Grande Motte Aigues Mortes – **Arrêt POSTE**.  
(environ 40 min).

**Attention dernier bus le dimanche soir à 19 h 00.**

(information à vérifier sur le site d'Hérault Transport : <http://www.herault-transport.fr/>)

### À l'arrêt POSTE

Placez-vous face au bureau de poste, prendre sur votre droite  
vers la Gendarmerie, au bout de la rue prendre à droite.  
Les centres de formation et d'hébergement se trouvent  
à environ 250 m sur votre gauche.

### 3. Taxi uniquement

De l'une des gares de Montpellier aux Cyclades.



## PAR LA ROUTE

- **Arrivée par l'autoroute A75** rejoindre l'**A709 direction  
Montpellier/Lyon** puis prendre la **Sortie 29** : Montpellier-Est.  
*Direction La Grande Motte (Les plages) / Aéroport International  
(Fréjorgues)*
- **Arrivée par l'autoroute en provenance de Nîmes/Arles**  
rejoindre l'**A709 Direction Montpellier, Sortie 27** : Lunel/  
La Grande Motte. *Direction Les plages, Aéroport International  
(Fréjorgues)*
- **Arrivée par l'autoroute en provenance de Perpignan/  
Toulouse** rejoindre l'**A709 Direction Montpellier Sortie  
29** : Montpellier-Est. *Direction La Grande Motte (Les plages) /  
Aéroport International (Fréjorgues)*

### À la Grande Motte :

Rester sur la file de gauche **Direction le Grau du Roi** (cf. plan  
ci-contre)

Au 2ème feu : tourner à droite direction Gendarmerie, le centre  
de formation est sur la gauche après la station-service TOTAL  
Access.

La Résidence Les Cyclades est à 30 mètres d'ACTIF  
sur la même voie.



Une rampe d'accès amovible est disponible sur demande.  
Laissez-nous un message en précisant vos besoins à  
l'adresse suivante [veronique.bencimon@actif-online](mailto:veronique.bencimon@actif-online).



# FICHE D'INSCRIPTION INTER / BON DE COMMANDE 2026

N° Siret : 303 544 324 000 47

Fiche à utiliser autant de fois que vous le désirez en la photocopiant



## Formation

(N° de Code de votre stage)

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|--|--|--|

Titre de la formation : .....

Lieu de stage : .....

Date de début : ..... Date de Fin : .....

## Stagiaire

M. ☐ M<sup>me</sup> ☐

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Téléphone : .....

Année de naissance : .....

Fonction : ..... Votre qualification (diplôme) : .....

Email : .....

☐ Un aménagement est nécessaire pour ma participation.

## Établissement de fonction

Dénomination : .....

Adresse : .....

Téléphone : .....

Email : ..... Nombre de salariés : .....

Responsable formation ..... N° Siret .....

## Association - Siège Social

Dénomination : .....

Adresse : .....

Téléphone : .....

Responsable formation : .....

Email du responsable formation : .....

MERCI DE DÉCOUPER VOTRE FICHE D'INSCRIPTION EN SUIVANT LES POINTILLÉS

## ACTIF FORMATION

259, Avenue de Melgueil B.P. 3

34280 LA GRANDE-MOTTE

formation@actif-online.com / www.actif-online.com



### Facture

**Pédagogie :** Établissement ☐ Association ☐ Stagiaire ☐ Autre à préciser ☐ .....

**Hébergement :** Établissement ☐ Association ☐ Stagiaire ☐ Autre à préciser ☐ .....

Adresse de facturation (si autre) : .....

Bénéficiez-vous d'une prise en charge par Pôle Emploi, un OPCO (Unifaf, Uniformation...) ? Oui ☐ Non ☐

### Modalités d'inscription

En conformité avec les dispositions en vigueur, Actif s'engage :

- à faire parvenir à l'entreprise une convention de formation (celle-ci, dûment signée par les deux parties - employeur et ACTIF - constituera définitivement l'inscription du stagiaire) ;
- à adresser 2 semaines avant le stage, la convocation accompagnée des renseignements relatifs à son organisation et à l'hébergement du stagiaire ;
- à envoyer à l'établissement en fin de stage un certificat de réalisation et la facture correspondante des sommes dues ;
- à remettre au stagiaire un certificat de réalisation.

Conformément au Règlement Européen 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles, les informations vous concernant sont destinées à ACTIF, responsable du traitement. Vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité et de suppression des données qui vous concernent. Vous pouvez l'exercer en adressant un e-mail à l'adresse électronique suivante :

[qualite@actif-online.com](mailto:qualite@actif-online.com)

### Hébergement Grande-Motte (uniquement)

**Actif peut assurer trois types de prestations qui sont facultatives :**

- un forfait repas de midi uniquement
- un forfait hébergement complet (arrivée la veille, repas de midi du dernier jour inclus) pour chaque session. Dans ce cas, vous êtes logé(e) en studio.
- un forfait 1/2 pension comprenant l'hébergement, le petit déjeuner et le repas de midi (de la veille de la formation jusqu'au repas de midi du dernier jour).

Pension complète : ☐ (560 € stage 35 h - 448 € stage 28 h - 336 € stage 21 h - 224 € stage 14 h)

Demi-pension : ☐ (460 € stage 35 h - 368 € stage 28 h - 276 € stage 21 h - 184 € stage 14 h)

Repas de midi : ☐ (110 € stage 35 h - 88 € stage 28 h - 66 € stage 21 h - 44 € stage 14 h)

Externe : ☐

☐ Un aménagement est nécessaire pour ma participation

Pour les repas, avez-vous un régime particulier (allergie, sans viande,...) ? Oui ☐ Non ☐

**Les objectifs opérationnels et le contenu pédagogique du stage, tels qu'ils sont précisés dans le catalogue sont approuvés sans restriction ni réserve.**

**La signature vaut acceptation des Conditions Générales de Vente.**

### L'EMPLOYEUR

Le .....

Signature : .....

Cachet

### LE STAGIAIRE

Le .....

Signature :

# REJOIGNEZ L'ACTIF SUR LINKEDIN

SCAN ME



LinkedIn

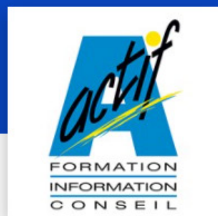
Articles

Personnes

LinkedIn  
Learning

Offres  
d'emploi

**FORMATION**



**Activateur de Compétences  
depuis 1975**

Sanitaire • Social • Médico-Social • Santé au travail

**ACTIF**



**ACTIF Formation, Information, Conseil**



Voir les 20 employés

Développement professionnel et coaching

La Grande-Motte, Occitanie · 920 abonnés

Activateur de compétences depuis 1975

Suivre

Retrouvez notre actualité en ligne en scannant le **QR Code** ci-dessus ou sur <https://fr.linkedin.com/company/actif-formation>.

# FORMATIONS INTRA

AU SERVICE DE VOS PROJETS ET DE  
VOS ÉQUIPES



## FORMATIONS SUR MESURE

Contactez-nous et faites nous part de vos attentes,  
vos besoins et vos priorités.



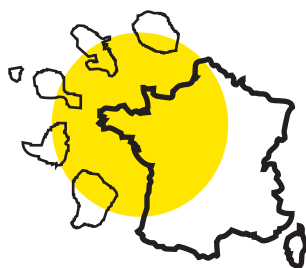
## CONÇUES AVEC VOUS

Le programme est construit avec vous, adapté  
à vos projets et vos équipes.

“

**TOUTES NOS FORMATIONS EN INTER SONT ADAPTABLES EN INTRA**

”



## DANS VOS LOCAUX

### EN PRÉSENTIEL ET/OU EN DISTANCIEL

Nos formateurs interviennent dans tous les  
départements français et à distance pour former  
les groupes de votre choix.

**PENSEZ-Y, VOS INTRAS SONT ÉGALEMENT POSSIBLES À LA GRANDE MOTTE !**

## CONTACTEZ-NOUS

[intra@actif-online.com](mailto:intra@actif-online.com)  
04 67 29 04 98/66

## NOTRE SITE INTERNET

Fiche contact INTRA sur :  
[www.actif-online.com](http://www.actif-online.com)

## VOTRE DEMANDE

Premier échange avec nos services puis  
finalisation du programme avec notre  
intervenant.e

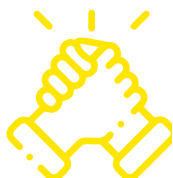
# PENSEZ-Y !

## Réalisez vos formations collectives (INTRA) «HORS LES MURS» À LA GRANDE MOTTE



### PRENEZ DE LA DISTANCE AVEC VOTRE QUOTIDIEN

Profitez d'un environnement propice à la réflexion et à l'acquisition de compétences dans un cadre paisible et ensoleillé en bord de mer. Nous vous proposons un hébergement à la Maison Familiale «Les Cyclades», ACTIF propose de s'occuper des réservations nécessaires.



### RENFORCEZ LA COHÉSION DE VOS ÉQUIPES

Impliquez collectivement vos salariés afin de renforcer la culture d'entreprise et de développer des compétences collectives pour une meilleure qualité de services.



### BÉNÉFICIEZ DE RESSOURCES ADAPTÉES

ACTIF met à disposition un environnement (locaux, matériels) en adéquation avec les spécificités de stage. Les formations sont adaptées à vos besoins spécifiques et animées par des consultants de haut niveau.

#### CONTACTEZ-NOUS

intra@actif-online.com  
04 67 29 04 98/66

#### NOTRE SITE INTERNET

Fiche contact INTRA sur :  
[www.actif-online.com](http://www.actif-online.com)

#### VOTRE DEMANDE

Premier échange avec nos services puis  
finalisation du programme avec notre  
intervenant.e

# CONSEIL ÉTUDE AUDIT

Avec ACTIF, c'est l'assurance d'une équipe pluridisciplinaire d'experts du secteur.

## NOS DOMAINES D'INTERVENTION :



Droit du travail et  
de l'action sociale



Gestion comptable  
budgétaire et financière



Ressources humaine  
et QVT



Organisation et transformation  
de l'offre de services

## LES ACTIONS RÉALISÉES (liste non limitative)

- Diagnostic territorial pour une meilleure réponse aux appels à projets.
- Analyse et impact des regroupements, fusions...
- Stratégie Associative pour mobiliser le Conseil d'Administration.
- Accompagnement des équipes de Direction à la définition de stratégie de redéploiement, de recrutement.
- Valider les outils de la Loi du 2 janvier 2002 pour une contractualisation sereine.
- Passer d'une CCNT à une autre : modalités juridiques et impacts financiers.
- Élaborer et négocier un accord d'entreprise.
- Rédiger les recours contentieux (tarification, droit du travail).
- Audits d'Établissements.
- Mise en place d'une solution de travail collaboratif via internet.
- Accompagnement à l'élaboration des Budgets et Comptes Administratif.
- Diagnostics Prospectifs.
- Aide à l'élaboration des Projets d'Établissements, de service ou de dispositifs inclusifs
- Conseil en Organisation et Management.
- Conseil en Gestion.
- Un service d'Aide à la Gestion des Établissements : Service financier, social et comptable, spécifique aux établissements sanitaires et sociaux.
- Études de Projets.
- Études de Faisabilité.
- Stratégie d'Informatisation.

01

### CONTACT AVEC NOS SERVICES

✉ [intra@actif-online.com](mailto:intra@actif-online.com)  
☎ 04 67 29 04 99/98

02

### ÉCHANGE / DIAGNOSTIC

Analyse préalable lors du rendez-vous avec  
notre intervenant.e.  
(Sans obligation d'engagement).

03

### PROPOSITION D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Une proposition de prestation sur-mesure,  
accompagnée d'un devis vous sera proposée  
en fonction de la co-construction de votre projet.



### DANS VOS LOCAUX

EN PRÉSENTIEL ET/OU EN DISTANCIEL

Nos formateurs interviennent dans tous les  
départements français et à distance pour  
former les groupes de votre choix.

**Cette formation est possible à La Grande Motte !**

# SOLUTION « ACTIF CODEV »

LE CO-DEVELOPPEMENT : Une démarche au service des organisations apprenantes

## LE CO-DEVELOPPEMENT EN BREF...

- Le **CO-DÉVELOPPEMENT** est une **démarche « orientée solutions »** qui réunit des personnes partageant les mêmes problématiques professionnelles (équipes de direction, chefs de service, équipes éducatives, soignantes...)
- Il s'inscrit dans une dynamique **d'apprentissage coopératif** visant à élargir les capacités d'action et de réflexion de vos équipes.

## EFFETS RECHERCHÉS

- Faire émerger collectivement des solutions réalistes en contexte de changement.
- Développer les compétences de vos équipes autour d'objectifs partagés.
- Cultiver une intelligence collective dans le cadre d'une communauté d'apprentissage.

## LE DISPOSITIF

Processus en 6 étapes espacées d'environ 1 mois, qui structurent la parole, l'écoute, la réflexion et incitent à l'action.



### Durée d'une séance :

- 3 à 4 heures

### Rythme :

- Toutes les 2 à 5 semaines

### Durée :

- Sur une période de 6 mois à 1 an

01

### CONTACT AVEC NOS SERVICES

✉ [intra@actif-online.com](mailto:intra@actif-online.com)  
☎ 04 67 29 04 99/98

02

### ÉCHANGE / DIAGNOSTIC

Analyse préalable lors du rendez-vous avec notre intervenant.e.  
(Sans obligation d'engagement).

03

### PROPOSITION D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Une proposition de prestation sur-mesure, accompagnée d'un devis vous sera proposée en fonction de la co-construction de votre projet.



### DANS VOS LOCAUX

EN PRÉSENTIEL ET/OU EN DISTANCIEL

Nos formateurs interviennent dans tous les départements français et à distance pour former les groupes de votre choix.

Cette formation est possible à La Grande Motte !

# SOLUTION « ACTIF COACHING »

Libérez le potentiel de vos équipes avec le coaching individuel ou collectif

## LE COACHING EN BREF...

Le **COACHING** est un processus d'accompagnement qui vise à libérer l'**énergie potentielle** des professionnels en action, qui selon nous, se fonde aussi sur l'idée que tout groupe possède des ressources parfois insoupçonnées dans lesquels ils sont capables de puiser pour lever les blocages et résoudre les situations-problèmes rencontrées sur le terrain.



### POUR QUI ?

Tous les professionnels des Établissements et Services quelles que soient leurs fonctions.



### DURÉE

La durée est ajustée en fonction de vos besoins.

## EFFETS RECHERCHÉS

### Coaching individuel

- Développer la confiance en soi.
- Asseoir son leadership.
- Créer de l'engagement et de la confiance.
- Être congruent et cohérent dans sa communication.
- Devenir plus efficace (gestion des priorités, des délégations, du stress...).

### Coaching collectif

- Fédérer les équipes autour d'axes de progrès et de changement.
- Favoriser une communication bienveillante et efficace tournée vers l'action.
- Développer un cadre stable de références pour les pratiques professionnelles.

01

### CONTACT AVEC NOS SERVICES

✉ [intra@actif-online.com](mailto:intra@actif-online.com)  
☎ 04 67 29 04 99/98

02

### ÉCHANGE / DIAGNOSTIC

Analyse préalable lors du rendez-vous avec notre intervenant.e.  
(Sans obligation d'engagement).

03

### PROPOSITION D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Une proposition de prestation sur-mesure, accompagnée d'un devis vous sera proposée en fonction de la co-construction de votre projet.



### DANS VOS LOCAUX

EN PRÉSENTIEL ET/OU EN DISTANCIEL

Nos formateurs interviennent dans tous les départements français et à distance pour former les groupes de votre choix.

**Cette formation est possible à La Grande Motte !**



# SOMMAIRE DES FORMATIONS

## Formations Diplômantes - Certifiantes et/ou CPF p.29

### Accompagnement aux évolutions et aux transformations du secteur social et médico-social p.41

Réformes et nouveaux dispositifs..... p.43

Autodétermination et participation des personnes accompagnées ..... p.55

### Évaluation - Qualité p.67

Démarche qualité et méthodologie d'évaluation (référentiel HAS) ..... p.68

Visite d'évaluation - critères impératifs - plan d'actions prioritaires..... p.75

### Management - QVCT - GRH p.83

Manager les équipes et les projets en ESSMS..... p.86

Leadership situationnel et management relationnel..... p.103

Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)..... p.108

Gestion des ressources humaines (GRH) ..... p.110

### Fonctions de Coordination p.113

### Paye - Économat - Comptabilité - Gestion p.121

Gestion de la paye - Techniques d'économat..... p.122

Comptabilité..... p.124

Gestion d'établissement et de service ..... p.130

Gestion financière..... p.138

### Juridique p.143

Droit des personnes accompagnées..... p.144

Droit du travail - CCNT ..... p.150

### Secrétariat - Personnel administratif p.155

### Sécurité - Prévention des Risques p.159

Prévention des risques professionnels..... p.161

Prévention des risques pour les personnes accompagnées ..... p.168

|                                                                                       |              |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Bureautique et IA - FALC</b>                                                       | <b>p.171</b> |
| Bureautique - Intelligence Artificielle (IA).....                                     | p.172        |
| FALC.....                                                                             | p.177        |
| <b>Communication - Efficacité - Relations humaines</b>                                | <b>p.179</b> |
| Communication écrite et orale .....                                                   | p.181        |
| Mieux se connaître pour gagner en efficacité.....                                     | p.184        |
| Dynamique de groupe .....                                                             | p.198        |
| <b>ESAT - Entreprises Adaptées</b>                                                    | <b>p.201</b> |
| Professionnels des ESAT - EA .....                                                    | p.203        |
| Travailleurs handicapés en ESAT - EA .....                                            | p. 207       |
| Stratégie commerciale en ESAT - EA.....                                               | p.212        |
| <b>Connaissances et problématiques des publics accompagnés – Modes d’intervention</b> | <b>p.215</b> |
| Personnes en situation de handicap (TND, TSA, TDI, TDAH...) .....                     | p.223        |
| Handicap psychique - Santé mentale.....                                               | p.242        |
| Protection de l’enfance (MECS, AEMO, Foyers de l’Enfance...).....                     | p.248        |
| Enfance - Adolescence - Familles .....                                                | p.264        |
| Problématiques adolescentes .....                                                     | p.276        |
| Dispositifs hors les murs - Intervention à domicile .....                             | p.281        |
| Publics relevant du champ de l’exclusion.....                                         | p.285        |
| Modes d’interventions et problématiques transversales .....                           | p.286        |
| Soins relationnels .....                                                              | p.306        |
| Violence - Maltraitements .....                                                       | p.310        |
| Éducation - Autorité - Psychopédagogie des apprentissages.....                        | p.319        |
| <b>Société plus inclusive</b>                                                         | <b>p.323</b> |
| <b>Médiations à visée éducative, thérapeutique ou pédagogique</b>                     | <b>p.325</b> |
| Animation d’ateliers de médiation .....                                               | p.328        |
| Médiations par le corps - Techniques corporelles .....                                | p.333        |
| Médiations thérapeutiques à expression artistique .....                               | p.347        |
| Médiations par les activités physiques et sportives .....                             | p.355        |
| <b>Diététique - Restauration</b>                                                      | <b>p.365</b> |
| <b>Techniques d’hébergement et d’entretien</b>                                        | <b>p.373</b> |

# FORMATIONS DIPLÔMANTES - CERTIFIANTES ET/OU CPF

| FORMATIONS DIPLÔMANTES - CERTIFIANTES - ET/OU CPF                                                                                  |         |     | MODALITÉS  | CODE       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----|------------|------------|
| <b>GEMMS : Gestionnaire d'Établissements Médicaux et Médico-Sociaux</b><br>Titre Professionnel Niveau 7                            | CPF     |     | 100% INTER | <b>001</b> |
| <b>Comptabilité, analyse financière et pilotage de la performance en ESSMS</b><br>Eligible CPF                                     | Nouveau | CPF | 100% INTER | <b>002</b> |
| <b>G3SMS : Gestion des structures sanitaires, sociales et médico-sociales</b><br>Licence Pro Niveau 6                              |         | CPF | 100% INTER | <b>003</b> |
| <b>Surveillant-e de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire</b><br>Certificat de Qualification Professionnelle niveau 3 |         |     | 100% INTER | <b>004</b> |
| <b>Maître-ssse de maison en secteur social et médico-social</b><br>Titre à finalité professionnelle niveau 3                       |         |     | 100% INTER | <b>005</b> |

## Voir aussi dans notre catalogue

|                                                                                                                                               |           |  |             |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--|-------------|------------|
| <b>Devenez Evalueur Qualité des ESSMS Certifié AFNOR</b><br>Formation animée en partenariat avec le cabinet TLC                               |           |  | 100% INTER  | <b>085</b> |
| <b>Devenez Pilote de la Bienveillance dans votre établissement certifié AFNOR</b><br>Formation animée en partenariat avec le cabinet TLC      |           |  | 100% INTER  | <b>492</b> |
| <b>Brevet de Surveillant de Baignade - Secteur Médicosocial</b><br>Encadrer et sécuriser les activités aquatiques au-delà du BSB traditionnel | Actualisé |  | INTER/INTRA | <b>661</b> |
| <b>Stage de recyclage Brevet de Surveillant de Baignade</b>                                                                                   | Actualisé |  | INTER/INTRA | <b>662</b> |

# GEMMS : GESTIONNAIRE D'ÉTABLISSEMENTS MÉDICAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

## Titre Professionnel Niveau 7

Durée : 400 Heures

Coût : Nous consulter

CODE

001

Formations diplômantes - certifiantes - et/ou CPF

**Titre professionnel de Niveau 7 inscrit au RNCP**  
**Formation 400 heures sur 12 mois (5 jours/mois)**  
**Éligible CPF – Code RNCP : 36888**

**Enregistrement RNCP renouvelé en septembre 2022 pour 5 ans jusqu'en 2027**  
**Un partenariat ACTIF – CNAM PACA**

### Présentation

Ce titre professionnel organisé en partenariat avec **ACTIF** et délivré par le CNAM PACA, vise à ce que les responsables d'établissements médicaux et médico-sociaux puissent occuper un métier stratégique et/ou opérationnel de direction, recouvrant les compétences suivantes :

- la conception et la mise en œuvre collective du projet d'établissement ou de service,
- la gestion et l'animation des ressources humaines l'élaboration et la conduite d'une stratégie financière pérenne,
- la conception et le pilotage de la démarche qualité, et la coordination avec les institutions et les intervenants extérieurs.

Ce titre professionnel ouvre de nombreuses possibilités d'évolution au sein des ESSMS : fonctions de direction ou direction-adjointe, responsable de pôle, responsable évaluation-qualité, ressources humaines ou financier...

Le titre professionnel de niveau 7 organisé en partenariat avec l'ACTIF et délivré par le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) est conforme aux exigences posées par le décret n° 2007-221 du 19 février 2007 relatif au niveau de qualification des professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs ESSMS.

Plaquette CNAM : <https://www.cnam-paca.fr/nos-formations/en-journee/det-gemms>

Éligible CPF – Code RNCP : 36888

**Passerelle possible :** Mastère Spécialisé MS07 Economie et gestion de la santé accréditée par la Conférence des Grandes Ecoles.

### Tarifs :

Financement employeur : 8 800 €

Financement individuel pour les demandeurs d'emploi sous conditions : 5 000 €

Salarié sans prise en charge employeur : 6 000 €

### Personnes Concernées

Cette formation s'adresse aux personnes qui souhaitent occuper un poste stratégique et/ou opérationnel au sein des équipes de direction des structures sanitaires et médico-sociales : fonctions de direction ou direction adjointe, responsable évaluation-qualité, ressources humaines ou financières...

### Conditions d'admission

Sélection sur dossier de candidature et entretien éventuel.

### Prérequis de niveau :

- Accès Niveau 6 (Bac+3/4) et expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le secteur sanitaire ou médico-social.
- Accès Niveau 5 (Bac+2) en fonction de l'expérience professionnelle dans le secteur sanitaire ou médico-social et sous condition de validation par une VAPP (Validation des Acquis Professionnels et Personnels).

### Prérequis d'expérience professionnelle :

- Disposer d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le domaine de la gestion des établissements sanitaires ou médico-sociaux ou bien réaliser un stage au sein d'un établissement sanitaire ou médico-social de 4 mois.

### Objectifs Opérationnels

- Maîtriser les disciplines de la gestion d'entreprise et des connaissances spécifiques aux établissements et services sanitaires ou médico-sociaux (ESSMS) : EHPAD, MAS, FAM, IME, Services à domicile, Établissements de soins, Structures petite enfance...
- Acquérir les compétences nécessaires aux fonctions de direction d'établissements sanitaires et sociaux, dans les domaines suivants : gestion, comptabilité, finance, droit, évaluation, qualité, systèmes d'information, organisation, GRH.

## Programme de formation

- **EGS218** Systèmes de santé et cadre juridique des établissements sanitaires, sociaux ou médico-sociaux
- **EGS155** Introduction aux systèmes d'information de santé
- **EGS219** Contrôle de gestion et pilotage des établissements de santé (sanitaires, sociaux ou médico-sociaux)
- **EGS220** Systèmes d'informations et e-santé
- **EGS221** Stratégies des établissements sanitaires, sociaux ou médico-sociaux
- **EGS150** Gestion des ressources humaines et stratégiques
- **EGS151** Comptabilité et analyse financière des établissements de santé (sanitaires, sociaux ou médico-sociaux)
- **UASA09** Mémoire

## Durée et lieux

La formation d'une durée de 400 heures (dont 15 heures en distanciel) se déroule sur 12 mois à raison de 5 jours par mois à Aix-en-Provence et à La Grande-Motte.

**Ouverture : Mai 2026**

## Modalités de validation

Obtenir une note supérieure ou égale de 10/20 dans chaque UE du diplôme, ainsi qu'au mémoire.

La demande d'obtention du titre est transmise à un jury national, une fois remplies les trois conditions suivantes :

- Avoir validé les 6 UE en ayant obtenu une note supérieure ou égale à 10/20,
- Avoir rédigé, soutenu oralement et validé le mémoire en ayant obtenu une note supérieure ou égale à 10/20,
- Attester d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le secteur sanitaire ou médico-social ou avoir réalisé un stage de 4 mois si l'expérience n'est pas dans le champ sanitaire et médico-social et avoir réaliser un rapport de stage.

## Contact, renseignements et préinscription

**Véronique BENCIMON : 04 67 29 04 99**

[veronique.bencimon@actif-online.com](mailto:veronique.bencimon@actif-online.com)

## Comité pédagogique

**Patricia FRESNEAU,**

Directrice Régionale du Cnam PACA

**Laurence HARTMANN,**

Responsable Pédagogique, Maître de Conférences à la Chaire Économie et Gestion des Services de Santé, Cnam Paris

**Magali DECUGIS,**

Responsable Cnam PACA

[magali.decugis@lecnam.net](mailto:magali.decugis@lecnam.net)

Tél : 06 99 40 87 23

**Jean-Pierre SINQUIN,**

Directeur ACTIF Formation Information Conseil

## Le GEMMS, en chiffres

- Une formation inscrite au RNCP et dispensée au Cnam PACA depuis 2009,
- Un enregistrement RNCP renouvelé en septembre 2022 pour 5 ans jusqu'en 2027,
- Un taux de diplômés de 77 %,
- Un taux de 90,5 % de participants satisfaits et très satisfaits de la formation,
- Un impact positif sur les trajectoires professionnelles : 79%,
- Des mobilités professionnelles pendant la formation et dans l'année qui suit : 68 % d'insertion professionnelle et 35 % d'évolution professionnelle. (Enquête Janvier 2020 Diplômés Promos 2015 à 2018 49 répondants sur 115 - Novembre 2022 - ).

# COMPTABILITÉ, ANALYSE FINANCIÈRE ET PILOTAGE DE LA PERFORMANCE EN ESSMS

Eligible CPF

Durée : 112 Heures

Coût : 2 352 €

## Comptabilité, analyse financière et pilotage de la performance en ESSMS Préparation à la certification du Bloc 3 du GEMMS (Titre Pro Niv. 7) : "Garantir la performance globale d'un établissement sanitaire, social et médico-social"

### Présentation

Le titre professionnel GEMMS NIV 7 Gestionnaire d'établissement médicaux et médico-sociaux organisé en partenariat avec ACTIF et délivré par le Conservatoire National des Arts et Métiers CNAM-PACA, vise à préparer les responsables d'établissements sanitaire, sociaux et et médico-sociaux puissent occuper un métier stratégique et/ou opérationnel de direction.

La formation "Comptabilité, analyse financière et pilotage de la performance en ESSMS" vous prépare à l'obtention de la certification du Bloc 3 intitulée "Garantir la performance globale d'un établissement sanitaire, social et médico-social" éligible au CPF et inscrite au RNCP sous le numéro 36888BC03.

Plaquette CNAM : <https://www.cnam-paca.fr/nos-formations/en-journee/det-gemms>

Éligible CPF - Code RNCP : 36888

### Personnes Concernées

Cette formation qui prépare à la validation de la certification du Bloc 3 du Titre Professionnel GEMMS NIV. 7 s'adresse aux personnes qui souhaitent occuper un poste stratégique et/ou opérationnel au sein des équipes de direction des structures sanitaires, sociales et médico-sociales : fonctions de direction ou direction adjointe, responsable évaluation-qualité, ressources humaines ou financières...

### Conditions d'admission

Sélection sur dossier de candidature et entretien éventuel.

#### Prérequis de niveau :

- Accès Niveau 6 Bac3/4 et expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le secteur sanitaire, social ou médico-social.
- Accès Niveau 5 Bac+2 en fonction de l'expérience professionnelle dans le secteur sanitaire, social ou médico-social et sous condition de validation par une VAPP Validation des Acquis Professionnels et Personnels.

#### Prérequis d'expérience professionnelle :

- Disposer d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le domaine de la gestion des établissements sanitaires ou médico-sociaux ou bien réaliser un stage au sein d'un établissement sanitaire ou médico-social de 4 mois.

### Objectifs

- Réaliser la gestion budgétaire EPRD et la gestion financière de l'établissement.
- Réaliser le plan global de financement pluriannuel de l'établissement.

- Définir et piloter la performance dans le cadre spécifique d'un établissement sanitaire ou médico-social
- Construire et faire valoir les tableaux de bord de pilotage de la performance de l'établissement

### Contenu

#### I - Comptabilité générale et analyse financière des ESSMS

##### Le cadre comptable des ESSMS et les documents de synthèse

- la procédure comptable
- les comptes d'exploitation
- les comptes bilantiels
- les écritures comptables
- les opérations comptables de fin d'exercice
- lecture et interprétation du compte de résultat.
- lecture et interprétation du bilan comptable.

##### Les principes de base du diagnostic financier

- montage du bilan financier
- calcul et interprétation des agrégats financiers : FRNG, BFR, Trésorerie...
- calcul et interprétation des autres ratios financiers
- commentaires d'analyse financière

#### II. Modes de financement et logique du budget prévisionnel des ESSMS

##### Le budget en tarification à la dépense et à la ressource

- la présentation du budget en tarification à la dépense
- le budget prévisionnel et la procédure contradictoire
- la présentation du budget en tarification à la ressource : l'EPRD

##### Le budget d'exploitation prévisionnel

la liasse du budget prévisionnel :

- la section d'exploitation par groupes fonctionnels
- les mesures nouvelles et de reconduction
- le tableau des effectifs prévisionnels
- le tableau de détermination du tarif
- la section d'investissement

##### Le montage du budget en tarification à la demande

- la section d'exploitation par groupes fonctionnels
- les mesures nouvelles et de reconduction
- la détermination du coût à la place et du tarif

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - [intra@actif-online.com](mailto:intra@actif-online.com)

**Les documents budgétaires de l'EPRD**

- le tableau d'activité prévisionnelle
- le tableau de répartition tarifaire
- le tableau prévisionnel de effectifs rémunérés
- le recours aux décisions modificatives
- le relevé infra-annuel
- le rapport budgétaire et financier

**Le volet prévisionnel de l'EPRD**

- le CRP pluriannuel
- le tableau de détermination de la CAF
- le tableau de financement prévisionnel
- l'EPRD synthétique

### III. Contrôle interne, gestion analytique et pilotage de la performance des ESSMS

**Le contrôle interne**

- le recoupement des informations budgétaires entre les différents documents de l'EPRD
- le contrôle de cohérence

**Le contrôle budgétaire d'exploitation**

- les outils de contrôle budgétaire d'exploitation
- le suivi des charges par groupes fonctionnels
- le suivi des charges afférentes au personnel
- le suivi des dépenses afférentes aux moyens externes...

**Gestion analytique et calcul de coûts**

- le passage des charges de la comptabilité générales à la comptabilité analytique.
- la méthode des coûts complets
- les charges indirectes et directes.
- la détermination des coûts directs.
- calculs de coûts et prix de revient

**La méthodologie de tableau de bord**

- principes méthodologiques : notions d'objectifs, d'indicateurs...
- choix et impact du modèle de présentation.
- montage et conceptualisation d'un tableau de bord économique, social, financier, d'activité.

**Tableaux de bord de la performance et pilotage des CPOM**

- indicateurs de la performance de l'ANAP, lecture et appropriation...
- Les enjeux prospectifs et de pilotage du CPOM
- l'appropriation des fiches action dans une optimisation des objectifs
- le tableau de bord de pilotage du CPOM

### IV. Du montage du PPI et du PPF à la réalisation du CRP et du PGFP

**Méthodologie de montage de la liasse de PPI et PPF**

- le montage du PPI, les investissements de reconduction et de mesures nouvelles
- la méthodologie de montage du PPF
- les surcoûts d'exploitation liés aux investissements prospectifs

**Montage du PPF et détermination des surcoûts d'exploitation**

- montage et analyse d'un dossier de PPF
- détermination des ratios financiers prospectifs
- stratégies de rééquilibrages financiers

**Méthodologie de réalisation du CRP pluriannuel**

- le CRP pluriannuel et la projection pluriannuelle des produits de tarifications, des recettes subsidiaires, et des flux internes de produits
- les logiques d'évolution prospectives des moyens externes, humains et techniques
- les incidences des résultats d'exploitation prospectifs

**Méthodologie de réalisation du PGFP et de ses états**

- les différents états du PGFP
- la CAF prévisionnelle pluriannuelle
- le plan global de financement pluriannuel : projection pluriannuelle du FRI, FRE, FRNG, BFR et trésorerie
- la détermination des ratios financiers prospectifs et leur interprétation.

**Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations**

- Les méthodes pédagogiques s'inscrivent dans l'alternance entre aspect théoriques et mises en pratique au travers d'études de cas. La pédagogie se veut formative au travers de travaux intersessions, de QCM.
- Les modalités de validation des acquis se font au travers d'évaluations formatives (travaux de groupes ou intersessions, QCM...).

### Modalités de certification du Bloc 3 du titre professionnel GEMMS NIV. 7 - RNCP 36888BC03

- La certification du Bloc 3 du Titre GEMMS NIV. 7 : Garantir la performance globale d'un établissement sanitaire, social ou médico-social est organisée et délivrée par le CNAM-PACA
- Production d'un dossier individuel, commenté de demande de financement d'un projet ex : projet de changement organisationnel en lien avec le projet d'établissement création d'une unité de soins, développement d'une activité déjà existante, financement d'un projet innovant.... Il inclut la présentation du projet définition, objectifs à atteindre, impacts attendus, ainsi que les indicateurs économiques qui permettent de le piloter.
- Etude de cas devoir sur table individuel : le candidat devra effectuer l'analyse budgétaire, comptable et financière d'un ESSMS sous à la comptabilité analytique d'un établissement de santé.

**Animation**

**Frédéric FELTER**, titulaire d'un diplôme de niveau 7 et Formateur consultant ACTIF depuis de nombreuses années auprès des ESSMS.

**Contact**

**Cnam Paca - Magali Decugis - Responsable de formation - magali.decugis@lecnam.net - 06 99 40 87 23**

**ACTIF - Véronique Bencimon - Responsable de Formation - veronique.bencimon@actif-online.com - 04 67 29 04 99**

# G3SMS : GESTION DES STRUCTURES SANITAIRES, SOCIALES ET MÉDICO-SOCIALES

## Licence Pro Niveau 6

Durée : 420 Heures

Coût : Nous consulter

**Formation 420 heures sur 12 mois (5 jours/mois)**  
**Un partenariat ACTIF – CNAM PACA**  
**Enregistrement au RNCP du 01-09-2023**  
**Prochaine rentrée : septembre 2026 - Tarif : nous consulter**

### Objectifs

Le management et la gestion sont devenus des composantes essentielles des missions assurées quotidiennement par les professionnel·le·s de santé. Le développement de structures sanitaires, médico-sociales et sociales, la multiplication des contraintes économiques et réglementaires, l'exigence d'amélioration de la qualité des soins, le recours nécessaire à des outils de décision imposent aux acteur·rice·s de comprendre l'environnement externe et de maîtriser les mécanismes internes de management et de gestion.

La licence professionnelle en partenariat avec ACTIF est délivrée par le Conservatoire National des Arts et Métiers.

### Éligible CPF - Code RNCP : 40290

Retrouvez toutes les informations programme détaillé, dossier d'inscription, réunions d'information... sur le site du CNAM en cliquant ici : <https://www.cnam-paca.fr/nos-formations/en-journee/lp-etablissements-sanitaires-sociaux-et-medico-sociaux>

### Les Plus du parcours Licence Pro G3SMS

- Une formation 100% opérationnelle avec un taux d'employabilité élevé (85%).
- L'obtention simultanée du certificat CNAM : Coordonnateur Santé ou médico-social.
- Un accès direct au parcours GEMMS (Niv. 7) après 2 ans d'expérience avérée en matière d'encadrement d'équipes et/ou de gestion de projet.

### Tarifs

Financement employeur : 8 000 €

Financement individuel pour les demandeurs d'emploi sous conditions : 4 000 €

Salarié sans prise en charge employeur : 5 600 €

### Personnes Concernées

Cette formation est tournée vers les fonctions de management et de gestion de niveau cadre intermédiaire. Elle s'adresse tout particulièrement aux :

- professionnelle·s cadres d'établissements exerçant dans les champs de l'action sanitaire, sociale ou médico-sociale des organismes publics, privés ou associatifs,
- acteur·rice·s institutionnel·le·s jouant un rôle d'interface entre leur institution et les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux,

- personnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux qui souhaitent exercer des responsabilités d'encadrement, d'ingénierie ou de conduite de projet,
- acteur·rice·s des politiques locales dans le champ sanitaire, social ou médico-social.

### Conditions d'admission

Sélection sur dossier de candidature et entretien éventuel.

### Prérequis

- titulaires d'un bac +2 (BTS, DEUG, DEUST, DUT...) ou autres diplômes homologués de niveau 5 ou reconnus équivalents dans un domaine de formation compatible avec celui du diplôme visé,
- personnes justifiant d'un niveau de formation bac + 2 reconnu par la validation d'études supérieures en rapport avec le diplôme visé, et aux personnes justifiant d'une expérience professionnelle ou personnelle.

Autres cas : contactez-nous au 04 67 29 04 99/98.

### Unités d'Enseignement de la formation

- **EGS101** Environnement législatif, économique et politique des établissements médico-sociaux (35 h.)
- **EGS102** Environnement législatif, économique et politique des établissements sanitaires et sociaux (35 h.)
- **EGS119** Méthodologie de conduite de projets en secteur médico-social, sanitaire ou social (56 h.)
- **EGS105** Initiation à la comptabilité et au contrôle de gestion en ESSMS (49 h.)
- **EGS106** Principes de droit social et de droit du travail applicables aux ESSMS (35 h.)
- **EGS118** Management des organisations et ressources humaines en secteur médico-social, sanitaire et social (56 h.)
- **EGS104** Techniques et méthodologie de la démarche scientifique : bases théoriques (17,5 h.)
- **EGS105** Techniques et méthodologie de la démarche scientifique : bases pratiques (17,5 h.)
- **HTS107** La relation d'aide et qualité de vie (35 h.)
- **DNF001** Ouverture au monde numérique (35 h.)
- **ANG320** Anglais professionnel

CODE

003



## Durée et lieux

La formation d'une durée de 420 heures se déroule sur 12 mois, de septembre 2026 à septembre 2027, à raison de 5 jours par mois à Toulon et à la Grande-Motte.

## Modalités de validation

La validation de la licence professionnelle est prononcée par un jury et s'effectue à partir des éléments suivants, lesquels permettront la délivrance du diplôme :

- Validation de l'ensemble des unités d'enseignement avec une moyenne générale supérieure ou égale à 10/20,
- Soutenance et validation d'un mémoire dans le cadre d'un projet tuteuré (UASA06) avec une note de 10/20 minimum,
- Validation directe de l'expérience professionnelle (UASA05) si l'élève a trois ans minimums d'expérience dans le domaine (sanitaire, social ou médico-social) et, dans le cas où cette condition n'est pas satisfaite, stage à effectuer au cours de la formation de 16 semaines dans le domaine. Cette expérience ou stage pratique doit être en lien avec une mission relative à l'encadrement ou à la conduite de projet,
- Validation des connaissances et des compétences linguistiques en lien avec l'usage professionnel d'une langue étrangère.

Liste des certifications reconnues disponibles, consultable sur :

<https://www.cnam-paca.fr/documents/dnf-note-reglement-certification-anglais>

## Contact, renseignements et préinscription

**Véronique BENCIMON** : [veronique.bencimon@actif-online.com](mailto:veronique.bencimon@actif-online.com)

## Comité pédagogique

**Laurence HARTMANN,**

Responsable Pédagogique, Maître de Conférences à la Chaire Économie et Gestion des Services de Santé, Cnam Paris

**Magali DECUGIS,**

Responsable Cnam PACA  
[magali.decugis@lecnam.net](mailto:magali.decugis@lecnam.net)  
 Tél : 06 99 40 87 23

**Jean-Pierre SINQUIN,**

Directeur ACTIF Formation Information Conseil

## La licence professionnelle en chiffres...

- 74% de taux de réussite
- 85 % des diplômés sont en emploi

Source : Enquêtes nationales de suivi des diplômés 2017, 2018, 2019 Traitement OEC Cnam.

# SURVEILLANT·E DE NUIT EN SECTEUR SOCIAL, MÉDICO-SOCIAL ET SANITAIRE

## Certificat de Qualification Professionnelle niveau 3

Durée : 245 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 3062.5 €

**Dates :** du 16 au 20/03/2026 **et** du 13 au 17/04/2026 **et** du 18 au 22/05/2026 **et** du 15 au 19/06/2026 **et** du 06 au 10/07/2026 **et** du 07 au 11/09/2026 **et** du 05 au 09/10/2026 **et** le 14/10/2026

**OU :** du 21 au 25/09/2026 **et** du 19 au 23/10/2026 **et** du 16 au 20/11/2026 **et** du 07 au 11/12/2026 **et** du 25 au 29/01/2027 **et** du 15 au 19/02/2027 **et** du 15 au 19/03/2027 **et** le 24/03/2027

### Présentation

L'évolution des prises en charge, de la réglementation du travail et la responsabilité des Institutions (sécurité des biens et des personnes) amènent à faire de l'exercice de la surveillance de nuit un moment particulier qui doit s'intégrer pleinement dans le projet d'établissement. Le personnel qui assure ce temps doit s'initier et développer les compétences techniques et relationnelles permettant de compléter et d'enrichir la connaissance des publics pris en charge avec le personnel de jour et d'assurer, dans une qualité d'intervention élevée, la continuité de la prise en charge.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP) du secteur sanitaire, social, médico-social à but non lucratif a déposé une Certification de Qualification Professionnelle (CQP) de surveillant de nuit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Un appel d'offre marché public (du 30 octobre 2020) a désigné les organismes de formation habilités à dispenser en 2021 la formation permettant d'obtenir ce Certificat.

Le CQP de branche (niveau de qualification 3) est inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) depuis le 25 avril 2022 pour une période de 5 ans et est délivré par la CPNE. **Voir France Compétences N° de fiche RNCP36360**

Notre groupement ACTIF-LA ROUATIERE a été accrédité par l'OPCO Santé pour la mise en œuvre de la formation et de l'évaluation.

**L'association La Rouatière est porteuse de la certification. Si vous souhaitez utiliser votre CPF, merci de prendre contact avec La Rouatière.**

### Personnes concernées

Les publics ciblés du CQP SN en secteur social, médico-social et sanitaire sont les salariés des secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

### Prérequis

- Exercer l'emploi de surveillant·e de nuit.
- Ou l'avoir exercé (salariés récurrents, demandeurs d'emploi) a minima 3 mois (continus ou discontinus) dans les 3 dernières années.
- Pour les demandeurs d'emploi (DE) un stage en immersion de 210 h est obligatoire.

### Objectifs

- Être en capacité d'assurer la Sécurité des personnes et des biens en ESMS et Sanitaire.
- Être en capacité d'accompagner les personnes hébergées en fonction de leurs besoins, attentes et de la vie collective.
- Participer activement à l'équipe pluri-professionnelle afin d'améliorer l'accompagnement du résident.
- Être en capacité d'adapter son intervention au rythme de la nuit par une prévention.

### Composantes de la certification

- **Bloc 1 :** Sécurité des personnes et des biens (56 h. soit 8 jours).
- **Bloc 2 :** Accompagnement des personnes (77 h. soit 11 jours).
- **Bloc 3 :** Participation à l'équipe pluri-professionnelle (49 h. soit 7 jours).
- **Bloc 4 :** Spécificités du travail de nuit en établissement social, médico-social et sanitaire (28 h. soit 4 jours).

### Contenu

Ce programme de formation est conforme au référentiel de formation visant l'obtention du CQP SN.

**Il se décompose en modules répartis selon les Blocs de compétences comme suit :**

**Bloc 1 :** Sécurité des personnes et des biens (56 h. soit 8 jours) :

- Rôle et fonction du·de la surveillant·e de nuit quant à la sécurité des personnes et des biens - 7 h.
- Sécurité des biens et des personnes - 49 h.

**Bloc 2 :** Accompagnement des personnes (77 h. soit 11 jours).

- Les problématiques des publics - 35 h
- Les fondements et les méthodes de l'accompagnement - 31,5 h.
- Techniques permettant de répondre aux besoins d'hygiène et de confort - 10,5 h.

**Bloc 3 :** Participation à l'équipe pluri-professionnelle (49 h. soit 7 jours).

- Le cadre institutionnel de la fonction - 21 h.
- Le travail en équipe pluriprofessionnel - 28 h.

**Bloc 4 :** Spécificités du travail de nuit en établissement social, médico-social et sanitaire (28 h. soit 4 jours).

- Spécificités de l'exercice professionnel de nuit – 10,5 h.
- Santé du-de la professionnelle de nuit – 17,5 h.

Nous proposons des sessions de formation privilégiant l'alternance, avec une semaine de regroupement en centre de formation, et des semaines de retour sur le lieu de travail ou le stage.

Le parcours complet compte **231 heures de formation** découpées en :

- 210 heures de formation.
- 21 heures de temps d'accompagnement à l'évaluation des acquis pour les apprenant-e-s inscrit-e-s dans un parcours complet.

**A ces 231 H peuvent s'ajouter** 14 heures de temps d'accompagnement renforcé si besoin à l'issue du test de vérification des prérequis (grille OPCO).

- Pour un Parcours partiel par Bloc, 7 heures d'accompagnement, éventuellement 7 h supplémentaires en accompagnement renforcé.

Le parcours complet peut donc varier de 231 H à 245 H avec l'accompagnement renforcé.

Tableau des équivalences automatiques.

### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

Les méthodes pédagogiques privilégiées se basent sur les fondements de « l'andragogie », qui privilégie notamment :

- L'implication de l'apprenant-e dans son apprentissage, à travers le positionnement en amont de la formation, mais aussi tout au long des séquences pédagogiques et des temps d'intersessions.
- La prise en compte de l'expérience de chaque apprenant-e afin de relier le contexte d'apprentissage aux situations de terrain rencontrées par chacun-e pour ancrer les savoirs.
- Favoriser les mises en pratique et les résolutions de problèmes afin de promouvoir les transferts des apprentissages en situation réelle de terrain.

Les méthodes pédagogiques concourent également à promouvoir la participation des stagiaires, l'interactivité et surtout l'opérationnalité de la formation, en se basant sur les principes suivants :

- Alternance « apports de connaissances » et « mise en pratique ».
- Alternance des méthodes expositives, interrogatives, voire démonstratives (30 %).
- Méthodes actives (70 %) : brainstorming, photolangage pour appréhender les représentations du métier de Surveillant-e de nuit, analyse de la pratique....

Les apports et les échanges s'appuient en grande partie sur l'expérience :

- Co-construction d'outils (fiches mémo, check-list, sitographie...) directement transposables.
- Travail coopératif, maximisant les processus d'entraide entre pairs, favorisant l'apprentissage de la transmission par chacun-e.

Le salarié stagiaire sera accompagné par un formateur « guidance » dans la construction de ses productions personnelles permettant d'aller vers la certification tout au long de la session (sur la forme et le fond).

#### Validation des blocs :

- **Bloc 1 :** EPI, SST et une mise en situation reconstituée (Max 40 min).
- **Bloc 2 :** Analyse préparée d'une situation d'accompagnement vécue et présentation devant le jury.
- **Bloc 3 :** Présentation à un jury d'une fiche synthétique décrivant le contexte d'exercice du-de la candidat.e assorti d'un dossier de preuves.
- **Bloc 4 :** Etude de cas tirée au sort et présentée au jury.

Les évaluations sont effectuées à partir de grilles d'évaluations fournies par le certificateur et en conformité au règlement d'examen. Les blocs 2,3 et 4 sont réputés acquis lorsque le.la candidat.e valide 60% des critères.

Le.la candidat.e **peut se présenter à l'ensemble de la certification en une fois**, ou choisir en fonction du parcours suivi, de **ne se présenter à l'évaluation qu'à certains Blocs**. À chaque Bloc de compétences correspondent des modalités d'évaluation ad hoc.

**Le CQP SN est accessible par la voie de la VAE** ; les 4 blocs de compétences peuvent être présentés séparément ou non ; des dispenses s'appliquent en fonction des diplômes détenus.

**Le taux de réussite pour les 29 candidats présentés à l'examen en 2024 est de 100%.**

**Taux d'insertion global à 6 mois en 2019 : 95% des 642 certifiés source OPCO Santé (dernières données nationales publiées).**

**Taux d'insertion dans le métier visé à 6 mois en 2019 : 87% des 642 certifiés source OPCO Santé (dernières données nationales publiées).**

Suite de parcours proposé par ACTIF : néant.

#### Type d'emplois accessibles :

Selon les secteurs, il est appelé Surveillant de nuit, Veilleur de nuit, Visiteur de nuit, Agent social de nuit, Agent d'accueil et de veille. Par ailleurs, l'évolution des contextes d'exercice et notamment le développement de l'habitat inclusif, engendre une évolution de la fonction, et de nouvelles dénominations : Surveillant de nuit mobile, itinérant, volant, pour correspondre à des conditions d'exercice du métier différentes.

#### Animation

L'équipe pédagogique est composée de formateurs spécialisés en travail social et de professionnels du secteur de la matière dispensée.

#### Note

#### Horaires de la formation :

- **Lundi de 9 h 00 à 17 h 00.**
- **Du mardi au vendredi : de 8h30 à 16h30.**

# MAÎTRE·SSE DE MAISON EN SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

## Titre à finalité professionnelle niveau 3

Durée : 245 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 3185 €

**Dates :** du 14 au 18/09/2026 **et** du 12 au 16/10/2026 **et** du 16 au 20/11/2026 **et** du 07 au 11/12/2026 **et** du 18 au 22/01/2027 **et** du 08 au 12/02/2027 **et** du 08 au 12/03/2027 **et** le 17/03/2027

### Présentation

Le passage de l'internat collectif aux unités plus réduites et un encadrement plus proche des résidents et plus individualisé ont fait émerger la fonction de maître/maîtresse de maison.

Dans le contexte induit par la Loi 2002-2 du 2 janvier 2002 renforçant le droit des usagers, la place du projet institutionnel et du projet individuel, le rôle indispensable des maîtres et maîtresses de maison impliqués aux côtés de l'équipe éducative dans l'économie quotidienne à caractère « familial » nécessite que ceux-ci acquièrent des compétences multiples et diversifiées.

**Notre groupement ACTIF-LA ROUATIERE a été accrédité par l'OPCO Santé** pour la mise en œuvre de la formation et de l'évaluation du titre à finalité professionnelle "Maître·sse de maison" selon le référentiel de certification validé par la CPNE-FP le 6 juillet 2022.

Cette qualification est délivrée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP) du secteur sanitaire, social, médico-social à but non lucratif (CPNE-FP).

Le titre est inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) depuis le 27 mars 2023 pour une période de 5 ans et est délivré par la CPNE. **Voir France Compétences N° de fiche RNCP37424.**

**L'association La Rouatière est porteuse de la certification. Si vous souhaitez utiliser votre CPF, merci de prendre contact avec La Rouatière.**

### Personnes concernées

Les publics cibles de la qualification maître/maîtresse de maison en secteur social, médico-social et sanitaire sont les salariés des secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

### Prérequis

- Exercer l'emploi de maître/maîtresse de maison.
- Avoir exercé (salariés récurrents, demandeurs d'emploi) a minima 3 mois (continus ou discontinus) dans les 3 dernières années.
- Pour les demandeurs d'emploi (DE) un stage en immersion de 210 h est obligatoire.

### Objectifs

- Être en capacité d'adapter leurs interventions dans le but d'améliorer le cadre de vie et la sécurité du résident.
- Être en capacité d'accompagner les personnes hébergées en fonction de leurs besoins, attentes et de la vie collective.
- Participer activement à l'équipe pluri-professionnelle afin d'améliorer l'accompagnement du résident.

### Composantes de la certification

- **Bloc 1 :** Adapter le cadre de vie et réaliser les actes de la vie courante dans une démarche sécurisée et éco-responsable (77 h. soit 11 jours).

- **Bloc 2 :** Accompagner les personnes dans les actes de la vie courante (84 h. soit 12 jours).

- **Bloc 3 :** Participer à l'équipe pluri-professionnelle (49 h. soit 7 jours).

### Contenu

Ce programme de formation est conforme au référentiel de formation visant l'obtention de la Qualification de Maître/Maîtresse de Maison.

**Il se décompose en modules répartis selon les Blocs de compétences comme suit :**

**Bloc 1 :** Adapter le cadre de vie et réaliser les actes de la vie courante dans une démarche sécurisée et éco-responsable (80.5 h. soit 11,5 jours).

- Séquence 1 : rôles, fonctions et responsabilités du-de la MM en matière de sécurité des personnes et des biens - 3,5 h.
- Séquence 2 : repérage des situations à risque pour les personnes, prévention et conduite à tenir - 3,5 h. dont 1h de FOAD.
- Séquence 3 : secourisme et sécurité en milieu de travail - SST - 14 h.
- Séquence 4 : équiper de première intervention - EPI - 7 h.
- Séquence 5 : l'organisation et l'aménagement du cadre de vie - 7 h.
- Séquence 6 : économie familiale et vie quotidienne - 7 h.
- Séquence 7 : connaissance et utilisation des produits d'entretien et du matériel - 3,5 h.
- Séquence 8 : les techniques d'entretien et l'organisation du travail - 7 h.
- Séquence 9 : prévention du risque infectieux et normes qualité en vigueur - 3,5 h.
- Séquence 10 : normes et pratiques d'entretien du linge - 3,5 h.
- Séquence 11 : les repas et l'équilibre alimentaire - 7 h.
- Séquence 12 : les conditions d'hygiène et de sécurité des aliments - HACCP - 14 h.

**Bloc 2 :** Accompagner les personnes dans les actes de la vie courante (80.5 h. soit 11.5 jours).

- Séquence 1 : socle de connaissances des publics accompagnés et de leurs problématiques en lien avec les actes de la vie courante - 28 h. dont 1 h 30 de FOAD.
- Séquence 2 : problématiques transversales aux différents publics - 7 h.
- Séquence 3 : rôles, fonctions et responsabilités du-de la MM en matière d'accompagnement des personnes au travers des actes de la vie courante - 3,5 h.
- Séquence 4 : le repérage des besoins en lien avec l'environnement de vie de la personne accompagnée - 7 h.
- Séquence 5 : les principes d'intervention et leur adaptation aux problématiques des publics accompagnés - 14 h.
- Séquence 6 : les fondamentaux de la communication interpersonnelle dans le cadre de ses missions - 3,5 h.

CODE

005

- Séquence 7 : gestion des situations problématiques rencontrées : posture de bientraitance, éthique et déontologie - 7 h.
- Séquence 8 : l'accompagnement individualisé non médicalisé en première intervention - 7 h.
- Séquence 9 : rôle et limites en matière d'intervention non médicalisées - 3,5 h.

**Bloc 3 :** Participation à l'équipe pluri-professionnelle (49 h. soit 7 jours).

- Séquence 1 : le cadre institutionnel de la fonction - 14 h. dont 1 h 30 de FOAD.
- Séquence 2 : Les enjeux de la bientraitance et ses implications en termes de posture professionnelle et de comportements à adopter - 7 h.
- Séquence 3 : La place et le rôle de chacun au sein de l'équipe pluri-professionnelle - 10,5 h.
- Séquence 4 : La communication et la coopération avec l'équipe pluridisciplinaire - 7 h.
- Séquence 5 : Les outils de la communication et le partage d'informations - 7 h.
- Séquence 6 : La participation du-de la MM à l'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement - 3,5 h.

### Contenus pédagogiques des activités à distance :

- Bloc 1 - Séquence 2 : Repérage des situations à risque pour les personnes (1 h).
- Bloc 2 - Séquence 1 : Socle de connaissance des publics accompagnés et de leurs problématiques/apports centrés sur le handicap et la maladie mentale (1 h 30).
- Bloc 3 - Séquence 1 : Le cadre institutionnel de la fonction et en particulier l'environnement législatif et réglementaire des ESSMS (1 h 30).

Nous proposons des sessions de formation privilégiant l'alternance, avec une semaine de regroupement en centre de formation, et des semaines de retour sur le lieu de travail ou le stage.

Le parcours complet compte **245 heures de formation** découpées en :

- 210 heures de formation.
- 21 heures de temps d'accompagnement à l'évaluation des acquis pour les apprenant-e-s inscrit-e-s dans un parcours complet.
- 14 heures de temps d'accompagnement renforcé si besoin à l'issue du test de vérification des prérequis (grille OPCO).
- Pour un Parcours partiel par Bloc, 7 à 14 heures d'accompagnement.

**Le parcours complet peut donc varier de 231 h à 245 heures de formation selon les cas pour les apprenant-e-s.**

Tableau des équivalences automatiques.

### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

Les méthodes pédagogiques privilégiées se basent sur les fondements de « l'andragogie », qui privilégie notamment :

- L'implication de l'apprenant-e dans son apprentissage, à travers le positionnement en amont de la formation, mais aussi tout au long des séquences pédagogiques et des temps d'intersessions.
- La prise en compte de l'expérience de chaque apprenant-e afin de relier le contexte d'apprentissage aux situations de terrain rencontrées par chacun-e pour ancrer les savoirs.
- Favoriser les mises en pratique et les résolutions de problèmes afin de promouvoir les transferts des apprentissages en situation réelle de terrain.

Les méthodes pédagogiques concourent également à promouvoir la participation des stagiaires, l'interactivité et surtout l'opérationnalité de la formation, en se basant sur les principes suivants :

- Alternance « apports de connaissances » et « mise en pratique ».
- Alternance des méthodes expositives, interrogatives, voire démonstratives (30 %).
- Méthodes actives (70 %) : brainstorming, photolangage pour appréhender les représentations du métier de Maître/Maîtresse de Maison, analyse de la pratique....

Les apports et les échanges s'appuient en grande partie sur l'expérience

- Co-construction d'outils (fiches mémo, check-list, sitographie...) directement transposables.
- Travail coopératif, maximisant les processus d'entraide entre pairs, favorisant l'apprentissage de la transmission par chacun-e.

Le salarié stagiaire sera accompagné par un formateur « guidance » dans la construction de ses productions personnelles permettant d'aller vers la certification tout au long de la session (sur la forme et le fond).

### Validation des blocs :

- **Bloc 1 :** HACCP, SST et une étude de cas tirée au sort et présentée devant le Jury.
- **Bloc 2 :** Analyse préparée d'une situation d'accompagnement vécue et présentation devant le jury.
- **Bloc 3 :** Présentation à un jury d'une fiche synthétique décrivant le contexte d'exercice du-de la candidat-e assorti d'un dossier de preuves.

Les évaluations sont effectuées à partir de grilles d'évaluations fournies par le certificateur et en conformité au règlement d'examen.

Le/la candidat-e **peut se présenter à l'ensemble de la certification en une fois**, ou choisir en fonction du parcours suivi, de **ne se présenter à l'évaluation qu'à certains Blocs**. À chaque Bloc de compétences correspondent des modalités d'évaluation ad hoc.

Pour l'obtention de la qualification Maître-esse de maison, le/la candidat-e doit valider chacun des 3 Blocs de compétences.

**Le taux de réussite pour les 17 candidats présentés à l'examen en 2024 est de 94 %.**

**Tou-te-s sont en emploi de Maître-esse de Maison.**

**Taux d'insertion global à 6 mois en 2021 : 97% des 355 certifiés source OPCO Santé (dernières données nationales publiées).**

**Taux d'insertion dans le métier visé à 6 mois en 2021 : 79% des 355 certifiés source OPCO Santé (dernières données nationales publiées).**

Suite de parcours proposé par ACTIF : néant.

### Type d'emplois accessibles :

Maître / Maîtresse de maison.

### Animation

L'équipe pédagogique est composée de formateurs spécialisés en travail social et de professionnels du secteur de la matière dispensée.

### Note

#### Horaires de la formation :

- **Lundi de 9 h 00 à 17 h 00.**
- **Du mardi au vendredi : de 8h30 à 16h30.**

# TRANSFORMATION DE VOTRE OFFRE DE SERVICE

Un accompagnement et une expertise pluridisciplinaire (formateurs, consultants, partenaires)  
au service de vos projets de transformation.



- 41



| AUTODÉTERMINATION ET PARTICIPATION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES                                                                       |           | MODALITÉS   | CODE       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|------------|
| <b>Développer le pouvoir d'agir (DPA)</b><br>Une approche innovante pour l'accompagnement                                           | Nouveau   | INTER/INTRA | <b>040</b> |
| <b>Autodétermination des personnes en situation de handicap</b><br>Du choix du modèle aux postures professionnelles favorisantes    |           | 100% INTRA  | <b>041</b> |
| <b>Autodétermination et psychopathologie</b>                                                                                        |           | INTER/INTRA | <b>044</b> |
| <b>Promouvoir la pair-aidance au sein de son ESSMS</b><br>Objectifs, usages, bénéfices                                              | Actualisé | INTER/INTRA | <b>045</b> |
| <b>Intégrer la pair-aidance dans les pratiques d'accompagnement</b><br>Co-construire avec les personnes accueillies et accompagnées | Actualisé | 100% INTRA  | <b>046</b> |
| <b>Evolution des postures et pratiques professionnelles à l'heure de l'inclusion</b>                                                |           | 100% INTRA  | <b>047</b> |
| <b>La participation des personnes en situation de handicap, un levier de compensation</b>                                           |           | 100% INTRA  | <b>048</b> |
| <b>Participer au CVS et aux autres instances représentatives d'un établissement</b>                                                 |           | 100% INTRA  | <b>050</b> |
| <b>Travailleurs en ESAT : Mieux prendre soin de soi pour renforcer son pouvoir d'agir</b>                                           |           | 100% INTRA  | <b>051</b> |
| <b>Co-construire le changement par l'approche centrée sur le Développement du Pouvoir d'Agir (DPA) des personnes accompagnées</b>   |           | 100% INTRA  | <b>052</b> |
| <b>Accueil et encadrement des personnes en situation de handicap en entreprise</b><br>Favoriser une intégration réussie             |           | INTER/INTRA | <b>054</b> |

**Autres formations consultables uniquement sur [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com)**

|                                                                                                                                                      |         |                                     |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------------------------|------------|
| <b>L'aller vers : une modalité d'intervention au service de l'inclusion sociale</b>                                                                  |         | 100% INTRA                          | <b>023</b> |
| <b>Renforcer le pouvoir d'agir des Conseils d'Administration</b>                                                                                     |         | 100% INTRA                          | <b>025</b> |
| <b>Autodétermination des personnes accompagnées et responsabilité professionnelle</b>                                                                |         | 100% INTRA                          | <b>042</b> |
| <b>La qualité de vie des personnes accompagnées</b><br>Comprendre, évaluer et améliorer                                                              |         | 100% INTRA                          | <b>049</b> |
| <b>Classe Virtuelle (3 h) : Autodétermination et responsabilité</b><br>Comment promouvoir une responsabilité partagée dans un cadre contractualisé ? | Nouveau | 100% INTRA<br>100% Classe Virtuelle | <b>043</b> |



# LES TRANSFORMATIONS DE L'OFFRE MÉDICO-SOCIALE

## Impact sur les personnes en situation de handicap et pratiques institutionnelles

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte ou distanciel

Coût : 644 €

CODE

010

**Dates :** du 11 au 12/05/2026 - Cette formation multi modale peut être réalisée en présentiel ou distanciel selon votre choix - Contactez nos services si en distanciel (04 67 29 04 92).

### Visée professionnelle

Cette formation vise à actualiser les connaissances des professionnels sur les réformes législatives et réglementaires récentes : la réforme SERAFIN-PH, la démarche évaluative de la HAS, la circulaire interministérielle n DGCS/SD3A/2021/124 du 25 juin 2021 relative aux 50 000 solutions d'accompagnement, le décret du 5 juillet 2024 sur le fonctionnement en dispositif intégré, ainsi que le rapport IGAS publié le 24 mars 2025 : Handicap : comment transformer l'offre sociale et médico-sociale pour mieux répondre aux attentes des personnes ? .

Elle vise à outiller les participants pour traduire ces évolutions dans leurs pratiques quotidiennes et leurs outils institutionnels : projet d'établissement, démarches de contractualisation, pilotage de la qualité, organisation des parcours.

### Personnes concernées et prérequis

Formation d'actualité s'adressant aux professionnels représentatifs des différents registres d'intervention dans le secteur des ESSMS. Pas de prérequis.

**Prérequis technique pour le distanciel : prévoir un poste PC, Mac, iPad équipé d'une connexion internet, d'un micro et d'une webcam.**

### Objectifs opérationnels

- Intégrer les changements législatifs et réglementaires intervenus dernièrement, impactant le fonctionnement des ESSMS.
- Traduire l'impact de ces changements dans les outils institutionnels et les pratiques d'accompagnement.

### Contenu

#### Les stratégies nationales de l'évolution de l'offre médico-sociale

- Un recentrage sur la personne accompagnée.
- Une offre de service territorialisée.
- Une approche en termes de parcours.
- L'innovation encouragée pour garantir la pérennité du système.

#### Les leviers du changement garant de cette nouvelle offre médico-sociale

- **Autodétermination, pouvoir d'agir.**
- **CPOM, RAPT, désinstitutionnalisation et inclusion.**
- **Logique de parcours, SERAFIN-PH, modernisation de l'offre de service, nouvelle démarche évaluative en ESSMS.**
- **Plateforme de service, de prestations, coordination de parcours.**
- **Offre de services coordonnés, gradation des réponses, modularité de l'offre.**

#### La dimension territoriale dans la dynamique de transformation

- Analyse du territoire comme ressource et de l'ESSMS comme acteur ressource pour son territoire.
- Diagnostic partagé sur le développement des coopérations locales.
- Communication entre acteurs - apports, enjeux et articulations.

- Systèmes d'information et coordination numérique : lisibilité territoriale, Via Trajectoire, dossier usager informatisé, partage d'informations sécurisé - apports et articulations.

*Débriefing : repérage des apports de ces nouvelles démarches pour son organisation.*

### L'impact et le déploiement de ces démarches dans les organisations

- **Sur la personne accompagnée :** droits des personnes, autodétermination et inclusion (le pouvoir d'agir, « empowerment »), la fluidité et la sécurisation des parcours et les effets des actions produites...
- **Sur les professionnels de l'accompagnement :** mode d'intervention, pratiques professionnelles, organisation du travail, évolution des fonctions...
- **Sur les outils mis en place :** processus de contractualisation, démarche qualité, projet d'établissement, système d'information.

*Cas pratique : réalisation en groupes de travail d'une application opérationnelle de SERAFIN-PH à partir d'un modèle déterminé par les participants.*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Méthodes pédagogiques majoritairement actives (70 % du temps).
- Apports théoriques illustrés de cas concrets, démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants. Engagement dans la réalisation d'outils concrets à transposer sur le terrain.
- Assistance technique et pédagogique pour accompagner l'apprenant dans le déroulement de son parcours en distanciel.
- Supports informatiques, vidéo projection, document pédagogique actualisé.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Gérald GIMENO**, titulaire de Masters 2 en Droit, en Gestion et en Management des ESSMS. Formateur intervenant dans le secteur social et médico-social depuis 2008. Chargé de cours au CNAM PACA (GEMMS) et à l'IMPPT (Master 2 MESS), Aix-en-Provence.

Ou, **Gilbert FABRE**, 17 ans d'encadrement d'équipe, dont 7 en équipe de direction et 2 en direction générale, il est titulaire d'un DESS de Gestion et d'un DESS de Management par la Qualité.

Ou, **Isabelle PHILIPPE**, consultante et formatrice secteur de la santé, social et médico-social, stratégie des organisations. 17 ans d'encadrement d'équipe, elle est titulaire d'un CAFDES et du CAFERUIS. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Formation d'actualité sur la transformation de l'offre
- Formation à jour du rapport de l'IGAS sur la transformation de l'offre publié le 24 mars 2025
- Méthodes et outils proposés facilement transposables sur le terrain.
- Formation réalisable dans les établissements, services, dispositifs...

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# DIAGNOSTIC STRATÉGIQUE ET ÉLABORATION DES PROJETS ASSOCIATIFS

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

011

## Visée professionnelle

Depuis plusieurs années, de nombreux organismes gestionnaires ont engagé une réflexion stratégique pour adapter leur activité et leur fonctionnement aux profondes évolutions de leur environnement. Cette dynamique se traduit généralement par l'élaboration d'un projet associatif ou d'un projet stratégique à cinq ans.

Dans le prolongement des réformes actuelles - CPOM, fluidité des parcours, renforcement du pouvoir d'agir des personnes accompagnées, pilotage de la qualité, nouvelle démarche évaluative, transformation de l'offre sociale et médico-sociale, exigence accrue de performance - ces structures connaissent une phase de mutation importante, notamment sur les plans de la gouvernance et de la stratégie.

Ces transformations appellent à redéfinir, ou à conforter, une identité claire et partagée, fondée sur des valeurs communes, porteuse de sens et de cohérence. L'enjeu : mieux répondre aux besoins des publics, renforcer la qualité de l'accompagnement, et fédérer les équipes autour d'un projet mobilisateur inscrit dans une logique d'amélioration continue.

**Dans le cadre de ce programme, nous pouvons vous proposer une offre de prestations à la carte élaborée en fonction de vos demandes et besoins.**

## Personnes concernées et prérequis

Administrateurs, Direction Générale, Cadres de direction représentatifs des composantes et catégories socioprofessionnelles des organisations. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les enjeux et finalités du projet Associatif, de Fondation, de groupe, à l'aune des évolutions actuelles.
- Articuler les différentes étapes d'une démarche d'actualisation du projet Associatif/Fondation/de Groupe.
- Savoir réaliser un diagnostic stratégique.
- Positionner son futur projet Associatif/Fondation/de Groupe par rapport aux autres outils de pilotage : projets de pôles, projets d'établissements et de services, démarches évaluatives.
- Mettre en œuvre une méthodologie d'actualisation performante et dynamique de son projet Associatif.

## Contenu

### Réussir l'actualisation de son projet Associatif, de Fondation, de groupe

- Maîtrise du contexte réglementaire.
- Conception de l'organisation générale du projet en travaillant sur l'identification des principales orientations stratégiques pour les 5 années à venir.
- Mobilisation des acteurs et leur participation à la réalisation du projet.
- Valorisation de l'identité associative dans le cadre de la planification médico-sociale.
- Temps d'échanges et d'analyse collective autour des missions, des valeurs fondatrices et des principes d'action qui guident les pratiques professionnelles.

## Réaliser un document de référence fédérateur et mobilisateur

- Repérage des articulations entre le projet associatif, les projets de pôles, les démarches d'évaluation, les projets d'établissement et de services.
- Maîtrise de la méthodologie de réactualisation des objectifs stratégiques de progrès et leurs déclinaisons dans les programmes d'actions.
- Prise en compte du développement durable, de l'innovation sociale, ou des démarches RSE
- Organisation du pilotage de l'actualisation du projet.
- Déclinaison d'une vision prospective et stratégique.

## Faire vivre son projet

- Développement des outils de suivi, d'évaluation, de résultats et de réactualisation du projet.
- Projet envisagé comme support de communication.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Méthodes pédagogiques majoritairement actives 70 % du temps.
- Apports théoriques illustrés de cas concrets, engagement dans la réalisation d'outils à transposer sur le terrain.
- Supports informatiques, vidéo, document pédagogique actualisé.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Formation multimodale possible

- **En présentiel** dans vos locaux pour lancer votre projet et accompagner vos équipes.
- **En distanciel** en groupe (sous forme de classe virtuelle) ou en individuel pour faire le point et avancer sur le plan d'action de votre projet.
- **En e-learning** avec un accès aux ressources numériques de la plateforme numérique ACTIF pour ancrer et approfondir les apprentissages.

## Coordination et animation

**Gérald GIMENO**, titulaire de Master 2 en Droit, en Gestion et en management des ESSMS. Formateur intervenant dans le secteur social et médico-social depuis 2008. Chargé de cours au CNAM PACA GEMMS et à l'IMPGT Master 2 MESS, Aix-en-Provence.

En fonction des besoins et profils des publics accompagnés, autres intervenants experts et partenaires sur les aspects de diagnostic stratégique, écriture et conduite de projet, aspects juridiques, financiers, managériaux ou organisationnels.

## Les + de la formation

- Méthodologie et outils directement transposables.
- Formation multimodale possible.
- Formation d'actualité intégrant les derniers apports sur la transformation de l'offre sociale et médico sociale
- Pour renforcer le pouvoir d'agir des personnes accompagnées, il est possible de les associer au groupe de travail aux côtés des administrateurs.

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**

# ÉLABORATION/RÉACTUALISATION DU PROJET DE PÔLES, D'ÉTABLISSEMENT, DE SERVICES

En conformité avec la loi n°2022-140 du 7 février 2022 et du décret du 29/02/2024

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

012

Réformes et nouveaux dispositifs

## Visée professionnelle

Dans un contexte de réformes majeures du secteur médico-social (CPOM rénové, EPRD, SERAFIN-PH, démarche évaluative HAS, pilotage par la qualité, fluidité des parcours, recherche de performance), les Organismes gestionnaires sont engagés dans une transformation profonde de leur gouvernance et de leur stratégie.

Ces évolutions appellent une actualisation ou une formalisation des projets d'établissement, de services ou de pôles, afin de garantir la cohérence des actions, l'alignement avec les politiques publiques, et l'ancrage dans les réalités territoriales. Plus que jamais, les organisations doivent porter une vision claire, partagée, fondée sur des valeurs communes et une stratégie structurante, permettant aux dirigeants d'anticiper, de piloter et d'agir dans un environnement en mutation constante.

Dans cette dynamique, le projet d'établissement, de service ou de pôle représente un levier stratégique central en lien avec le projet global de l'organisme gestionnaire. Véritable fil conducteur, il structure l'action, mobilise les équipes autour d'une vision partagée et donne du sens à l'accompagnement au quotidien.

**Dans le cadre de ce programme, nous pouvons vous proposer une offre de prestations à la carte élaborée en fonction de vos demandes et besoins.**

## Personnes concernées et prérequis

Cadres de direction, professionnels représentatifs des composantes et catégories socioprofessionnelles des organisations.

Pas de prérequis exigé.

## Objectifs opérationnels

- Déterminer les contours généraux d'une réactualisation du projet : enjeux et finalités.
- Comprendre les différentes étapes d'une démarche d'actualisation du projet de Pôles ou d'Établissement ou service.
- Positionner son futur projet (de pôles/d'établissement/de services) par rapport aux autres outils de management et les démarches évaluatives.
- Mettre en œuvre une méthodologie d'actualisation performante et dynamique de son projet.

## Contenu

### Réussir l'actualisation de son projet de Pôles/d'Établissement/de Services

- Maîtrise du contexte réglementaire.

- Conception de l'organisation générale du projet en travaillant sur l'identification des principales orientations stratégiques pour les 5 années à venir.
- Mobilisation des acteurs et leur participation à la réalisation du projet.
- Valorisation de l'identité de l'établissement dans le cadre de la planification médico-sociale.
- Mise en place dans le projet à réaliser de la nomenclature SERAFIN PH (détermination de l'activité, le public, les besoins, les objectifs, les prestations proposées, le système évaluatif) pour les structures accueillant des personnes en situation de handicap.
- L'utilisation des systèmes d'information (Via trajectoire, le DUI, le projet personnalisé d'accompagnement, la sécurisation des données..)
- Présentation d'une offre de prestation coordonnée, modulaire, graduée et adaptée en lien avec les profils des publics accompagnés et les dynamiques territoriales.
- Intégration de la dimension territoriale : diagnostic partagé, partenariats clés, inscription dans l'écosystème local MDPH, ARS, CD, acteurs du droit commun...
- Une offre d'accompagnement qui intègre et soutient activement le droit commun dans une approche inclusive et citoyenne

### Réaliser un document de référence fédérateur et mobilisateur

- Repérage des articulations entre le projet d'établissement/service, le projet associatif, les projets de pôles, les projets personnalisés, les projets d'activités, de groupes, d'unités.
- Maîtrise de la méthodologie de réactualisation des objectifs généraux de progrès et leurs déclinaisons dans les programmes d'actions.
- Organisation du pilotage de l'actualisation du projet : instances, temporalité, outils, mobilisation des parties prenantes.
- Déclinaison d'une vision prospective et stratégique intégrant les enjeux de transformation de l'offre, les attentes des usagers, les dynamiques territoriales et les évolutions réglementaires.
- Participation des acteurs (professionnels, personnes accompagnées, représentants légaux, partenaires...) dans la construction du projet.

### Faire vivre son projet d'établissement

- Développement des outils de suivi, d'évaluation, de résultats et de réactualisation du projet.
- Articulation avec les démarches qualité et évaluatives : cohérence entre le projet d'établissement, les projets personnalisés, le plan d'amélioration continue et les exigences du référentiel HAS.
- Projet envisagé comme support de communication.

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives (70 % du temps).
- Apports théoriques illustrés de cas concrets, engagement dans la réalisation d'outils à transposer sur le terrain.
- Supports informatiques et vidéo projection, remise d'un document pédagogique actualisé à chaque stagiaire.
- Co-construction d'outils avec les responsables de Pôles, d'Établissements ou de services, ainsi qu'avec les représentants des autres catégories socio-éducatives.
- Pour les éventuelles phases en distanciel, il est prévu une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner l'apprenant dans le déroulement de son parcours en distanciel. Une information sur la nature et la programmation des activités pédagogiques à distance sera fournie en début de stage.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Formation multimodale possible

Si vous le souhaitez, un accompagnement multimodal est possible sous la forme suivante :

- **En présentiel** dans vos locaux pour lancer votre projet et accompagner vos équipes.
- **En distanciel** en groupe (sous forme de classe virtuelle) ou en individuel pour faire le point et avancer sur le plan d'action de votre projet.
- **En e-learning** avec un accès aux ressources numériques de la plateforme numérique ACTIF pour ancrer et approfondir les apprentissages.

### Coordination/Animation

**Gérald GIMÉNO**, titulaire de Master II en Gestion et en Management des ESSMS. Formateur intervenant dans le secteur social et médico-social depuis 2008. Chargé de cours au CNAM PACA, (GEMMS diplôme de niveau 7) et à l'IMPGT, Master 2 MESS, (diplôme de niveau 7), Aix-en-Provence.

Ou,

**Gilbert FABRE**, 17 ans d'encadrement d'équipe, dont 7 en équipe de direction et 2 en direction générale, il est titulaire d'un DESS de Gestion et d'un DESS de Management par la Qualité. Depuis 20 ans, Gilbert Fabre accompagne les Directions Générales, les Directions et les Équipes d'Encadrement du social et du médico-social, par le conseil, la formation et le coaching. Il est intervenu dans plus de 200 ESSMS.

Ou,

**Isabelle PHILIPPE**, consultante et formatrice secteur de la santé, social et médico-social, stratégie des organisations. 17 ans d'encadrement d'équipe, elle est titulaire d'un CAFDES et du CAFERUIS. Depuis 10 ans, Isabelle PHILIPPE accompagne les Directions et les Équipes d'Encadrement du social et du médico-social, par le conseil et la formation.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Méthodologie et outils directement transposables pour la réalisation du projet de pôles, d'établissement ou de service.
- à jour des derniers textes sur la transformation de l'offre
- Formation réalisable au centre de formation, sur sites : sièges associatifs, sur les pôles, dans les établissements...
- Possibilité en fonction des demandes d'adapter la démarche d'intervention (intégration du distanciel...).

# DE LA CRÉATION D'UN DISPOSITIF INCLUSIF À LA RÉALISATION D'UNE PLATEFORME DE RESSOURCES TERRITORIALISÉE

En conformité avec la loi n°2022-140 du 7 février 2022 et du décret du 29/02/2024

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

013

## (Formation - action multimodale à la carte)

### Visée Professionnelle

En lien avec les évolutions actuelles du secteur (transformation de l'offre, démarches innovantes d'accompagnement, CPOM, logique de parcours, pilotage qualité, SERAFIN-PH, recherche de performance...), les organisations d'action sociale et médico-sociale traversent une période de changements, d'interrogations et se doivent de faire évoluer leur offre d'accompagnement en réponse aux besoins présents et à venir afin de pouvoir proposer une offre de services coordonnés.

Face aux démarches amorcées de désinstitutionnalisation, il devient indispensable de développer une réflexion sur les pratiques, les modes de managements, afin de proposer de nouveaux modes d'accompagnement toujours au plus près des besoins des personnes accompagnées.

Au-delà du cadre défini par les différents textes, repenser les réalités des interventions dans les organisations sociales et médico-sociales devient une réalité pour passer d'une logique de places à une logique de dispositifs inclusifs voire de plateforme de ressources territorialisée.

**Dans le cadre de ce programme, nous pouvons vous proposer une offre de prestations à la carte élaborée en fonction de vos demandes et besoins.**

### Personnes Concernées et Prérequis

Cadres de direction, professionnels représentatifs des composantes et catégories socioprofessionnelles des organisations relevant du champ de l'action sociale ou médico-sociale (IME, SESSAD, Foyers, DITEP, SAMSAH, SAD, MECS, EHPAD, Pôles d'intervention...). Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Mesurer les impacts organisationnels d'une commande publique marquée par l'évolution du regard porté sur les personnes accompagnées et sur l'adaptation pour les organisations de leur offre de services en réponse aux besoins présents et à venir.
- Déterminer des nouvelles pratiques dans une dynamique de parcours d'inclusion et d'*empowerment*.
- Concevoir de nouvelles formes d'accompagnement (dispositifs, coordination de dispositifs, projet de Plateforme de ressources territorialisée...).
- Accompagner la création de dispositifs innovants.

### Contenu

#### Module 1 : Clarifier avec les équipes les enjeux d'une démarche d'intervention en mode dispositif et/ou de plateforme

### Comprendre les fondements de la transformation vers une logique de dispositif

- Analyse du cadre réglementaire : textes, décrets, circulaires CPOM, SERAFIN-PH, transformation de l'offre....
- Identification des effets de ces réformes sur l'organisation et les pratiques professionnelles.
- Appropriation des notions clés : parcours, inclusion, autodétermination, empowerment, logique de dispositif.
- Clarification des finalités des dispositifs et plateformes : accessibilité, fluidité, personnalisation de l'accompagnement.
- Une offre de services coordonnée, modulaire, graduée et adaptée, construite en fonction des besoins évolutifs des personnes accompagnées et des ressources mobilisables sur le territoire.

### S'approprier les dynamiques territoriales et les logiques de coopération

- Lecture critique de la planification sociale et médico-sociale sur le territoire.
- Cartographie des ressources, opportunités, freins et acteurs clés de son environnement.
- Analyse des conditions de coopération avec les partenaires ESSMS, MDPH, acteurs du droit commun...
- Positionnement progressif du dispositif dans son environnement : construction de partenariats durables et partage d'information sécurisé.

### Concevoir un dispositif/plateforme ressource au service des parcours

- Élaboration du projet de dispositif ou de plateforme : finalité, gouvernance, fonctions socles.
- Mobilisation des ressources internes et externes dans une logique d'intelligence collective.
- Sécurisation de tous les acteurs du dispositif : professionnels, partenaires, personnes accompagnées.
- Définition d'un cadre structurant pour garantir des parcours individualisés, sécurisés et évolutifs.

### Outils la transformation et professionnaliser les fonctions clés

- Déploiement du projet personnalisé comme levier central du parcours dans le dispositif/plateforme.
- Valorisation du rôle du coordinateur de parcours : missions, posture, outils.
- Application de la nomenclature SERAFIN-PH dans les outils stratégiques et opérationnels.
- Intégration d'une démarche qualité et évaluative continue pour assurer l'adaptabilité du dispositif/plateforme.



## Module 2 : méthodologie d'accompagnement à la mise en place d'un dispositif inclusif et/ou de plateforme de ressources territorialisée

### Étude de Faisabilité

- L'étude de faisabilité a pour objectif de vérifier que « théoriquement » le projet est cohérent avec la stratégie et les moyens de l'organisme gestionnaire. Il est donc nécessaire d'aborder le projet de création sous différents aspects, afin de valider sa pertinence au regard de sa faisabilité : politique, juridique, géographique, économique, organisationnel, technique et opérationnel.
- Bilan d'évaluation et pronostic de viabilité du projet.

### Conception du dispositif inclusif et/ou de la plateforme de ressources territorialisée

#### Phase 1 : Accompagnement à la formalisation du projet de création :

- Construction du montage juridique, organisationnel, économique et financier.
- Organisation technique et opérationnelle : modalités de fonctionnement, types d'accompagnement, gouvernance.
- Définition de la nouvelle offre de services : modulaire, coordonnée, personnalisée.
- Modélisation des parcours des personnes accompagnées dans le dispositif ou la plateforme.
- Identification des moyens mobilisables et projection des évolutions à moyen terme.

#### Phase 2 : Accompagnement aux changements, adaptation de son modèle organisationnel et de ses outils :

- Réflexion sur l'évolution de l'offre de services et développement de nouvelles activités.
- Intégration de la logique de parcours personnes accompagnées et professionnels.
- Analyse en processus des étapes de mise en œuvre du projet.
- Accompagnement des équipes et des usagers dans la phase de transition.
- Développement d'un mode collaboratif de travail et du management en transversalité.
- Création/adaptation des outils supports.
- Repositionnement du projet personnalisé dans la dynamique de parcours de vie, en lien avec les acteurs du territoire.
- Approfondissement de la notion de "ressources" internes et externes, humaines, partenariales, territoriales.
- Consolidation de la coordination inter-acteurs et des partenariats existants.
- Modélisation consolidée de la nouvelle offre de services.
- Élaboration d'un plan de communication : production d'un support synthétique de présentation du dispositif ou de la plateforme.

#### Phase 3 : Accompagnement à l'évaluation du processus de création :

- Définition d'indicateurs de pilotage et d'impact.
- Analyse des impacts sur les pratiques RH fonctions, métiers, coordination.
- Intégration de la nomenclature SERAFIN-PH dans les outils du dispositif secteur handicap.
- Évaluation des conséquences sur le système d'information et sa sécurisation.

- Mesure des effets sur le projet d'établissement/service et les autres documents institutionnels.
- Évaluation des impacts sur les pratiques professionnelles et les démarches d'accompagnement.
- Analyse des effets sur la démarche de contractualisation CPOM, conventions partenariales.

### Bilan évaluatif global

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active et participative.
- Supports papier et ressources numériques.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Formation multimodale possible

- **En présentiel** dans vos locaux pour lancer votre projet et accompagner vos équipes.
- **En distanciel** en groupe (sous forme de classe virtuelle) ou en individuel pour faire le point et avancer sur le plan d'action de votre projet.
- **En e-learning** avec un accès aux ressources numériques de la plateforme numérique ACTIF pour ancrer et approfondir les apprentissages.

### Coordination et animation

**Gérald GIMENO**, titulaire de Master 2 en Droit, en Gestion et en management des ESSMS. Formateur intervenant dans le secteur social et médico-social depuis 2008. Chargé de cours au CNAM PACA (GEMMS) et à l'IMPOT (Master 2 MESS), Aix-en-Provence. En fonction des besoins et profils des publics accompagnés, autres intervenants experts et partenaires sur les aspects de diagnostic stratégique, écriture et conduite de projet, aspects juridiques, financiers, managériaux ou organisationnels.

**Isabelle Philippe**: consultante et formatrice secteur de la santé, social et médico-social, stratégie des organisations. 17 ans d'encadrement d'équipe, elle est titulaire d'un CAFDES et du CAFERUIS. Depuis 10 ans, Isabelle PHILIPPE accompagne les Directions et les Equipes d'Encadrement du social et du médico-social, par le conseil et la formation.

**Gilbert FABRE**, 17 ans d'encadrement d'équipe, dont 7 en équipe de direction et 2 en direction générale, est titulaire d'un DESS de Gestion et d'un DESS de Management par la Qualité. Depuis 20 ans, Gilbert Fabre accompagne les Directions Générales, les Directions et les Equipes d'Encadrement du social et du médico-social, par le conseil, la formation et le coaching. Il est intervenu dans plus de 200 ESSMS.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Formation d'actualité 100 % opérationnelle.
- Formation à jour des derniers apports sur la transformation de l'offre et du fonctionnement en logique de dispositif/ plateforme
- Méthodes et outils facilement transposables sur le terrain.
- Formation multimodale possible.
- Accompagnement à l'écriture du projet.
- Programme réalisé à la carte.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

## NOS FORMATIONS

### « FONCTIONNEMENT DES ESSMS EN DISPOSITIF INTEGRE »

**CODE : 014**

**Elaboration et formalisation de dispositifs intégrés en ESSMS**  
pour enfants, adolescents et jeunes adultes en situation de handicap

**Actualisé****CODE : 015**

**Préparer et réussir**  
**son passage en dispositif intégré**

**Nouveau****Durée : 21 Heures****CODE : 016**

**Optimiser et sécuriser**  
**votre fonctionnement en dispositif intégré**

**Nouveau****Durée : 14 Heures**

# RENDRE VOS OUTILS "SERAFIN-PH COMPATIBLES"

Projets d'établissements ou de services, projets personnalisés, projets d'activités, d'ateliers

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

## Visée professionnelle, niveau de compétences visées

En lien avec les réformes actuelles du secteur, cette formation a pour but de mettre en lumière les enjeux et les perspectives de la mise en place du dispositif SERAFIN-PH et son articulation avec les outils institutionnels en vigueur.

À la fin de la formation, le stagiaire sera capable de *comprendre les fondements, le contenu de la réforme SERAFIN-PH, d'intégrer cette nouvelle démarche dans les outils institutionnels et d'accompagnement.*

**Dans le cadre de ce programme, nous pouvons vous proposer une offre de prestations à la carte élaborée en fonction de vos demandes et besoins.**

## Personnes concernées, prérequis

Professionnels représentatifs des différents registres d'intervention dans le secteur des ESSMS. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les enjeux et les perspectives de l'utilisation des nomenclatures dans les organisations.
- Intégrer dans les outils organisationnels et d'accompagnement la nomenclature SERAFIN-PH.
- Évaluer l'utilisation des nomenclatures par les organisations en termes de pilotage et de valorisation des prestations délivrées.

## Contenu

### Positionner les stratégies nationales de l'évolution de l'offre médico-sociale

- Une approche en termes de parcours.
- Un recentrage sur la personne accompagnée.
- Une offre de service territorialisée.

### Connaître et comprendre les enjeux et les perspectives de cette réforme

- Origine de la réforme (rapport Vachet-Jeannet).
- Identification et compréhension des enjeux et des principes qui sous-tendent la démarche.
- Repérage des apports d'une telle démarche dans le champ des ESSMS et plus précisément au sein de leur organisation en lien avec la nouvelle démarche évaluative.
- Intégration de la nomenclature sur son domaine d'intervention et optimisation de l'engagement de tous.

### Intégrer dans les outils organisationnels et d'accompagnement la nomenclature SERAFIN

- Intégration dans le projet d'établissement/service : déclinaison à l'aide d'un tableau de bord des prestations SERAFIN en activités, détermination de l'implication de chaque professionnel et les impacts engendrés en termes d'effets sur les personnes accompagnées.
- Intégration dans les projets d'accompagnements personnalisés : déclinaison dans la démarche de projet d'une analyse fine des besoins

de la personne accompagnée en lien avec la nomenclature, déclinaison en termes d'objectifs et de prestations, intégration des indicateurs et des effets en termes d'impact dans l'approche évaluative.

- Intégration dans les projets d'activités : prise en compte dans la méthodologie de projets d'activités des besoins SERAFIN et des prestations proposées par l'établissement, des indicateurs et de l'évaluation des effets des actions produites sur les usagers.
- Évaluation de l'utilisation la démarche en termes de pilotage et de valorisation des prestations délivrées.

*Cas pratique : réalisation en groupes de travail d'une application opérationnelle de SERAFIN-PH sur les outils présentés par les participants.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives.
- Apports théoriques illustrés de cas concrets, engagement dans la réalisation d'outils concrets à transposer sur le terrain.
- Supports informatiques et vidéo projection, remise d'un document pédagogique.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Coordination

**Gérald GIMENO**, titulaire de Masters 2 en Droit, en Gestion et en Management des ESSMS. Formateur intervenant dans le secteur social et médico-social depuis 2008. Chargé de cours au CNAM PACA (GEMMS, diplôme de niveau 7) et à l'IMP GT (Master 2 MESS), Aix-en-Provence.

## Animation

**Gérald GIMENO**,

Ou, **Gilbert FABRE**, 17 ans d'encadrement d'équipe, dont 7 en équipe de direction et 2 en direction générale, il est titulaire d'un DESS de Gestion et d'un DESS de Management par la Qualité.

Ou, **Isabelle PHILIPPE**, titulaire du CAFERUIS et du CAFDES, Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention..

## Les + de la formation

- Formation d'actualité.
- Utilisation pratique de la nomenclature SERAFIN-PH.
- Méthodologie et outils directement transposables sur le terrain.
- Formation réalisable au centre de formation, dans les établissements, services, dispositifs.
- Dans le cadre de ce programme, en intra nous pouvons vous proposer une offre de prestations à la carte élaborée en fonction de vos demandes et besoins.

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**



## SERAFIN-PH : NOS FORMATIONS FLASH À LA CARTE EN CLASSE VIRTUELLE

**CODE : 018****MODULE 1 :**

Maîtrisez le langage SERAFIN-PH  
pour mieux l'exploiter dans sa pratique

**Durée :** 3,5 Heures**Dates :** le 04/05/2026 de 9h00 à 12h30**CODE : 019****MODULE 2 :**

Rendez votre projet d'établissement ou  
de services « SERAFIN compatibles »

**Durée :** 3,5 Heures**Dates :** le 04/05/2026 de 13h30 à 17h00**CODE : 020****MODULE 3 :**

Rendez vos projets personnalisés  
d'accompagnement (PPA) « SERAFIN compatibles »

**Durée :** 3,5 Heures**Dates :** le 05/05/2026 de 9h00 à 12h30**CODE : 021****MODULE 4 :**

Rendez vos projets d'activités  
ou d'ateliers « SERAFIN compatibles »

**Durée :** 3,5 Heures**Dates :** le 05/05/2026 de 13h30 à 17h00

# BIEN PENSER VOS PROJETS D'HABITAT À VOCATION INCLUSIVE

## Modules de Formation-Action à la carte

CODE

022

Réformes et nouveaux dispositifs

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

### Visées professionnelles

Une multitude d'offres d'habitat dit inclusif se développe depuis quelques années. Ces solutions nouvelles font l'objet d'une politique publique depuis 2016 en réponse à un besoin fort d'inclusion « pleine et entière » dans la cité exprimé notamment par les personnes en situation de handicap. Pour autant, la réalisation de ce type de projet fondé sur des partenariats entre des collectivités, des associations, des bailleurs sociaux... reste complexe et vient réinterroger les pratiques des acteurs historiques du médico-social et nécessite de repenser les pratiques d'accompagnement.

Cette formation-accompagnement se propose de vous accompagner à l'élaboration et à la réalisation de ce type de projets d'habitat d'inclusif qui réponde aux besoins et aux aspirations des personnes concernées.

### Personnes Concernées et Prérequis

Responsables d'ESSMS et/ou professionnels du secteur médico-social intéressés à un titre ou un autre par des projets d'habitat inclusif. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Élaborer un processus dit de « qualification des besoins et des aspirations d'habitat des personnes concernées.
- Réaliser la synthèse des besoins et aspirations d'habitat et rédiger un premier cahier des charges.
- Comprendre et mettre en œuvre le processus de « négociation de la faisabilité » du projet d'habitat.

### Contenu

#### Module 1 Sensibilisation sur l'habitat à vocation inclusive (7 heures - présentiel ou en visio)

##### Pourquoi ce module ?

Il est essentiel d'aborder les fondements de ce qu'est un habitat à vocation inclusive et de mesurer l'ensemble des enjeux afin de disposer d'une appréciation globale adaptée.

Concrètement :

- Qu'est-ce qu'habiter ?
- De quoi parle-t-on exactement ?
- Monter un projet : les premiers pas en vue de démarrer le processus.

#### Module 2 Diagnostic en vue d'un projet d'habitat à vocation inclusive (7 heures - idéalement 2 demi-journées de 3,5 h - présentiel)

##### Pourquoi ce module ?

Concevoir un projet est une démarche de long terme qui nécessite une méthodologie pour l'aborder "dans le bon sens".

Concrètement :

- Identification des parties prenantes internes et externes.
- Le projet : pourquoi et pour qui ?
- premières recommandations méthodologiques.

#### Module 3. Accompagnement de projet d'habitat à vocation inclusive (nombre de jours dépendant du contexte - présentiel puis mixte : présentiel - visio - téléphone)

##### Pourquoi ce module ?

Monter un projet ne va pas de soi, que ce soit en termes de temps disponible ou en termes de compétences méthodologiques et techniques des équipes. Recourir à un tiers peut permettre de gagner du temps et de l'efficacité.

Concrètement :

- L'intention originelle du projet.
- Étude de besoins, d'opportunités.
- Étude de faisabilité.
- Écriture du projet.
- Conception du projet : qui fait quoi ? Quand ?
- Montage opérationnel.

### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Méthodes pédagogiques actives.
- Apports théoriques illustrés de cas concrets.
- Supports audiovisuels.
- Un document pédagogique actualisé est remis à chaque participant.
- Classe virtuelle sur l'application Teams Pro avec assistance technique et pédagogique.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Durée

Les 2 premiers modules durent 7 heures chacun. Ils peuvent être déroulés de façon non consécutive pour s'adapter aux réalités d'organisation de chaque établissement ou service.

Le 3ème module est co-construit en fonction des besoins identifiés.

Des demi-journées consacrées à des points d'étape peuvent être organisées en distanciel pendant l'accompagnement.

### Note

Accompagner signifie ne pas imposer des préconisations générales, ne pas simplement transmettre des outils ou des modes opératoires même si de tels outils et modes opératoires seront proposés, ce qui constitue la dimension formation proprement dite.

Accompagner veut dire suggérer, proposer, à partir de l'expérience des participants eux-mêmes et mettre son expérience à leur service, tout en veillant à renforcer leur autonomie.

### Animation

**Henri LE PARGNEUX**, spécialisé dans l'accompagnement des projets d'habitat inclusif auprès d'associations, de collectivités, de bailleurs sociaux, d'établissements sanitaires, d'établissements et services médico-sociaux.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# LA DÉMARCHE RSE EN ESSMS

## De l'autodiagnostic à la mise en œuvre du plan d'actions

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

024

### Visée professionnelle

Selon les récents résultats de l'Observatoire du Développement Durable, l'approche de la RSE dans le champ des organisations sociales et médico-sociales demeure encore trop théorique et manque d'opérationnalisation. Alors que lorsqu'elle est intégrée, elle devient un atout majeur en termes d'image, d'économies, de prises en compte de toutes les parties prenantes et de Qualité de Vie au Travail. Dans le contexte actuel, le développement durable (DD) devient un enjeu majeur pour chacun de nous.

Cette formation a pour but d'outiller les professionnels des ESSMS afin que ces derniers soient capables de mettre en œuvre une démarche RSE au sein de leur structure en l'adaptant à leur organisation de travail. Ils pourront ainsi participer activement à la transition environnementale, économique et sociale en y intégrant leur équipe et le public accueilli.

**Ce stage se compose d'une première phase formative en présentiel (21 h) suivi d'une seconde phase *optionnelle* réalisée à distance (3 h) sous forme de classe virtuelle (en groupe), avec pour objectif de renforcer le transfert des apprentissages en situation de travail et faire le point sur l'état d'avancement de votre plan d'actions.**

### Personnes concernées et prérequis

Administrateurs, cadres dirigeants ou opérationnels, Référent RSE, équipes de terrain qui souhaitent s'engager dans une démarche RSE. Pas de prérequis.

**Prérequis technique pour le distanciel :** prévoir un poste (PC, Mac, iPad...) équipé d'une connexion internet, d'un micro et d'une webcam.

### Objectifs opérationnels

- Identifier les apports de la démarche RSE.
- Identifier les enjeux RSE/DD et l'impact pour les ESSMS.
- Acquérir une méthodologie de l'autodiagnostic à l'évaluation dans une démarche participative et transversale.
- Repérer les leviers de déploiement au sein de son organisation.
- S'outiller pour mener les différentes étapes essentielles à une démarche de progrès.

### Contenu

#### Phase 1 – Présentiel (21 h)

##### Repérer la plus-value d'une démarche RSE pour son organisation

- Développement durable et RSE : définitions, approche de droit comparé, enjeux sociétaux et principes de mise en œuvre.
- Périmètre, impact et atouts de la RSE dans le champ des ESSMS.
- Gouvernance et démarche participative.
- Articulation de la démarche RSE avec les outils institutionnels existants au sein de votre structure.

*Débriefing : repérage des apports de la RSE pour son organisation, impact sur l'existant*

##### Concevoir, réaliser, piloter et évaluer un plan d'actions RSE

- Le développement durable dans sa structure aujourd'hui et dans le futur.
- Identification de thèmes (eau, déchets, énergie, solidarité, mobilité, cadre de vie...), d'actions, des ressources et des indicateurs.
- Les principales étapes d'une démarche globale RSE : mobilisation, état des lieux, axes de priorisation, rédaction du plan d'actions et des fiches actions, planification, suivi, évaluation...
- Utilisation des outils de co-construction, d'animation, de communication et de concertation.

*Cas pratique : écriture d'un tableau de bord et utilisation de ces outils.*

##### Projection des possibles : « le Développement Durable dans ma structure »

- Écriture d'un projet pour intégrer la démarche RSE au niveau du projet dans son établissement.
- Identification des compétences et des rôles de chacun : salariés et personnes accompagnées.
- Méthodologie d'évaluation de l'impact de la démarche RSE et perspectives.

*Débriefing : formulation d'axes de travail.*

**Phase 2 – Distanciel en groupe (3 h.) – optionnel****Rencontre de 3 h en classe virtuelle dans le mois suivant le présentiel : analyse des pratiques RSE**

- Point d'étape sur la mise en œuvre du plan d'actions.
- Repérage des éventuels points de blocage ou difficultés rencontrées.
- Identification des pistes d'amélioration.

**Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations**

- Méthodes pédagogiques actives et participatives (60 % du temps).
- Apports théoriques illustrés de cas concrets en matière de « bonnes pratiques RSE ». Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants. Jeux de rôle et réalisation d'outils concrets à transposer sur le terrain. Supports numériques et audiovisuels. Document pédagogique actualisé.
- Classe virtuelle sur l'application Teams Pro.
- Quizz de connaissances en début et fin de formation. L'évaluation des acquis s'appuiera sur la capacité des stagiaires à réaliser des livrables de qualité (autodiagnostic et plan d'action simplifié).
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

**Coordination**

**Gilbert FABRE**, 17 ans d'encadrement d'équipe, dont 7 en équipe de direction et 2 en direction générale, est titulaire d'un DESS de Gestion et d'un DESS de Management par la Qualité. Depuis 20 ans, Gilbert Fabre accompagne les Direction Générales, les Directions et les Équipes d'Encadrement du social et du médico-social, par le conseil, la formation et le coaching. Il est intervenu dans plus de 200 ESSMS.

**Animation**

Équipe pluridisciplinaire :

**Gilbert FABRE**,

Et/ou

**Gérald GIMENO**, Masters II en Gestion des ESSMS et en management des réseaux de santé. Formateur spécialisé dans le secteur social et médico-social depuis 2008 il intervient sur la thématique de la RSE en formation continue au CNAM PACA, à l'IMPGT Aix-Marseille et en INTRA au sein de nombreux ESSMS.

Et/ou

**Coralie PAGEZY-BADIN**, coordinatrice de projets développement durable, agenda 21 et transition écologique dans des ESSMS, animatrice-formatrice en éducation à l'environnement et développement durable.

**Les + de la formation**

- 60 % du temps consacré aux méthodes actives.
- Écriture de son plan d'action.
- Création d'outils personnalisés.
- Possibilité de réaliser un état des lieux de votre organisation en matière de RSE.

# DÉVELOPPER LE POUVOIR D'AGIR (DPA)

## Une approche innovante pour l'accompagnement

Durée : 21 Heures

Coût : 1008 €

CODE

040

Dates : La Grande Motte du 25 au 27/03/2026 OU Paris du 15 au 17/04/2026

### Visées professionnelles

Dans un contexte où l'inclusion et la participation des personnes accompagnées deviennent des enjeux majeurs des politiques sociales, la notion de pouvoir d'agir (empowerment) s'impose progressivement comme un levier essentiel pour renouveler les pratiques d'accompagnement.

Cette formation permet aux professionnels d'intégrer l'approche centrée sur le Développement du Pouvoir d'agir (DPA) afin d'enrichir leurs modalités d'intervention, d'accompagner l'autonomisation des personnes et de favoriser leur capacité à surmonter les obstacles rencontrés dans leur parcours.

### Personnes Concernées et Prérequis

Tout intervenant dans le champ social et médicosocial (handicap, cohésion sociale, protection de l'enfance, etc.).

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Identifier le contexte institutionnel et les enjeux des politiques publiques liés au pouvoir d'agir dans le virage inclusif.
- S'approprier les fondements et les axes de l'approche du DPA selon Yann Le Bossé.
- Mettre en œuvre des postures d'accompagnement favorisant le développement du pouvoir d'agir.
- Analyser une situation d'accompagnement en mobilisant le cadre DPA et en identifiant les leviers de changement de posture professionnelle.

### Contenu

#### Le cadre d'action : l'approche du DPA

- Le contexte politique et institutionnel : inclusion, justice sociale, législation.
- Fondements théoriques : définition et principes du DPA selon Yann Le Bossé, professeur à l'Université Laval de Québec au Canada.
- Présentation du cadre d'analyse des 4 axes de l'accompagnement centré sur le DPA.

#### La mise en œuvre : éléments pratiques d'application dans le contexte professionnel au travers des situations vécues

- Études de cas et mises en situation issues de l'expérience des participants.
- Analyse de la posture professionnelle : communication, écoute active, distance, assertivité.
- Prise en compte de l'expertise d'usage des personnes accompagnées.

### Les perspectives : création d'outils pour promouvoir le pouvoir d'agir au quotidien dans l'institution

- État de lieu : Outils existants et outils à créer pour favoriser la DPA dans l'institution.
- Créer les conditions de la participation et mise en place de la coopération pour favoriser le pouvoir d'agir des personnes accompagnées
- Favoriser la prise en compte du point de vue des personnes accompagnées dans la DPA.
- Études de cas au sein de l'institution selon la méthode DPA.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Exposés théoriques et méthodologiques, études de cas, situations pratiques et supports d'évaluation à disposition (jeux de rôles, co-développement).
- Supports pédagogiques variés : vidéos, textes, diaporama, jeux pédagogiques.
- Études de vignettes cliniques à partir des situations apportées par les participants.
- Mises en situations professionnelles (étude des cas, analyses en groupe...).
- Remise de document pédagogique.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant l'évaluation de la satisfaction, l'autoévaluation et l'évaluation de l'atteinte des objectifs opérationnels.

### Animation

**Ana Patricio**, Formatrice et Consultante en Ingénierie sociale auprès des ESSMS.

Plus de 20 ans d'expérience dans le secteur social et médico-social comme cadre de direction. Diplômée en Ingénierie sociale et en recherche en travail social, je propose un accompagnement des institutions de façon individualisée, éthique et participative à travers de la formation, la recherche-action, l'analyse de pratiques et le conseil.

### Les + de la formation

- Méthode interactive basée sur l'apprentissage coopératif, la pédagogie active et la ludopédagogie.
- Ancrage dans les situations réelles des participants pour une appropriation concrète et durable des concepts.

# AUTODÉTERMINATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

## Du choix du modèle aux postures professionnelles favorisantes

CODE

041

Autodétermination et participation des personnes accompagnées

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

### Visée(s) professionnelle(s)

La transition inclusive en cours dans le secteur social et médico-social entraîne des effets notoires dans les accompagnements et les pratiques. Parmi ces transformations, nous constatons un intérêt croissant pour les notions qui gravitent autour du pouvoir d'agir, facteur devenu incontournable dans l'inclusion.

Autour du pouvoir d'agir, s'articulent des éléments de contexte, par exemple la qualité de vie, des capacités de choix et de mise en action, par exemple l'auto-détermination, et leur effectivité, par exemple la participation sociale, témoin d'une réelle compensation des situations de handicap.

La visée professionnelle principale de cette formation est de fournir aux professionnels à la fois des modèles de compréhension de l'auto-détermination, des outils d'évaluation ainsi que des éléments de réflexion autour des postures professionnelles qui vont favoriser l'auto-détermination.

### Personnes concernées et prérequis

Tous les personnels, pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- S'approprier les différentes approches et modèles de l'auto-détermination.
- Mesurer les enjeux dans le choix du modèle conceptuel sur lequel va reposer l'accompagnement à l'auto-détermination.
- S'approprier une méthodologie d'évaluation de l'auto-détermination correspondant au choix du modèle.
- Comprendre les postures d'accompagnement favorisant l'auto-détermination.

### Contenu

#### A l'origine de l'auto-détermination

- Questions d'étymologie : de l'origine de l'utilisation du terme, en philosophie ; définitions et terminologies.
- Origines conceptuelles dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap :
  - de la normalisation,
  - de la valorisation des rôles sociaux.

#### Les différents modèles conceptuels de l'auto-détermination

- Le modèle motivationnel et la théorie de l'auto-détermination.
- Le modèle écologique et l'interactionnisme.
- Le modèle fonctionnel et ses composantes.
- Le modèle agentique et sa synthèse.

#### Le modèle fonctionnel comme exemple plus approfondi

- Intérêts et défis posés par le modèle.

- Ses 4 composantes : l'autonomie comportementale, l'autoréalisation, l'empowerment psychologique et l'autorégulation.
- Les éléments opérationnels du modèle fonctionnel.

#### Les outils d'évaluation de l'auto-détermination

- Les mesures et évaluations : principes et limites.
- Les différentes échelles : AIR, SDI, LARIDI, échelles d'évaluation de la motivation.
- L'utilisation des mesures : entre utilité et abus à éviter.

#### Les enjeux institutionnels et praxéologiques autour de l'auto-détermination

- Enjeux institutionnels : paradoxes et opportunités posés par l'auto-détermination :
  - le paradoxe normatif,
  - le paradoxe de l'autonomie,
  - le paradoxe de l'évaluation de la performance,
  - le paradoxe de la responsabilité.
- Les postures professionnelles favorisant l'auto-détermination.
- Place de l'influence du professionnel, de l'institution et de la société dans l'auto-détermination.
- Les enjeux inconscients : emprise, pouvoir, syndrome du saveur.
- L'intérêt du modèle de l'empathie.
- Les outils au service d'une clinique de l'autodétermination : le lâcher-prise, acceptation et congruence, différenciation et niveaux de centration.

#### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Démarche pédagogique interactive centrée sur la pratique des stagiaires.
- Diaporama et/ou supports audiovisuels.
- Apports théoriques illustrés de cas concrets proposés par les participants.
- Partage d'expériences.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

#### Animation

**Gilles Brandibas**, psychologue clinicien, docteur en psychopathologie, formateur et intervenant en analyse de la pratiques depuis plus de 20 ans.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

#### Les + de la formation

- Eléments conceptuels facilitant l'ancrage des concepts
- Approche méthodologiques
- Etudes de cas

# AUTODÉTERMINATION ET PSYCHOPATHOLOGIE

Durée : 21 Heures

Coût : 924 €

Dates : La Réunion du 09 au 11/02/2026 OU Paris du 01 au 03/06/2026 OU La Grande Motte du 08 au 10/06/2026 OU Guadeloupe du 16 au 18/11/2026

CODE

044

Autodétermination et participation des personnes accompagnées

## Visée professionnelle

L'auto-détermination est devenue à la fois un principe affiché par les institutions et les associations et un phénomène de mode. Sans le remettre en question, il ne va pas de soi et nécessite sans doute d'être remis en perspective des réalités psychiques telles qu'elles sont vécues par les personnes accompagnées.

Nous constatons en effet que malgré les efforts déployés par les professionnels dans leurs postures, malgré les adaptations de l'organisation, l'autodétermination des personnes accompagnées peut être limitée et empêchée par la symptomatologie de troubles psychiques, de souffrances actuelles et anciennes. Pour autant, c'est par des pratiques autodéterminantes (empowerment) que la psychiatrie a pu progresser dans son accompagnement.

En ce sens, la visée professionnelle de cette formation est de repositionner à la fois modes de pensée et les pratiques autour de la souffrance, partant du sujet et de la manière dont il se situe vis-à-vis de ses symptômes.

## Personnes concernées et prérequis

Tous les personnels.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- S'approprier le concept d'autodétermination.
- Resituer l'autodétermination au regard de la compréhension psychopathologique des situations.
- Positionner la pratique d'accompagnement en fonction de l'articulation entre les possibles de l'autodétermination et les éléments psychopathologiques.

## Contenu

### Autodétermination et psychopathologie

- Questions d'étymologie : de l'origine de l'utilisation du terme en philosophie ; définitions et terminologies.
- Les principes philosophiques et leur cheminement au cours de l'histoire :
  - Liberté,
  - Volonté,
  - Choix,
  - Motivation.
- Rappel du modèle fonctionnel comme exemple de l'autodétermination.

### Rappels psychopathologiques

- Normal et pathologique.
- Les symptômes en tant qu'entrave à la liberté de choix.

## Articulations entre psychopathologie et autodétermination

- La souffrance psychique comme frein à l'autodétermination :
  - Frein à l'autonomie,
  - Frein à l'auto-régulation,
  - Frein à l'empowerment,
  - Frein à l'autoréalisation.

## L'autodétermination comme levier d'accompagnement de la souffrance et des troubles psychiques

- Enjeux institutionnels : paradoxes et opportunités posés par l'autodétermination.
- Articulation entre les possibles de l'autodétermination et les freins psychopathologiques :
  - Psychose et empowerment.
  - Troubles de la personnalité et autodétermination.
  - Troubles de l'attachement et refus de liberté.
  - Troubles anxieux et culpabilisation inhibitrice.
- Stratégies d'intervention
  - Approche intégrative de l'accompagnement de la souffrance psychique.
  - Repérage des leviers d'accompagnement grâce à l'autodétermination.
  - Prise en compte des composantes de l'autodétermination comme réponse aux freins psychopathologiques.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Démarche pédagogique interactive centrée sur la pratique des stagiaires.
- Diaporama et/ou supports audiovisuels.
- Apports théoriques illustrés de cas concrets proposés par les participants.
- Partage d'expériences.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Gilles Brandibas**, psychologue clinicien, docteur en psychopathologie, formateur et intervenant en analyse de la pratiques depuis plus de 20 ans.

### Les + de la formation

- Éléments conceptuels facilitant l'ancrage des concepts.
- Approche méthodologique.
- Études de cas.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



# PROMOUVOIR LA PAIR-AIDANCE AU SEIN DE SON ESSMS

## Objectifs, usages, bénéfices

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 23 au 25/06/2026

### Visées professionnelles

Encore marginale, il y a une dizaine d'année, la pair-aidance connaît aujourd'hui un essor exponentiel dans les secteurs social, médico-social et sanitaire. Inscrite dans les grandes orientations des politiques publiques, elle se traduit par des pratiques bénévoles, salariées et associatives dans les domaines du handicap, de la santé mentale, des maladies chroniques et de l'inclusion sociale.

Véritable levier complémentaire de l'accompagnement et de l'évolution de l'expertise collective, son émergence requiert une vision globale et un accompagnement au changement pour assurer son ancrage et son développement durable.

Cette formation a pour but de s'approprier les prérequis nécessaires à une démarche de pair-aidance au sein d'un ESSMS dans une logique systémique et inclusive.

### Personnes Concernées et Prérequis

Professionnels du secteur social et médico-social, membres des équipes pluridisciplinaires et des équipes de direction, instances de gouvernance.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- S'approprier les enjeux éthiques, théoriques et pratiques de la pair-aidance.
- Faciliter la dynamique de co-construction des savoirs à partir de l'expérience et des savoirs expérientiels
- Élaborer une perspective d'inclusion opérationnelle de la pair-aidance adaptée à votre ESSMS.

### Contenu

#### Les enjeux éthiques et théoriques d'une pair-aidance pratique

- La genèse de la pair-aidance : une réflexion sur l'éthique.
- Des mouvements théoriques corrélés au développement de la pair-aidance.

#### La co-construction des savoirs

- Entre expériences et savoirs expérientiels.
- Articulation avec les savoirs professionnels et scientifiques

#### Les finalités de la pair-aidance pour les ESSMS

- Bénéfices pour les personnes concernées.
- Enjeux pour les professionnels et les structures.

#### Retours d'expérience et inclusion opérationnelle de la pair-aidance

- Leçons du terrain : bonnes pratiques, freins et adaptations
- Co-construction : élaboration de projets et plan d'action

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Méthodes pédagogiques actives.
- Apports théoriques et pratiques, retours d'expérience.
- Supports papiers et support PowerPoint.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Nicolas CHOTTIN**, Doctorant-entrepreneur en Sciences de l'Éducation et de la Formation. Il a exercé en tant que médiateur de santé pair 2013-2022 et développe aujourd'hui son travail de thèse et d'entrepreneur social dans une démarche d'accompagnement, de formation et de recherche auprès des ESSMS pour l'inclusion et la professionnalisation de la pair-aidance.

### Les + de la formation

- POST-FORMATION (Option en intra) : Plusieurs visioconférences à planifier selon les besoins identifiés avec la structure, pour soutenir la mise en œuvre des projets de pair-aidance dans la durée.



# INTÉGRER LA PAIR-AIDANCE DANS LES PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT

## Co-construire avec les personnes accueillies et accompagnées

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

### Visées professionnelles

Passant de pratiques informelles et naturelles à des dispositifs aujourd'hui formalisés, cette formation accompagne l'intégration de la pair-aidance au cœur des pratiques d'accompagnement, afin de contribuer à sa reconnaissance et à son institutionnalisation. Elle vise in situ à renforcer la coopération entre les personnes accueillies et accompagnées et les professionnels, condition indispensable à un changement durable des pratiques et à une inclusion efficiente de la pair-aidance.

Dans la continuité de la formation "Promouvoir la pair-aidance au sein de son ESSMS", ce second volet s'adresse tant aux professionnels qu'aux personnes accueillies et accompagnées. Il favorise l'amélioration de la qualité de l'accompagnement et des services, soutient l'empowerment individuel et collectif, encourage l'évolution continue des compétences et des pratiques d'accompagnement, et garantit la pérennisation de la pair-aidance à moyen et long terme.

Conçue sous un format mixte, la formation se déroule avec vos équipes et vos personnes accueillies et accompagnées (bénévoles, travailleurs en ESAT, ...) selon des modalités définies en amont pour garantir une collaboration optimale et un cadre opérationnel adapté à votre structure.

### Personnes Concernées et Prérequis

Profil mixte :

- Professionnels du secteur social et médico-social, membres des équipes pluridisciplinaires et des équipes de direction, instances de gouvernance, pair-aidants salariés.
- Personnes accueillies et accompagnées du secteur social et médico-social, pair-aidants bénévoles, travailleurs en ESAT, ...
- Pas de prérequis.

**N.B. Les modalités de participation des usagers à la formation s'organiseront en amont de la formation entre l'établissement et le formateur.**

### Objectifs opérationnels

- Favoriser la coopération entre les personnes accueillies et accompagnées et les professionnels.
- Intégrer la pair-aidance et ses fondements éthiques et conceptuels dans vos pratiques d'accompagnement.
- Co-construire un projet opérationnel de pair-aidance, adapté à votre structure.

### Contenu

#### Fondements et coopération entre personnes accueillies et accompagnées et professionnels

- Redéfinition des cadres relationnels et légitimation d'une approche interdisciplinaire

- Exploration des représentations et enjeux de la pair-aidance pour instaurer un dialogue équilibré

*Mise en situation collective : jeu de rôle croisé pour expérimenter les postures respectives.*

#### Conceptualisation et ressources pour l'intégration de la pair-aidance

- Identification de l'univers représentationnel et des objets de la pair-aidance
- Mise en place d'apprentissage partagé, fondé sur l'expérience, la mobilisation des ressources et la transmission des savoirs expérientiels

*Ateliers en binômes et petits groupes : partage d'expériences et cartographie des ressources*

#### Conception et ancrage du projet de pair-aidance

- Création d'une identité commune et clarification des rôles au sein de l'équipe
- Élaboration d'une dynamique de projet pérenne pour développer la pair-aidance.

*Exercice de co-construction : scénario de projet commun et définition des prochaines étapes en équipe.*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Méthodes pédagogiques actives.
- Apports théoriques et pratiques, retours d'expériences.
- Supports papiers et support PowerPoint.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Nicolas CHOTTIN**, Doctorant-entrepreneur en Sciences de l'Éducation et de la Formation. Il a exercé en tant que médiateur de santé pair 2013-2022 et développe aujourd'hui son travail de thèse et d'entrepreneur social dans une démarche d'accompagnement, de formation et de recherche auprès des ESSMS pour l'inclusion et la professionnalisation de la pair-aidance

#### Les + de la formation

- Format mixte et participatif : ateliers conçus pour réunir à la fois les personnes accueillies et accompagnées et les professionnels, favorisant un véritable échange de points de vue.
- Pédagogie par l'action et mises en situation.
- OPTION POST-FORMATION : Plusieurs visioconférences à planifier selon les besoins identifiés avec la structure, pour soutenir la mise en œuvre des projets de pair-aidance dans la durée.

CODE

046

Autodétermination et participation des personnes accompagnées

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**

# ÉVOLUTION DES POSTURES ET PRATIQUES PROFESSIONNELLES À L'HEURE DE L'INCLUSION

CODE

047

Autodétermination et participation des personnes accompagnées

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visée Professionnelle

L'inclusion est devenue non seulement une obligation légale mais également le leitmotiv de toutes les institutions sociales et surtout médico-sociales. De fait, toutes les organisations sont invitées, voire fortement incitées, à se transformer, et les acteurs à s'adapter et à ne se déterminer qu'au regard de cette nouvelle injonction. Sans doute est-ce, en conséquence, l'occasion de se (re)questionner sur ses postures, de (re)définir une professionnalité dans laquelle chacun puisse se retrouver et situer le sens de ses actions et de sa place.

## Personnes Concernées et prérequis

Ce stage s'adresse à tous les professionnels des ESMSS. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Intégrer l'évolution des orientations politiques en matière d'accompagnement des personnes en situation de handicap lors de la transition inclusive.
- Définir les modalités de partenariats et les conditions de l'implication des usagers.
- Adapter ses postures et pratiques professionnelles au contexte de la transition inclusive.
- Identifier les enjeux de la relation d'accompagnement dans un contexte inclusif.

## Contenu

### La transition inclusive

- L'histoire et les valeurs : partage d'expériences réussies, de l'histoire des institutions.
- Les ajustements réglementaires : le chemin de l'inclusion à travers l'évolution des réglementations européenne et française, travail collaboratif et partage des expériences.

### Articulation des postures et pratiques dans la Nouvelle Offre de Service

- Questions d'éthiques : définitions de l'éthique et enjeux dans la pratique.
- Différence entre éthique et moralisme.
- Intérêt de la participation sociale et de l'inclusion dans le développement de l'autonomie des personnes en situation de handicap.

### Autonomie et pouvoir d'agir - de la connaissance théorique des notions jusqu'à leur opérationnalisation dans les pratiques

- Autonomie : définition et histoires.
- Leviers et freins de l'autonomie.

### Auto-détermination comme levier de l'inclusion

- Les principes de l'auto-détermination.
- Les modèles et leurs implications.
- Ses freins et défis, ses opportunités, ses incidences dans les pratiques.

### La relation éducative

- Qu'est-ce qu'une relation éducative ? de l'étymologie du terme aux définitions empiriques.

- La question de l'autorité dans la relation éducative : un lien de l'autorité avec l'éducation ; de l'autorité à l'exemplarité ; des activités médiatrices aux fonctions éducatives ; légitimité sociale et légitimité institutionnelle.
- La relation éducative comme support à l'autorité : comment une relation peut-elle être éducative ? Quelles en sont les conditions ? Quel lien d'accompagnement possible ?
- La distance relationnelle : transfert et contre-transfert.
- L'empathie dans la relation éducative.

## La professionnalité - grille de lecture des enjeux dans les postures professionnelles

- Etre professionnel : entre professionnalisme et professionnalité, définitions.
- Savoir-faire et savoir être dans les pratiques professionnelles.
- Les axes de la professionnalité, grille de lecture et de repérage dans la construction de son identité professionnelle.

## L'exercice de la professionnalité

- La place de la loi et de l'autorité.
- Les marges de manœuvre de chaque professionnel.
- La filiation symbolique et l'historique propre aux professions.

## La pratique de la professionnalité

- Le savoir-faire au cœur des pratiques.
- Le faire comme porteur de sens vs le faire comme exécution de la tâche.
- Enjeux et mise en perspective des incidences de chacune des positions.

## L'expérience de la professionnalité

- Le vécu et l'image dans les postures professionnelles.

## Les enjeux du professionnalisme et de la professionnalité

- Autorité et pouvoir au cœur des pratiques : définitions, compréhension de l'incidence de chaque notion dans la pratique professionnelle.
- Responsabilité et culpabilité / honte dans les postures professionnelles.
- Besoin de reconnaissance et nécessité d'être reconnu.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et pratiques.
- Echanges et débats.
- Utilisation d'outils d'évaluation. Exercices pratiques.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)
- N.B. Possibilité d'étaler la formation sur une durée qui permet l'évaluation de son impact sur les pratiques.

## Animation

**Gilles BRANDIBAS**, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique depuis plus de 20 ans, Docteur en Psychopathologie. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# LA PARTICIPATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, UN LEVIER DE COMPENSATION

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

048

Autodétermination et participation des personnes accompagnées

## Visée Professionnelle

La transition inclusive en cours dans le secteur social et médico-social entraîne des effets notoires dans les accompagnements et les pratiques. Parmi ces transformations, nous constatons un intérêt croissant pour les notions qui gravitent autour du pouvoir d'agir, facteur devenu incontournable dans l'inclusion.

Autour du pouvoir d'agir s'articulent des éléments de contexte (par exemple la qualité de vie), des capacités de choix et de mise en action (par exemple l'auto-détermination), leur effectivité (par exemple la participation sociale) témoin d'une réelle compensation des situations de handicap.

Cette formation vise à apporter aux travailleurs sociaux et intervenants dans le secteur du handicap des outils de réflexion autour de la participation des personnes accompagnées. De la participation dans l'accompagnement à la participation sociale, nous pouvons identifier les leviers à même de témoigner d'une réelle compensation des situations qu'ils vivent et parfois subissent.

## Personnes Concernées et prérequis

Tous les professionnels des ESSMS. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Concevoir et animer les modalités de participation de l'utilisateur à son projet et au fonctionnement de l'établissement ou du service.
- Acquérir les bases méthodologiques permettant d'associer l'utilisateur à la vie de l'établissement, à la vie en société et en communauté.
- Favoriser et valoriser la participation sociale des usagers.

## Contenu

### Rappels historiques

- Evolution du secteur médico-social et participation des usagers.
- Les textes de référence et l'évolution législative récente :
  - les lois de 2002, 2005 et 2007, 2022...
  - les droits des usagers et leurs possibilités de recours,
  - les recommandations de la HAS.

### Les modalités et modèles de participation

Définition de la participation, pour qui et pour quoi faire ?

- La participation sociale en santé, dans le handicap.
- Les modalités possibles : CVS, entretiens individuels, réunions de groupe, enquêtes de satisfaction, projets personnalités et contrat de séjour, contrat d'aide et de soutien par le travail,
- Les modèles : le MDH PPH de Fougereyrollas, le modèle de Chang et Coster, la participation sociale comme mesure des effets des actions d'apprentissage.

- De l'articulation entre les profils d'utilisateurs et leur participation :
  - question de la représentation des professionnels : entre la perception subjective et la réalité objective des possibles,
  - profils d'utilisateurs et participation : déficience intellectuelle, handicap psychique, compréhension et mise en lumière des possibilités de compréhension et de participation, la place de leur vécu dans l'institution,
- Les freins à la participation.

### L'évaluation de la participation

De l'évaluation de la participation sociale

- évaluation objective / évaluation subjective,
- évaluation par type d'activité,
- les outils d'évaluation de la participation sociale : MHAVIE, SCI, PM3D4D, FPQ ...

### La valorisation des résultats

- Associer la personne accompagnée à l'évaluation de sa participation sociale.
- La communication autour de la participation : vers les équipes et vers les représentants légaux.
- Affirmer le droit des usagers : de l'accueil à l'accompagnement.
- Valoriser dans les écrits.
- Distinguer ce qui peut être communiqué de ce qui doit être préservé et confidentialisé.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Démarche pédagogique interactive centrée sur la pratique des stagiaires.
- Diaporama et/ou supports audiovisuels.
- Apports théoriques illustrés de cas concrets proposés par les participants.
- Partage d'expériences.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Gilles Brandibas**, psychologue clinicien, docteur en psychopathologie, formateur et intervenant en analyse de la pratique depuis plus de 20 ans.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Eléments conceptuels facilitant l'ancrage des concepts
- Approches méthodologiques
- Etudes de cas

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# PARTICIPER AU CVS ET AUX AUTRES INSTANCES REPRÉSENTATIVES D'UN ÉTABLISSEMENT

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

050

## Visée professionnelle

Le décret n° 2004-287 du 25 mars 2004 relatif au Conseil de la Vie Sociale et aux autres formes de participation a rendu obligatoire la mise en place d'un conseil de la vie sociale ou autres formes de participation dans les établissements et services des secteurs sociaux et médico-sociaux. Renforcée par la loi pour l'égalité des droits et des chances du 11 février 2005, cette participation conforte le respect des droits des usagers et la promotion de la citoyenneté des personnes handicapées. Cette loi permet également d'envisager la participation des travailleurs d'ESAT à d'autres instances représentatives (participation à des conseils d'administration, instances représentatives de l'établissement...)

Représenter le collectif des usagers n'est pas facile : des craintes diverses peuvent donner le sentiment aux élus de se sentir dépasser dans leurs nouvelles fonctions et avoir le sentiment de ne pas réussir à assumer leur rôle auprès des collègues.

Cette formation permettra d'améliorer la participation des travailleurs d'ESAT au CVS ou aux autres formes d'instances en les outillant et les soutenant. Elle permettra aux élus ou futurs élus de s'approprier leurs missions et faciliter l'exercice de leur mandat. C'est une véritable valeur ajoutée liée à la parole des élus et au regard de leurs collègues.

## Personnes concernées et prérequis

Tous travailleurs d'ESAT élus au Conseil de la Vie Sociale ou exprimant le souhait de devenir représentant.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Repérer le fonctionnement d'un Conseil de la Vie Sociale et son lien avec les autres instances représentatives de l'établissement.
- Acquérir des outils et des méthodes pour stimuler la participation des élus.

## Contenu

### Repérer le fonctionnement d'un CVS et son lien avec les instances représentatives de l'établissement (Conseil Social et économique)

- Comprendre le cadre réglementaire du CVS (ou autres formes de participation des usagers) dans les établissements.
- Clarifier les rôles et les attributions du CVS et du CSE (Conseil Social et Économique) et autres instances en distinguant leurs différences et leur complémentarité.
- Identifier les droits et les devoirs des élus du CVS : représentation, responsabilités.

## Acquérir des outils et des méthodes pour améliorer la participation des élus

- Apprendre à recueillir la parole et les besoins des collègues, être porteur de cette parole devant les instances.
- Organiser et préparer les réunions : établir un ordre du jour, prendre des notes, apprendre à argumenter.
- Améliorer sa participation dans les réunions : écouter et communiquer en public.
- Savoir restituer les propos tenus lors des réunions : établir un compte rendu et organiser la restitution orale.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives (60 % du temps) : apports théoriques illustrés de cas concrets et outils adaptés accessibles en facile à comprendre (supports pédagogiques et livret de formation), mise en situation, jeux de rôles, personnalisation de la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Ghislaine MEULEMAN**, Master 2 en gestion des établissements sociaux et médico-sociaux, intervient depuis 2003 dans des ESAT et EA, évalutrice externe pour plusieurs organismes.

### Les + de la formation

- Nombreuses illustrations pour faciliter la compréhension des stagiaires.
- Immersion en centre de formation.

# TRAVAILLEURS EN ESAT : MIEUX PRENDRE SOIN DE SOI POUR RENFORCER SON POUVOIR D'AGIR

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

051

Autodétermination et participation des personnes accompagnées

## Visées professionnelles

Cette formation propose aux travailleurs handicapés des ESAT ou EA d'expérimenter différentes approches, notamment psychocorporelles et esthétiques, afin de prendre conscience de l'importance des aspects d'hygiène et de la nécessité de prendre soin de soi. Les apports, mais aussi les multiples mises en situation ont pour objet de développer voire de restaurer l'image et la confiance en soi des participants afin que ces derniers se sentent plus à l'aise dans la relation à soi et aux autres, et qu'ils augmentent leur capacité de pouvoir d'agir dans leur environnement personnel et professionnel.

## Personnes concernées et prérequis

Travailleurs d'ESAT ou EA. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Consolider l'estime de soi et la confiance en soi pour mieux communiquer et mieux agir.
- Mieux connaître son corps pour en prendre soin.

## Contenu

### Consolider l'estime de soi et la confiance en soi pour mieux communiquer et mieux agir

- Développer la présence à soi, aux autres.
- Oser prendre sa juste place.
- Savoir communiquer en restant sujet et sans aggraver.

### Redéfinir les notions d'hygiène et de soin pour soi

- Le schéma corporel, la peau, l'enveloppe, la bonne distance.
- Le tonus, la fluidité, l'ancrage, la verticalité.
- Les différents organes sensoriels.
- L'hygiène corporelle pour prendre soin de soi.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluation

- Exercices concrets pour mieux comprendre les capacités corporelles et faire meilleur usage de soi.
- Nombreuses situations expérientielles pour mieux se connaître.
- Supports et apports théoriques en lien avec la pratique.
- Prise en compte de la verbalisation des participants.
- Personnalisation de la formation aux particularités cognitives des participant(e)s.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Corinne VOISIN**, danseuse, chorégraphe, art-thérapeute, formatrice en mouvement dansé, contact, toucher.

Intervention en milieu scolaire, Foyer d'accueil médicalisé, EHPAD, Hôpital, accueil de jour ; Art-Thérapeute auprès de publics en précarité, personnes handicapées, atteintes de la maladie de Parkinson, d'Alzheimer – Chargée de mission Pratiques artistiques et publics éloignés de la culture.

# CO-CONSTRUIRE LE CHANGEMENT PAR L'APPROCHE CENTRÉE SUR LE DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR (DPA) DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

CODE

052

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visées professionnelles

Dans les années 2000, le terme d'empowerment a fait son apparition en France autant dans la littérature que dans les débats amenant à franciser le terme Pouvoir d'Agir pour populariser son utilisation et légitimer finalement la démocratie participative.

Pour autant sa traduction s'est avérée plus complexe que prévue dans des champs aussi différents que l'action sociale, médico-sociale et l'éducation dans la mesure où, malgré les traits communs des réflexions conceptuelles, il se dégage une multitude d'interprétations avec, comme le désigne, Bernard VALLERIE, docteur en science de l'éducation, le risque d'un glissement de l'intention de contribuer au développement d'un pouvoir d'agir à une injonction de devoir agir.

Cette formation vise à revisiter l'approche participative sous l'angle du Développement du Pouvoir d'Agir DPA des personnes accompagnées afin d'envisager une nouvelle approche de l'intervention sociale, une méthodologie basée sur la négociation à toutes les étapes de l'accompagnement, permettant aux personnes accompagnées de coproduire leur propre changement.

## Personnes Concernées et prérequis

Tous les professionnels des ESSMS.

Prérequis : Avoir participé au préalable à la formation sur l'autodétermination des personnes en situation de handicap.

## Objectifs opérationnels

- Sensibiliser les professionnels à une approche conceptuelle du Pouvoir d'agir.
- Déployer un cadre d'analyse des pratiques professionnelles autour du modèle en 4 axes de l'approche centrée sur le DPA pour une nouvelle appréhension des situations.
- Savoir élaborer une stratégie de "coproduction du changement" pour enrichir la façon de concevoir l'intervention auprès de la personne à partir de deux modèles.

## Contenu

- **Une approche théorique centrée sur le Pouvoir d'Agir des personnes accompagnées dans l'intervention sociale (1er modèle)** : les références théoriques élaborées par Yann Le Bossé, professeur à l'université Laval Québec et Bernard Vallerie, docteur en science de l'éducation (France) et articulées à la notion de justice sociale.
- **Une approche théorique centrée sur le projet personnalisé d'accompagnement comme levier du développement du pouvoir d'agir (2ème modèle)** : agir sur l'articulation du PPA avec les ressources

de la personne accompagnée et des différents acteurs pour assurer l'individualisation de l'intervention sociale et la continuité du parcours.

- **Le concept de coproduction de changement** : construire une stratégie d'intervention de résolution d'un problème ou de la conduite de changement avec la personne.
- **Les différentes postures professionnelles** : appréhender la posture du "contrôleur", la posture du "militant", la posture du "sauveur" pour développer une nouvelle posture adaptée à l'approche du DPA.
- **Une sensibilisation à un modèle d'intervention centré sur la négociation** : construction d'un cadre d'intervention contribuant au processus d'autonomisation des personnes leur permettant de s'octroyer la capacité d'agir sur les changements opérés.
- **L'apprentissage par l'expérience** : une mise en pratique de l'approche du DPA selon les deux modèles par une approche critique et expérientielle permettant de mesurer la pertinence de l'un par rapport à l'autre.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Démarche pédagogique interactive et socio-constructiviste centrée sur la pratique des stagiaires.
- Diaporama et/ou supports audiovisuels.
- Apports théoriques illustrés de cas concrets proposés par les participants.
- Partage d'expériences.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Isabelle PHILIPPE**, Diplômée de l'École des Hautes Études en Santé Publique, titulaire du CAFDES. Formatrice et Consultante spécialisée dans l'analyse des politiques publiques et leurs déclinaisons ainsi que dans l'accompagnement aux projets d'établissement et de dispositif des établissements sociaux et médico-sociaux, au Projet Personnalisé d'Accompagnement.

Ou,

**Autre intervenant-e expert-e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.**

## Les + de la formation

- Exercices pratiques
- Mises en situation

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



# ACCUEIL ET ENCADREMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN ENTREPRISE

## Favoriser une intégration réussie

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 01 au 03/04/2026

### Visées professionnelles

L'accueil des Personnes en Situation de Handicap peut paraître difficile pour une entreprise.

Les représentations sur les différents types de handicaps persistent et font souvent obstacle à un accueil de qualité.

Il s'agit dans cette formation de démystifier les situations de handicaps et les personnes qui en sont porteuses pour favoriser le travail et l'insertion des PSH en entreprise.

La formation vise à préparer les personnels de l'entreprise à accueillir avec bienveillance les travailleurs concernés, à leur faire une place sans préjugés ni favoritisme afin de maximiser les chances de réussite de l'intégration pour un bénéfice mutuel.

### Personnes concernées et prérequis

Chefs d'entreprises, chefs d'Ateliers, responsables de production, référents handicaps, chargés d'insertion ou toute autre personne étant amenée à accompagner le salarié en situation de handicap (groupe de 5 à 12 personnes maximum). Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Distinguer les 6 types de handicaps et leurs potentielles conséquences dans l'exercice professionnel.
- Faire émerger ses représentations des différents types de handicap.
- Identifier les freins à l'intégration d'un travailleur handicapé.
- Mettre en œuvre les outils favorisant le développement des compétences et de l'autonomie.
- Acquérir des techniques de communication basée sur l'écoute bienveillante, le respect mutuel et le respect des droits des personnes.

### Contenu

#### Distinguer les 6 types de handicaps et leurs potentielles conséquences dans l'exercice professionnel

- Les différents types de handicaps rencontrés en milieu de travail.
- Les spécificités des handicaps physiques, sensoriels, mentaux, cognitifs, psychiques et multiples.
- Les particularités et les conséquences liées à chaque type de handicap dans le milieu de travail.
- Les différents handicaps et les mesures adaptées à mettre en place.

#### Faire émerger ses représentations des différents types de handicap

- Les perceptions et les attitudes que chacun peut avoir à l'égard des diverses formes de handicap.

- Les stéréotypes et les préjugés.
- Les idées reçues et les biais inconscients.
- La culture d'inclusion et de respect au sein de l'entreprise.

#### Exercices et jeux de rôles

#### Identifier les freins à l'intégration d'un travailleur handicapé

- Les freins individuels, organisationnels et sociétaux.
- Les stratégies pour favoriser une inclusion durable et effective.

#### Mises en situation

#### Mettre en œuvre les outils favorisant le développement des compétences et de l'autonomie

- Les ressources et méthodes permettant de soutenir le développement professionnel des travailleurs handicapés.
- La collaboration étroite avec la personne en situation de handicap pour identifier ses besoins, ses objectifs et les moyens les plus efficaces de les atteindre.
- Le soutien à l'autonomie.

#### Études de cas pratiques

#### Acquérir des techniques de communication basée sur l'écoute bienveillante, le respect mutuel et le respect des droits des personnes

- Les principes fondamentaux de la communication inclusive et respectueuse.
- Valeurs, climat de confiance et de collaboration.
- La réglementation et les bonnes pratiques
- Le respect des droits des personnes handicapées.

#### Exercices, jeux de rôles et mises en situation

#### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Méthode interactive.
- Apports théoriques et exercices pratiques.
- Études de cas et mises en situation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Alexandre DUQUESNE**, formateur, expert en inclusion et accompagnement avec plus de 15 ans d'expérience dans le domaine médico-social.

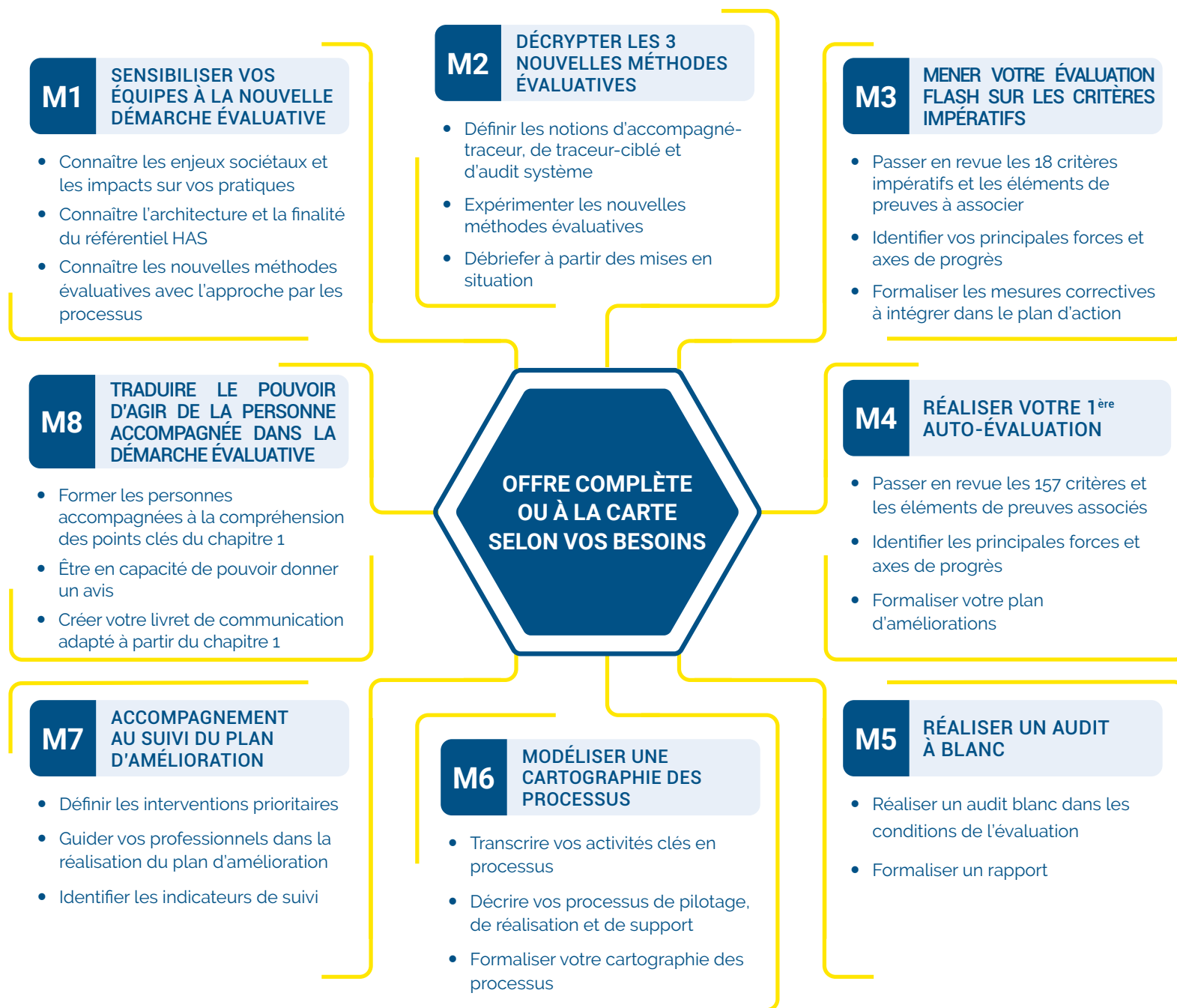
#### Les + de la formation

- Un formateur spécialisé dans la transmission aux travailleurs d'ESAT.
- Une formation dynamique favorisant une participation active des apprenants.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# SE PRÉPARER À LA NOUVELLE DÉMARCHE ÉVALUATIVE HAS

Nos 8 modules d'accompagnement à la carte en INTRA





# ÉVALUATION - QUALITÉ

| DÉMARCHE QUALITÉ ET MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION (RÉFÉRENTIEL HAS)                                                                                                     |           | MODALITÉS                               | CODE |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------|------|
| S'inscrire dans l'évaluation et la démarche qualité à l'aune du nouveau référentiel de la HAS                                                                       | Actualisé | INTER/INTRA                             | 070  |
| Se mettre en conformité au regard des exigences du référentiel d'évaluation HAS<br>Modules de formation-action à la carte                                           |           | 100% INTRA                              | 071  |
| Les outils du Référent Qualité                                                                                                                                      |           | INTER/INTRA                             | 072  |
| Classe Virtuelle - Evaluation HAS : Module 5 : Maîtrisez la nouvelle démarche d'évaluation de la qualité en ESSMS pour mieux l'intégrer dans votre pratique (3,5 h) |           | INTER/INTRA<br>100% Classe Virtuelle    | 073  |
| Classe Virtuelle - Evaluation HAS : Module 6 : Évaluez la qualité de vos prestations SERAFIN-PH en conformité avec le nouveau référentiel HAS (3,5 h)               |           | INTER/INTRA<br>100% Classe Virtuelle    | 074  |
| S'approprier et transposer les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles de la HAS                                                                       | Actualisé | INTER/INTRA<br>Présentiel ou distanciel | 075  |
| VISITE D'ÉVALUATION - CRITÈRES IMPÉRATIFS - PLAN D'ACTIONS PRIORITAIRES                                                                                             |           | MODALITÉS                               | CODE |
| Evaluation flash sur les 18 critères impératifs<br>2 jours pour sécuriser votre visite d'évaluation                                                                 | Nouveau   | INTER/INTRA<br>Présentiel ou distanciel | 080  |
| Etablir le plan de gestion de crise et de continuité de l'activité de son ESSMS<br>(Conformément aux attendus de l'objectif 3.14 du référentiel d'évaluation HAS)   |           | 100% INTRA                              | 081  |
| Formaliser le plan de prévention des risques de maltraitance et de violence<br>(Conformément aux attendus de l'objectif 3.11 du référentiel d'évaluation HAS)       |           | 100% INTRA                              | 082  |
| Assurer le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations<br>(Conformément aux attendus de l'objectif 3.12 du référentiel HAS)                           |           | 100% INTRA                              | 083  |
| Assurer le recueil et le traitement des événements indésirables<br>(Conformément aux attendus de l'objectif 3.13 du référentiel HAS)                                |           | 100% INTRA                              | 084  |
| Devenez Evalueur Qualité des ESSMS Certifié AFNOR<br>Formation animée en partenariat avec le cabinet TLC                                                            |           | 100% INTER                              | 085  |
| Voir aussi dans notre catalogue                                                                                                                                     |           |                                         |      |
| Mieux observer pour mieux évaluer les effets de l'accompagnement                                                                                                    |           | 100% INTRA                              | 496  |

# S'INSCRIRE DANS L'ÉVALUATION ET LA DÉMARCHE QUALITÉ À L'AUNE DU NOUVEAU RÉFÉRENTIEL DE LA HAS

CODE

070

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 18 au 20/05/2026 et du 22 au 23/06/2026

## Visées professionnelles

À l'heure où les ESSMS doivent concilier exigences réglementaires, éthique de l'accompagnement, inclusion, respect des droits et pilotage par la qualité, la démarche évaluative devient un levier structurant de transformation. Selon les données de la HAS, plus de 20 000 ESSMS restent à évaluer d'ici fin 2026, ce qui impose une montée en compétence rapide et une préparation rigoureuse des équipes. Cette formation vise à renforcer la maîtrise du référentiel HAS et à installer une culture qualité durable et partagée. Elle permet aux professionnels de comprendre la logique évaluative, d'outiller leur démarche d'autoévaluation, et de se préparer à l'évaluation avec méthode et rigueur.

Articulée en deux modules indépendants et complémentaires - l'un centré sur l'autoévaluation (3 jours), l'autre sur la préparation à l'évaluation (2 jours) - la formation s'adapte aux besoins réels des organisations. L'objectif est de garantir la conformité tout en inscrivant l'amélioration continue dans une dynamique de pilotage partagée. **N.B. Possibilité de suivre la formation en visio.**

Le parcours mobilise les recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP), l'usage de la plateforme SYNAE et les leviers d'implication des équipes comme des personnes accompagnées.

## Personnes Concernées et Prérequis

Professionnels du secteur social et médico-social, membres des équipes pluridisciplinaires et des équipes de direction, Responsables/référents qualité, gestionnaires de programmes sociaux et médico-sociaux. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les attendus du référentiel HAS et la place de l'autoévaluation dans la démarche qualité.
- Analyser les pratiques de l'ESSMS au regard des 3 chapitres du référentiel HAS.
- Réaliser une autoévaluation argumentée et structurée via l'outil SYNAE.
- Construire un plan d'action d'amélioration continue fondé sur des données objectivées (résultats de l'autoévaluation, du rapport de visite des évaluateurs).
- Identifier les critères sensibles, notamment impératifs, et les preuves à mobiliser.
- Structurer une stratégie de préparation collective et documentée à l'évaluation.
- S'entraîner à l'évaluation par la mise en situation et la posture évaluative.

## Contenu

**Module 1 : réussir sa démarche d'autoévaluation HAS (3 journées animées par Gérard Giméno)**

### Les fondements d'une autoévaluation HAS

- Le sens donné à l'autoévaluation dans la dynamique de transformation de l'offre.

- Les enjeux, les objectifs et les finalités de l'autoévaluation en ESSMS : se situer, se projeter, progresser.
- La présentation du référentiel d'évaluation HAS : 3 chapitres, 9 thématiques, 42 objectifs et 157 critères.
- La place des recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) dans l'analyse des pratiques au sein de l'organisation et l'argumentation des constats.

*Exercice pratique : débat en groupe : «comment faire de la démarche d'autoévaluation une démarche collective porteuse de sens»*

## Les grands principes de l'autoévaluation

- Approche participative pour faire vivre une culture partagée de la qualité.
- Les 3 méthodes évaluatives de la HAS : **Observations, Analyse documentaire, Entretiens ciblés**
- Zoom sur les outils mobilisables dans l'autoévaluation : **l'accompagné traceur, le traceur ciblé, l'audit système.**
- **Triangulation des données** : croisement systématique des observations, documents et entretiens pour étayer les constats.
- **Positionnement par critère** : appropriation des niveaux d'atteinte avec argumentation étayée.
- **Lien stratégique** : articulation des résultats de l'autoévaluation avec le projet d'établissement, les priorités institutionnelles et la dynamique d'amélioration continue

N.B. Ces outils permettent d'appliquer les méthodes évaluatives de manière concrète et collaborative.

*Exercice pratique : en sous-groupes, les participants analysent deux critères liés à l'accompagnement personnalisé chp1/chp2 à partir de données fictives extraits d'entretiens, éléments d'observation et documents internes.*

## Organisation d'une démarche d'autoévaluation collective et utilisation de la plateforme numérique SYNAE

- **Constitution du groupe évaluatif** : composition, rôles, animation, légitimité auprès des équipes.
- **Répartition des chapitres et critères.**
- **Méthodes de recueil collaboratives.**
- **Bonnes pratiques d'écriture des constats.**

*Exercice pratique : Planification de la démarche et cartographie des responsabilités internes organisation d'une démarche d'autoévaluation, répartition des rôles, des critères par chapitre, réalisation du rétroplanning.*

- **Présentation du Manuel qualité HAS .**
- **Présentation fonctionnelle de SYNAE.**
- **Démonstration guidée.**

*Travail pratique : Chaque groupe travaille en binôme sur 3 critères à renseigner dans SYNAE.*

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

## Structurer une autoévaluation et agir avec sens dans le cadre du plan d'amélioration continue de la qualité

### Savoir structurer une autoévaluation : Analyser, synthétiser, prioriser

- Élaboration d'une synthèse par chapitre.
- Analyse des constats : du fait observé à la non-conformité.
- Élaboration d'un diagnostic qualité global.
- Priorisation des axes d'amélioration.

Articulation avec le projet d'établissement et le manuel qualité HAS.

Exercice pratique : Atelier « Hiérarchisation » : transformer des constats bruts en priorités claires en utilisant la méthode de l'analyse croisée

### De l'autoévaluation au plan d'amélioration continue de la qualité

- Élaboration du plan d'amélioration continue.
- Intégration des axes d'amélioration issus de l'autoévaluation.
- Mobilisation des RBPP comme leviers d'action.
- Préparation de la communication interne et externe.

Exercice de clôture : Co-construction d'un mini plan d'action qualité par groupe restitution.

## Module 2 : préparer et sécuriser la visite d'évaluation (2 journées animées par Jean-Pierre Saliceti)

### Anticiper, structurer, mobiliser : les clés pour préparer efficacement les équipes à l'évaluation HAS»

- Déroulement d'une évaluation HAS.
- Les repères réglementaires clés.
- Les 3 phases d'une évaluation HAS : Avant la visite, pendant la visite, après la visite.
- Les méthodes de recueil des évaluateurs.

Approche croisée : observation, entretiens, analyse documentaire.

#### Introduction aux outils :

- Accompagné traceur parcours d'une personne accompagnée.
- Traceur ciblé focus sur une pratique précise.
- Audit système organisation d'un processus dans sa globalité.

- **Posture d'évaluateur** : écoute active, non-jugement, centration sur la personne accompagnée.

- **Critères impératifs : ce qu'il faut absolument sécuriser.**

Exercice pratique : Reconstitution d'un calendrier d'évaluation identification des points critiques.

### Préparer la structure et l'équipe à l'évaluation

- **Planification organisationnelle au moins 6 mois à l'avance :**

- Rôle de la direction, du référent qualité, des chefs de service.
- Feuille de route : étapes, échéances, personnes clés.
- Communication interne : calendrier partagé, outils de suivi, réunions d'étape.

- **Documents stratégiques à jour et mobilisables :**

- Projet d'établissement, CPOM, projet personnalisé, règlement de fonctionnement.
- DIPC, DUERP, PPA, fiches d'incidents, synthèses institutionnelles.
- Intégration des RBPP dans les écrits et dans les pratiques.
- Outils supports : manuel qualité, rapport d'autoévaluation, plan d'actions en cours

- **Préparation et implication des équipes.**

- **Lien entre les outils internes et l'évaluation :**

- Cohérence entre autoévaluation, projets personnalisés, projet d'établissement /service, rapport d'activité et CPOM.
- Traçabilité des décisions et des ajustements dans les outils qualité.

Travail en groupe : Diagnostic express de préparation à l'évaluation. Intitulé : «Sommets-nous prêts ? - 10 points de vigilance avant l'évaluation HAS»

### S'approprier les réflexes évaluatifs : de l'entraînement à la mise en situation

#### S'entraîner à l'évaluation

- Illustrations concrètes du déroulement d'une évaluation.
- Lecture et analyse de documents réels anonymisés ou fictifs.
- Appui sur les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles RBPP.
- Erreurs fréquentes à éviter.

Exercice pratique : Jeu de rôle d'entretien évaluatif entre direction, professionnel, évaluateur.

#### S'évaluer à blanc en conditions réelles

- **Simulation d'une visite** : évaluation blanche sur 6 critères répartis entre les groupes.
- **Travail sur les critères impératifs**, les preuves documentées et la cohérence des réponses.
- **Restitution croisée** : chaque groupe joue un binôme «ESSMS / évaluateur».
- **Clôture** : de l'anticipation à la stratégie continue - comment capitaliser la préparation ?

Exercice final : Mini-évaluation croisée (objectif : appliquer les méthodes évaluatives HAS sur une situation fictive)

- **Restitution croisée en binômes «ESSMS / évaluateur»**
- **Analyse en direct des échanges**, posture professionnelle, logique argumentative, réactivité aux questions.
- **Feedback collectif** animé par le formateur : pertinence des preuves, clarté des réponses, posture qualité.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Enseignements théoriques et apports méthodologiques sur toutes les étapes de la démarche d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'amélioration continue de la qualité.
- Exercices pratiques avec supports audio visuels autour des différentes étapes du processus d'évaluation et d'amélioration continue de la qualité.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

Gérald GIMENO, formateur ACTIF intervenant notamment sur les questions relatives aux transformations du secteur des ESMS en lien avec la réforme SERAFIN-PH. Chargé de cours au CNAM PACA Titre pro GEMMS (Niveau 7) et à l'IMPGT Master 2 MESS (Niveau 7).

Et Jean-Pierre SALICETI, formateur ACTIF. 17 ans d'expérience, dont 6 dans le secteur sanitaire et 11 dans le secteur médico-social. Il a toujours évolué à des postes de Responsable Qualité. Il a suivi de très près l'avancée des travaux de la HAS sur le nouveau dispositif d'évaluation. Il est titulaire d'un DESS Analyse et Qualité.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

#### Les + de la formation

- Formation d'actualité.
- Parcours modulable et progressif

# SE METTRE EN CONFORMITÉ AU REGARD DES EXIGENCES DU RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION HAS

## Modules de formation-action à la carte

CODE

071

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

### Visées professionnelles

Vous souhaitez préparer la future visite d'évaluation (anciennement « évaluation externe ») de votre structure ? Nous vous proposons de vous donner des clés de lecture et des méthodes afin de bien préparer votre visite d'évaluation en y intégrant les nouvelles exigences du référentiel HAS d'évaluation de la qualité des ESSMS qui trouveront à s'appliquer. Pour ce faire, nous vous proposons un accompagnement sous forme de 5 modules à la carte en fonction de vos besoins et de vos prochaines échéances en la matière, avec comme point d'orgue, si vous le souhaitez, de réaliser une première autoévaluation dans les conditions de la visite d'évaluation.

**Note** : certaines phases de l'accompagnement (les modules 4 et 5 en particulier) sont réalisées sous la forme d'action de conseil.

### Publics et prérequis

Tous salariés concernés par la mise en œuvre de la nouvelle démarche d'évaluation de la qualité en ESSMS.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Identifier les enjeux et les attendus du nouveau référentiel d'évaluation HAS.
- Comprendre l'architecture du nouveau référentiel.
- Décrypter les nouvelles méthodes d'évaluation.
- Savoir poser un diagnostic partant de l'analyse qualitative et quantitative des indicateurs du référentiel HAS.
- Formaliser un plan d'action réaliste en priorisant les axes de travail et en tenant compte du calendrier d'évaluation.
- Appliquer l'approche par les processus et les risques (optionnel).
- Réaliser une première autoévaluation dans les conditions de la visite d'évaluation (optionnel).

### Contenu

#### Module 1 (2 j) : sensibilisation aux exigences du référentiel d'évaluation de la HAS

#### Rappels sur les fondements de la démarche qualité

- Sens donné à la démarche qualité jusqu'à aujourd'hui.
- Prémices d'une démarche qualité : intérêt, impacts.

#### Analyse du nouveau référentiel d'évaluation des ESSMS

- Enjeux et nécessaire adaptation de nos ESSMS.

- Analyse du référentiel d'évaluation de la HAS.
- Nouveau vocabulaire et nouvelles approches : « accompagné traceur », « traceur ciblé », « l'audit système ».
- Articulation à trouver avec l'existant.

#### Autodiagnostic : de la démarche qualité à l'approche par les processus et par les risques

- Principaux processus et risques y afférant.
- Cartographie, indicateurs de mesure de l'efficacité (KPI).
- Mise en place et suivi comme aide à la décision.
- Envisager sereinement l'évaluation avec le nouveau référentiel.

#### Les étapes incontournables dans la mise en place de l'évaluation (travaux en ateliers)

- Engagement de la direction, orientations prioritaires, conduite du changement.
- Manager le projet : étapes et présentation aux équipes.
- Quelle organisation ? Quel suivi ? Quelles compétences ? Quelle mesure de l'efficacité de ce travail ? Quel plan de communication.
- Établir votre cartographie des processus et formaliser la description complète d'un processus (et où se situent les risques).

#### Module 2 (durée indicative : 3/4 j) : méthodologie d'analyse des 157 indicateurs (sur le plan qualitatif et quantitatif) et de formulation d'un diagnostic

Lors de chaque journée de travail, une planification préalable du contenu de la journée vous est proposée par l'intervenant.

Il met à votre disposition un document Excel correspondant à la transposition des 157 indicateurs du référentiel. Chaque indicateur est repris avec le groupe projet pour le positionner sur l'échelle à 4 niveaux.

À l'issue de cette deuxième étape, une synthèse apparaît sous forme de graphique, laissant apparaître les points forts et les points sensibles de votre structure servant de base à la co-construction de votre plan d'actions. Dans le cadre de ce module il est aussi possible d'envisager de remplir directement la plateforme SYNAE.

Notre *accompagnement formatif* propose des items déclinant l'indicateur sous ses différents aspects, facilitant ainsi le questionnement des participants sur les informations à fournir. Il en résulte une **identification des points forts et des points sensibles aboutissant à la formulation d'un diagnostic**.

### Module 3 (durée indicative : 3/4 j) : priorisation et co-construction du plan d'actions

L'analyse précédente conduit à l'identification des points forts et points sensibles de la structure au regard des exigences du référentiel HAS. Ces résultats, chiffrés, vous permettent de définir les priorités d'actions. A partir de ces priorités, un plan d'actions est co-construit par le consultant, la direction et le groupe projet, indiquant une planification dans le temps des actions à mettre en œuvre. Une fois validé par vos soins, il vous revient d'en assurer le suivi.

### Module 4 (optionnel) : accompagnement à la mise en œuvre du plan d'actions

Selon les priorités identifiées et les ressources de votre structure permettant d'y apporter des réponses adaptées, nous pouvons mettre à votre disposition un consultant sur un nombre de jours qu'il conviendra de définir ensemble, une fois le plan d'actions validé, sur tout ou partie des priorités définies (exemple : réalisation d'une cartographie des processus, description des processus et procédures, réponses aux exigences en matière de QVCT, GPEC, gestion des risques...).

### Module 5 (optionnel) : mettez en pratique et devenez opérationnel en réalisant une évaluation à blanc selon les attendus de la démarche évaluative HAS

Une fois votre structure mise en conformité au regard des exigences du référentiel HAS, nous pouvons réaliser une évaluation à blanc dans les conditions de la future visite d'évaluation ainsi qu'un accompagnement au remplissage de l'application SYNAE. Elle vous permet, ainsi, de vous mettre dans les conditions de la future visite, par les experts visiteurs, d'une part et, d'autre part, de vous assurer de la pertinence des différents éléments mis en place dans le cadre de votre plan d'actions (durée indicative : en fonction des spécificités de votre structure).

#### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Exercices, ateliers de groupe, échanges, apports techniques et méthodologiques, diaporama, synthèses faites par l'animateur et utilisation d'outils permettant aux participants de s'approprier l'ensemble de ces éléments.
- En outre, les apports s'appuient sur le manuel d'évaluation et les FAQ de la HAS, et le dernier module implique le remplissage de grilles via la plateforme SYNAE.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

#### Animation

**Gilbert FABRE**, 17 ans d'encadrement d'équipe, dont 7 en équipe de direction et 2 en direction générale, est titulaire d'un DESS de Gestion et d'un DESS de Management par la Qualité. Depuis 20 ans, Gilbert Fabre accompagne les Directions Générales, les Directions et les Équipes d'Encadrement du social et du médico-social, par le conseil, la formation et le coaching. Il est intervenu dans plus de 200 ESSMS.

**Gérald GIMÉNO**, titulaire de Master II en Gestion et en Management des ESSMS. Formateur intervenant dans le secteur social et médico-social depuis 2008. Chargé de cours au CNAM PACA (GEMMS, diplôme de niveau 7) et à l'IMPGT (Master 2 MESS, diplôme de niveau 7), Aix-en-Provence.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

#### Les + de la formation

- Formation très opérationnelle
- Réalisation (optionnelle) d'une première autoévaluation selon les attendus de la visite d'évaluation.

# LES OUTILS DU RÉFÉRENT QUALITÉ

Durée : 56 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1960 €

Dates : du 09 au 12/06/2026 et du 15 au 18/09/2026

## Visée professionnelle

Chargé le plus souvent d'animer la politique qualité de l'Établissement/service et de mettre en œuvre le plan d'amélioration, le « référent qualité » assure le suivi des actions d'amélioration, sous la responsabilité et avec le concours du responsable qualité et/ou des instances hiérarchiques.

Cette formation vise à développer la capacité des professionnels en situation de management de la qualité à animer la politique qualité de l'Établissement/service et à mettre en œuvre le plan d'amélioration, à travers les différents outils opérationnels de management conformes aux orientations et méthodes d'évaluation du nouveau référentiel HAS.

## Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel ayant à gérer l'amélioration continue de la qualité ou à s'impliquer de façon opérationnelle dans sa mise en œuvre, et devant maîtriser les techniques et outils nécessaires pour exercer cette fonction (outils organisationnels, managériaux et opérationnels). Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Acquérir les repères nécessaires à la définition des fonctions et des rôles du référent qualité.
- S'approprier les cadres méthodologiques nécessaires à l'élaboration et à la formalisation des outils du référent conformes aux orientations et méthodes d'évaluation du nouveau référentiel HAS.
- Savoir construire les outils de management de la qualité adaptés à la réalité de l'ESSMS.

## Contenu

### Module 1 : Place du référent qualité dans le dispositif d'évaluation et de la démarche qualité

#### Les missions du référent qualité

- Missions et responsabilités du référent qualité et du groupe projet.
- Définition des missions et rôles professionnels à l'heure du nouveau référentiel HAS.
- Champs de compétences du référent qualité et du groupe projet.
- Conduire le projet « amélioration continue » au sein de la structure et rendre compte de l'avancement à la hiérarchie.

#### La participation du référent à la mise en œuvre de l'évaluation à différents niveaux

- Engagement dans l'évaluation.
- Place dans l'organisation de l'évaluation.
- Participation aux différentes étapes du processus évaluatif jusqu'à la production du rapport d'évaluation et du plan d'action.

- Réalisation des rapports d'étape et de la synthèse annuelle dans le cadre du rapport d'activité conformément à la réglementation en vigueur.
- Communication interne et externe autour des résultats de l'évaluation.
- La gestion documentaire.

## Module 2 : Les outils du référent qualité

### La méthodologie pratique de la démarche d'amélioration continue de la qualité en lien avec les orientations et les méthodes d'évaluation du nouveau référentiel HAS

- Réalisation d'une autoévaluation avec le nouveau référentiel de la HAS.
- L'approche par les processus et les risques.
- Les nouvelles méthodes d'évaluation : accompagné traceur, traceur ciblé et audit système.
- Mise en œuvre des évaluations et exploitation de leurs résultats par la production d'un rapport d'évaluation assorti d'un plan de progrès.
- Réalisation d'un plan d'amélioration continue.
- Réalisation des fiches action à partir du plan de progrès défini par l'Établissement/service.
- Définition des indicateurs de suivi et d'évaluation des réalisations et de leurs effets.
- Elaboration d'un tableau de bord de suivi des réalisations.
- Réalisation des bilans réguliers et analyse de l'avancement du PACQ dans le rapport annuel d'activité, conformément à la réglementation en vigueur.
- Réalisation des questionnaires de satisfaction.
- Elaborer les procédures et protocoles et la traçabilité y afférant.

### Le management de la qualité et l'accompagnement aux évolutions.

- Le système de management de la qualité.
- Les outils de l'accompagnement : le soutien, l'adaptation des outils de management, la diffusion de la culture qualité.

### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Apports théoriques et méthodologiques, boîte à outils, études de cas pratiques.
- Support de cours.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Gilbert Fabre**, 17 ans d'encadrement d'équipe, dont 7 en équipe de direction et 2 en direction générale, il est titulaire d'un DESS de Gestion et d'un DESS de Management par la Qualité. Depuis 20 ans, Gilbert Fabre accompagne les Directions Générales, les Directions et les Equipes d'Encadrement du social et du médico-social, par le conseil, la formation et le coaching. Il est intervenu dans plus de 200 ESSMS.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



## NOUVEAU REFERENTIEL D'ÉVALUATION HAS : NOS FORMATIONS FLASH À LA CARTE EN CLASSE VIRTUELLE

**CODE : 073**

### MODULE 5 :

Maitrisez la nouvelle démarche d'évaluation de la qualité  
en ESSMS pour mieux l'intégrer dans votre pratique



**Durée :** 3,5 Heures

**Dates :** le 06/05/2026 de 09h00 à 12h30

**CODE : 074**

### MODULE 6 :

Évaluez la qualité de vos prestations SERAFIN-PH  
en conformité avec le nouveau référentiel HAS



**Durée :** 3,5 Heures

**Dates :** le 06/05/2026 de 13h30 à 17h00

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - [intra@actif-online.com](mailto:intra@actif-online.com)

# S'APPROPRIER ET TRANSPOSER LES RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DE LA HAS

CODE

075

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte ou distanciel

Coût : 644 €

Dates : La Grande Motte du 01 au 02/06/2026

Cette formation multi modale peut être réalisée en présentiel ou distanciel selon votre choix - Contactez nos services si en distanciel (04 67 29 04 92).

## Visées professionnelles

Les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) sont bien plus que des textes de référence : elles offrent une base solide pour penser ses pratiques, leur donner du sens, et construire un accompagnement respectueux des droits, des besoins et des attentes des personnes.

Dans un contexte où les ESSMS doivent se préparer à l'évaluation portée par la HAS, cette formation propose d'explorer les RBPP comme leviers concrets pour nourrir une démarche qualité vivante et partagée et pour documenter les critères du référentiel HAS, en particulier ceux liés à la bientraitance, aux projets personnalisés, à la participation et à la gestion des risques.

## Personnes Concernées et Prérequis

Tout intervenant dans le registre social médico-social intéressé par la démarche qualité et la pratique de l'évaluation, membres des comités de pilotage, des groupes projets, des groupes d'évaluation, référents qualité, chefs de service, directeurs d'établissements et de service. Pas de prérequis. Prérequis technique pour le distanciel : prévoir un poste PC, Mac, iPad équipé d'une connexion internet, d'un micro et d'une webcam.

## Objectifs opérationnels

- Connaître les fondements des RBPP et leur fonction dans la démarche d'évaluation de la qualité et la conduite du projet.
- S'approprier la méthodologie de transposition des RBPP dans les pratiques professionnelles et les outils institutionnels tels que le projet d'établissement et de service.

## Contenu

### Les fondements et les enjeux des RBPP

- Les fondements théoriques, les systèmes de valeur et des différents paradigmes des RBPP.
- Les enjeux et les finalités de ces recommandations.

### Des notions et démarches à prendre en compte dans le cadre de l'approche des RBPP

- Le parcours de la personne accompagnée.
- Le pouvoir d'agir de la personne.
- Le respect des droits fondamentaux
- L'approche inclusive des accompagnements
- La réflexion éthique des professionnels

### L'articulation entre les RBPP et les critères d'évaluation, dans le cadre de l'évaluation HAS

- Approche méthodologique et pratiques de la transposition des recommandations en critères d'évaluation.
- La méthodologie d'appropriation et d'insertion des RBPP :
  - de l'analyse et l'interprétation jusqu'à l'insertion dans le projet,

- les pratiques d'intervention et les référentiels d'évaluation : comment intégrer les recommandations de la HAS dans les référentiels existants,
- comment réactualiser les référentiels en les y insérant ?
- Les recommandations suivantes constitueront notamment la base du travail d'analyse et d'interprétation des recommandations :
  - « l'expression et la participation des personnes accueillies dans les établissements relevant du secteur de l'inclusion sociale »,
  - « la bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre »,
  - « la mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées »,
  - « les conduites violentes dans les établissements accueillant des adolescents : prévention et réponses »,
  - « l'ouverture de l'établissement »,
  - « les attentes de la personne et le projet personnalisé »,
  - « la mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance »,
  - « concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement »,
  - spécificité de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques
  - la qualité de vie (EHPAD, MAS, FAM).
  - les travaux de la HAS sur la nouvelle démarche évaluative

## Selon l'intérêt des stagiaires ou leurs attentes, d'autres recommandations peuvent être intégrées aux travaux.

- Les futurs travaux de la HAS sur les évaluations et la démarche qualité.
- Les systèmes de coordination et de coopération.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et méthodologiques autour des éléments constitutifs et des modalités d'insertion des recommandations de bonnes pratiques professionnelles, dans la démarche de projet et dans la démarche d'évaluation.
- Exercices et applications pratiques avec supports informatiques et vidéo projecteur.
- Document pédagogique remis à chaque stagiaire.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Gérald GIMENO**, formateur ACTIF intervenant notamment sur les questions relatives aux transformations du secteur des ESMS en lien avec la réforme SERAFIN-PH. Chargé de cours au CNAM PACA Titre pro GEMMS Niveau 7 et à l'IMPGT Master 2 MESS Niveau 7, IMPGT.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



# EVALUATION FLASH SUR LES 18 CRITÈRES IMPÉRATIFS

## 2 jours pour sécuriser votre visite d'évaluation

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte ou distanciel

Coût : 644 €

CODE

080

Dates : du 15 au 16/06/2026

Cette formation multi modale peut être réalisée en présentiel ou distanciel selon votre choix - Contactez nos services si en distanciel (04 67 29 04 92).

### Visées professionnelles

**Plus de 70 % des ESSMS présentent au moins un critère impératif non conforme lors de leur évaluation HAS.** Ce chiffre, issu des premiers bilans publiés par la HAS, révèle un enjeu crucial : **les critères impératifs sont les points de rupture les plus fréquents dans les démarches évaluatives.** Leur non-conformité questionne directement la qualité, la sécurité et les droits fondamentaux des personnes accompagnées.

Cette formation a pour objectif de permettre aux professionnels des ESSMS de **maîtriser les 18 critères impératifs de la démarche d'évaluation HAS**, afin de prévenir les risques de non-conformité lors de l'évaluation.

Vous construirez, pendant le temps de la formation, un tableau de sécurisation sur les 18 critères impératifs.

### Personnes Concernées et Prérequis

Professionnels du secteur social et médico-social, membres des équipes pluridisciplinaires et des équipes de direction, Responsables/référents qualité, gestionnaires de programmes sociaux et médico-sociaux.

Pas de prérequis.

Prérequis technique pour le distanciel : prévoir un poste PC, Mac, iPad équipé d'une connexion internet, d'un micro et d'une webcam.

### Objectifs opérationnels

- S'approprier les 18 critères impératifs dans le référentiel HAS pour mettre en œuvre les attendus concrets.
- Évaluer le niveau de conformité face aux exigences des 18 critères impératifs.
- Construire des réponses documentées et adaptées aux exigences des critères impératifs HAS.
- Élaborer un plan d'action correctif pour chaque critère impératif non maîtrisé.

### Contenu

#### Analyser et s'approprier les 18 critères impératifs du référentiel de la HAS

- Rappel des grandes lignes de la démarche évaluative HAS (enjeux, objet, finalité).
- Introduction à la notion de critères impératifs : enjeux, conséquences, indicateurs.
- Pourquoi les critères impératifs sont-ils décisifs ?
- Lecture ciblée des 18 critères dans les chapitres 2 et 3 du référentiel.

- Analyse des premiers bilans d'évaluation HAS et identification des zones à risque et des critères impératifs fréquemment non-conformes.
- Quiz d'auto-positionnement sur les 18 critères HAS - résultats anonymes partagés en groupe.
- Analyse croisée de 2 rapports d'évaluation anonymisés (cotation, éléments de preuve, impact).
- Méthodologie pour analyser chaque critère :
  - Quelles preuves ? Quelle traçabilité ?
  - Qui est concerné dans l'équipe ?
  - Comment l'intégrer dans le quotidien ?
- Cartographie collective des non-conformités fréquentes et facteurs contributifs présentation d'un tableau avec les principales non-conformités observées par critères.
- Ateliers en sous-groupes : auto-diagnostic par critère selon les réalités de chaque ESSMS.

*A partir des travaux réalisés en sous-groupes et des apports du formateur, réalisation d'un tableau de sécurisation simplifiée comprenant pour chaque critère le niveau de conformité, les éléments de preuves disponibles, les actions correctives à prévoir.*

*Ce tableau qui sera complété au fur et à mesure de l'avancement de la formation.*

#### Construire des réponses adaptées aux exigences des 18 critères impératifs

- Comment élaborer une réponse à un critère impératif : traçabilité et preuve (documents, pratiques, posture) ?
- Documenter la traçabilité :
  - Identifier **les sources de preuve documentaire** (procédures, trames, comptes rendus, outils d'évaluation).
  - Démontrer **la cohérence entre les documents et les pratiques**.
  - S'assurer que la version des documents est à jour, connue et diffusée dans l'équipe.
  - **Valoriser les éléments préexistants** (projet d'établissement, projet personnalisé, protocoles).
- Objectiver les pratiques :
  - Décrire **ce qui est réellement fait** sur le terrain en lien avec le critère.
  - Distinguer **les intentions (ce qui est écrit) de la réalité observée (ce qui est fait)**.
  - Tracer les pratiques dans des comptes rendus, plannings, bilans, fiches de liaison, outils partagés.
  - Identifier des **acteurs-clés** (référents, coordinateurs, chef de service, IDEC, etc....).

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

- Typologie des preuves attendues :
  - Procédurielle : **protocoles, fiches d'organisation, référentiels internes...**
  - Pratique tracée : **fiches de liaison, comptes rendus, registres, évaluations, outils...**
  - Preuves de participation : **traces de co-construction, consentements signés, signature des fiches de présence.**
  - Indicateurs de suivi : tableaux de bord, bilans, tableaux des incidents.
- Remplissage du tableau de sécurisation simplifié :
  - Élaboration d'un plan d'action correctif personnalisé sur les critères impératifs.
  - Simulation d'échanges avec évaluateurs sur les critères sensibles.
  - Temps de partage entre participants : astuces, freins, solutions.

*Mise en situation : construire une réponse écrite pour 4 critères.*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance d'apports théoriques et pratiques.
- Analyses et études cas à partir des situations vécues par les professionnels.
- Approche triangulée document / observation / entretien.
- Mises en situation.
- Réalisation d'un tableau de sécurisation simplifiée comprenant pour chaque critère le niveau de conformité, les éléments de preuves disponibles, les actions correctives à prévoir enrichies tout au long de la formation.
- **Livrable final : finalisation du tableau de sécurisation portant sur les 18 critères impératifs.**
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Coordination

**Gérald GIMENO**, Masters 2 en Droit, en Gestion et en management des ESMS. Formateur intervenant dans le secteur social et médico-social depuis 2008.

Chargé de cours pour le CNAM PACA GEMMS et à l'IMPGT Master 1 et 2 MESS, Aix-en-Provence.

### Animation

**Gérald GIMENO.**

Ou,

**Jean-Pierre SALICETI** a 17 ans d'expérience, dont 6 dans le secteur sanitaire et 11 dans le secteur médico-social. Il a toujours évolué à des postes de Responsable Qualité. Il a suivi de très près l'avancée des travaux de la HAS sur le nouveau dispositif d'évaluation. Il est titulaire d'un DESS Analyse et Qualité.

Ou,

**Gilbert FABRE**, 17 ans d'encadrement d'équipe, dont 7 en équipe de direction et 2 en direction générale, est titulaire d'un DESS de Gestion et d'un DESS de Management par la Qualité. Depuis plus de 20 ans, Gilbert Fabre accompagne les Direction Générales, les Directions et les Équipes d'Encadrement du social et du médico-social, par le conseil, la formation et le coaching. Il est intervenu dans plus de 200 ESSMS

Ou,

**Isabelle PHILIPPE**, Diplômée de l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique, titulaire du CAFDES. Formatrice et Consultante spécialisée dans l'analyse des politiques publiques et leurs déclinaisons ainsi que dans l'accompagnement aux projets d'établissements, de Plateformes, de dispositifs, sociaux et médico-sociaux, au Projet Personnalisé d'Accompagnement.

### Les + de la formation

- Exercices pratiques
- Formation d'actualité.
- Méthodes et outils facilement transposables sur le terrain.
- Formation qui permet de revenir sur les outils institutionnels et questionner les pratiques.
- Sécurisation des réponses aux 18 critères.

# ETABLIR LE PLAN DE GESTION DE CRISE ET DE CONTINUITÉ DE L'ACTIVITÉ DE SON ESSMS

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

Conforme aux attendus de l'objectif 3.14 du référentiel d'évaluation HAS

## Visées professionnelles

Vous devez vous inscrire prochainement dans un nouveau cycle d'évaluation portée par la Haute Autorité de santé (HAS), ou suite au rapport de visite de l'évaluation de votre structure, vous devez reprendre dans le cadre d'un plan d'actions prioritaires certains critères impératifs notamment les 4 critères en lien avec l'objectif 3.14 du référentiel intitulé : "L'ESSMS est doté d'un plan de gestion de crise et de continuité de l'activité".

Vous vous demandez comment évaluer la qualité des prestations délivrées en lien avec ces 4 critères.

Pour répondre à ces questions et bien d'autres, nous vous proposons de vous donner des clés de lecture et des méthodes en y intégrant les nouvelles exigences évaluatives afin de bien appréhender cet objectif et de répondre au mieux à ces critères, avec l'ambition d'inscrire cette démarche dans une véritable dynamique d'apprentissage qui fasse sens pour vos équipes.

## Personnes Concernées et prérequis

Formation d'actualité s'adressant aux professionnels représentatifs des différents registres d'intervention dans le secteur des ESSMS concernés par la mise en œuvre de la nouvelle démarche d'évaluation de la qualité. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- S'approprier les attendus des évaluateurs sur ce critère impératif.
- Développer des démarches, outils, ou pratiques en réponse à l'objectif (3.14 de l'évaluation HAS).

## Contenu

**L'ESSMS définit avec les professionnels un plan de gestion de crise et de continuité de l'activité et le réactualise régulièrement (critère. 3.14.1)**

- Rappel des 4 points clés de la démarche évaluative HAS.
- Mise en perspective : la démarche qualité, la gestion des risques, la notion de critères impératifs dans le cadre du référentiel.
- Sensibilisation des parties prenantes sur le plan de gestion de crise et de continuité de l'activité : définition, rôle, enjeux, finalités.
- Mise en place d'un plan de gestion de crise et de continuité de l'activité :
  - contexte, identification des principaux risques, stratégie de continuité de l'activité, responsabilités,
  - dispositif de gestion de crise, maintenance opérationnelle du plan, cellule de crise,
  - fiches types événements/risques ou conséquences d'événements,
  - plan de retour à l'activité.

*Études de cas et exercices*

**L'ESSMS communique son plan de gestion de crise en interne et en externe (critère. 3.14.2)**

- Communication interne :
  - Présentation du plan aux membres du CSE et à l'ensemble des professionnels
- Communication externe :
  - Autorités de tutelles
  - Services de secours

*Mises en situations et analyses*

**Les professionnels participent aux exercices et aux retours d'expériences partagés, organisés par l'ESSMS (critère. 3.14.3)**

- Participation des professionnels à la réalisation du plan de gestion de crise et de continuité de l'activité.
- Reprise des principales crises dans le cadre d'une revue qualité en lien avec la démarche d'amélioration continue de la qualité en articulation avec les indicateurs de l'ANAP.
- Élaborations autour de mesures correctives ou préventives qui pourraient être mises en œuvre au sein de la structure.

*Élaborations d'outils*

**Les professionnels sont régulièrement sensibilisés et/ou formés à la gestion de crise critère (3.14.4)**

- Plan de développement des compétences, formations en interne.
- Réactualisation annuelle du Plan de gestion de crise et de continuité de l'activité.
- Appropriation des démarches, outils et procédures par l'ensemble des acteurs à travers des mises en situation proposées par les participants ou le formateur.

*Analyses de cas*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives 70 % du temps.
- Apports théoriques illustrés de cas concrets, démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Supports informatiques et vidéo projection. Un document pédagogique actualisé est remis à chaque stagiaire.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Coordination

Gérald Gimeno.

## Animation

Gérald Gimeno ou, Isabelle Philippe ou, Gilbert Fabre ou, Jean Pierre Saliceti.

## Note

Formation réalisable en présentiel et /ou en distanciel.

CODE

081

Visite d'évaluation - critères impératifs - plan d'actions prioritaires

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# FORMALISER LE PLAN DE PRÉVENTION DES RISQUES DE MALTRAITANCE ET DE VIOLENCE

CODE

082

Visite d'évaluation - critères impératifs - plan d'actions prioritaires

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Conforme aux attendus de l'objectif 3.11 du référentiel d'évaluation HAS

### Visées professionnelles

Vous devez vous inscrire prochainement dans un nouveau cycle d'évaluation portée par la Haute Autorité de santé HAS ou suite au rapport de visite de l'évaluation de votre structure, vous devez reprendre dans le cadre d'un plan d'actions prioritaires certains critères impératifs notamment les 3 critères en lien avec l'objectif 3.11 du référentiel intitulé : "L'ESSMS définit et déploie son plan de prévention des risques de maltraitance et de violence".

Vous vous demandez comment évaluer la qualité des prestations délivrées en lien avec ces 3 critères.

Pour répondre à ces questions et bien d'autres, nous vous proposons de vous donner des clés de lecture et des méthodes en y intégrant les nouvelles exigences évaluatives afin de bien appréhender cet objectif et de répondre au mieux à ces critères, avec l'ambition d'inscrire cette démarche dans une véritable dynamique d'apprentissage qui fasse sens pour vos équipes.

### Personnes Concernées et prérequis

Formation d'actualité s'adressant aux professionnels représentatifs des différents registres d'intervention dans le secteur des ESSMS concernés par la mise en œuvre de la nouvelle démarche d'évaluation de la qualité.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- S'approprier les attendus des évaluateurs sur ces critères impératifs.
- Développer des démarches, outils, ou pratiques en réponse à l'objectif 3.11 de l'évaluation HAS.

### Contenu

**L'ESSMS définit, avec les professionnels, un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées (critère 3.11.1)**

- Rappel des 4 points clés de la démarche évaluative HAS.
- Mise en perspective : La démarche qualité, la gestion des risques, la notion de critères impératifs dans le cadre du référentiel.
- Identification des situations à risque de maltraitance au sein de la structure.
- La réalisation d'une cartographie des situations à risque de maltraitance en établissement/service/dispositif.
- La mise en place d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence en lien avec la cartographie réalisée.

#### Études de cas et exercices

**L'ESSMS traite les signalements de faits de maltraitance et de violence, et met en place des actions correctives (critère 3.11.2)**

- Mise en place d'un dispositif de signalement des faits de maltraitance et de violence.

- Place et rôle de l'encadrement dans une dynamique de prévention de la maltraitance.
- Analyse et suivi des signalements de maltraitance et de violence actions correctives engagées suite aux événements.
- Reprise des événements dans le cadre d'une revue qualité en lien avec la démarche d'amélioration continue de la qualité en articulation avec les indicateurs de l'ANAP.
- Présentation par les professionnels des outils existants utilisés, échanges et évaluation, en fonction, propositions d'amélioration ou de création de nouveaux supports.
- Le déploiement des démarches et des outils auprès de tous travail autour des modalités de communication.

#### Analyses de situations

**Les professionnels sont régulièrement sensibilisés et/ou formés à la détection et au signalement de faits de maltraitance et de violence (critère 3.11.3)**

- Localisation et mobilisation des ressources en ligne disponibles en fonction de ses besoins et de ses priorités d'actions présentations de fiches, procédures, tutos vidéo, kit/guides/référentiels.
- Formations et outils mis en place, être en mesure de pouvoir exploiter et intégrer les recommandations de la HAS sur la prévention de la maltraitance et la promotion de la Bientraitance dans ses propres pratiques professionnelles et dans son référentiel d'évaluation.
- Appropriation des démarches, outils et procédures par l'ensemble des acteurs à travers des mises en situation proposées par les participants ou le formateur.
- Synthèse des apports et réflexions sur les possibilités de déploiement au sein de l'ESSMS.

#### Mises en situation

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives 70 % du temps.
- Apports théoriques illustrés de cas concrets, démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Supports informatiques et vidéo projection. Un document pédagogique actualisé est remis à chaque stagiaire.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Coordination

Gérald Gimeno.

### Animation

Gérald Gimeno ou, Isabelle Philippe ou, Gilbert Fabre ou, Jean Pierre Saliceti.

### Note

Formation réalisable en présentiel et /ou en distanciel.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# ASSURER LE RECUEIL ET LE TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES RÉCLAMATIONS

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

**Conforme aux attendus de l'objectif 3.12 du référentiel d'évaluation HAS**

## Visées professionnelles

Vous devez vous inscrire prochainement dans un nouveau cycle d'évaluation portée par la Haute Autorité de santé HAS ou suite au rapport de visite de l'évaluation de votre structure, vous devez reprendre dans le cadre d'un plan d'actions prioritaires certains critères impératifs notamment les 3 critères de l'objectif 3.12 du référentiel intitulé : "L'ESSMS assure le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations".

Vous vous demandez comment évaluer la qualité des prestations délivrées en lien avec ces 3 critères.

Pour répondre à ces questions et bien d'autres, nous vous proposons de vous donner des clés de lecture et des méthodes en y intégrant les nouvelles exigences évaluatives afin de bien appréhender cet objectif et de répondre au mieux à ces critères.

## Personnes Concernées et prérequis

Formation d'actualité s'adressant aux professionnels représentatifs des différents registres d'intervention dans le secteur des ESSMS concernés par la mise en œuvre de la nouvelle démarche d'évaluation de la qualité.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- S'approprier les attendus des évaluateurs sur ces critères impératifs.
- Développer des démarches, outils, ou pratiques en réponse à l'objectif 3.12 de l'évaluation HAS.

## Contenu

**L'ESSMS organise le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations (critère 3.12.1)**

- Rappel des 4 points clés de la démarche évaluative HAS.
- Mise en perspective : la démarche qualité, la gestion des risques, la notion de critères impératifs dans le cadre du référentiel.
- Sensibilisation des parties prenantes sur les notions de plaintes et réclamations.
- Mise en place d'une procédure dédiée autour des plaintes et réclamations :
  - Procédure rédigée
  - Fiche d'enregistrement disponible réalisée
  - Accessibilité des fiches
- Traitement des plaintes et réclamations- analyses et suivis différents niveaux envisageables :
  - L'équipe de direction
  - L'ensemble des professionnels

*Expérimentation d'outils et analyses de cas*

**L'ESSMS communique sur le traitement des plaintes et réclamations aux parties prenantes (critère 3.12.2)**

- Professionnels concernés par le traitement et le suivi des plaintes et réclamations.
- Les plaintes font l'objet d'une réponse systématique au plaignant;
- Le déploiement des démarches et des outils de communication auprès de tous (travail autour des modalités de communication) :
  - CVS/Groupes d'expression
  - Représentants des professionnels
  - Comité qualité
  - Autres acteurs
- Un circuit de recueil et de traitement des plaintes clairement identifié.

*Mises en situation*

**Les professionnels analysent en équipe les plaintes et les réclamations et mettent en place des actions correctives (critère 3.12.3)**

- Connaissance par les professionnels des outils et des procédures à disposition pour déclarer les plaintes et les réclamations.
- Reprise des plaintes et réclamations dans le cadre d'une revue qualité en lien avec la démarche d'amélioration continue de la qualité en articulation avec les indicateurs de l'ANAP, discussions autour de mesures correctives ou préventives qui pourraient être mises en œuvre au sein de la structure.
- Présentation par les professionnels des outils existants utilisés, échanges et évaluation, en fonction, propositions d'amélioration ou de création de nouveaux supports.
- Présentation d'un bilan des plaintes et réclamations au CVS /Groupe d'expression et discussions autour de mesures correctives ou préventives pouvant être mises en place.

*Mises en situation et analyses*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives 70 % du temps.
- Apports théoriques illustrés de cas concrets, démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Supports informatiques et vidéo projection. Un document pédagogique actualisé est remis à chaque stagiaire.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Coordination

**Gérald Gimeno.**

## Animation

**Gérald Gimeno** ou, **Isabelle Philippe** ou, **Gilbert Fabre** ou, **Jean Pierre Saliceti.**

## Note

**Formation réalisable en présentiel et /ou en distanciel.**

CODE

**083**

Visite d'évaluation - critères impératifs - plan d'actions prioritaires

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**



# ASSURER LE RECUEIL ET LE TRAITEMENT DES ÉVÈNEMENTS INDÉSIRABLES

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

084

## Conforme aux attendus de l'objectif 3.13 du référentiel d'évaluation HAS

### Visées professionnelles

Vous devez vous inscrire prochainement dans un nouveau cycle d'évaluation portée par la Haute Autorité de santé HAS ou suite au rapport de visite de l'évaluation de votre structure, vous devez reprendre dans le cadre d'un plan d'actions prioritaires certains critères impératifs notamment les 4 critères en lien avec l'objectif 3.13 du référentiel intitulé : "L'ESSMS assure le recueil et le traitement des événements indésirables".

Vous vous demandez comment évaluer la qualité des prestations délivrées en lien avec ces 4 critères.

Pour répondre à ces questions et bien d'autres, nous vous proposons de vous donner des clés de lecture et des méthodes en y intégrant les nouvelles exigences évaluatives afin de bien appréhender cet objectif et de répondre au mieux à ces critères.

### Personnes Concernées et prérequis

Formation d'actualité s'adressant aux professionnels représentatifs des différents registres d'intervention dans le secteur des ESSMS concernés par la mise en œuvre de la nouvelle démarche d'évaluation de la qualité.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- S'approprier les attendus des évaluateurs sur ces critères impératifs.
- Développer des démarches, outils, ou pratiques en réponse à l'objectif 3.13 de l'évaluation HAS.

### Contenu

#### L'ESSMS organise le recueil et le traitement des événements indésirables (critère 3.13.1)

- Rappel des 4 points clés de la démarche évaluative HAS.
- Mise en perspective : la démarche qualité, la gestion des risques, la notion de critères impératifs dans le cadre du référentiel.
- Sensibilisation des parties prenantes sur les notions d'événements indésirables, indésirables graves et indésirables graves associés à des soins.
- Mise en place d'un protocole et d'une fiche de recueil et de traitement des événements indésirables :
  - procédure rédigée, fiche d'enregistrement disponible réalisée, accessibilité des fiches, traitement des événements indésirables - analyses et suivis différents niveaux envisageables,

l'équipe de direction, l'ensemble des professionnels.

*Exercices et analyses*

#### L'ESSMS communique sur le traitement des événements indésirables auprès des parties prenantes (critère 3.13.2)

- Professionnels concernés par le traitement des événements indésirables.
- Les modalités à suivre dans le cadre de chaque événement indésirable (EI/ EIG/ EIGS).

- Le déploiement des démarches et des outils de communication auprès de tous travail autour des modalités de communication :
  - CVS/Groupes d'expression, représentants des professionnels,
  - Comité qualité, autres acteurs.
- Un circuit de recueil et de traitement des événements indésirables est clairement identifié au sein de la structure.

*Études et expérimentations d'outils*

#### Les professionnels déclarent et analysent en équipe les événements indésirables et mettent en place des actions correctives (critère 3.13.3)

- Connaissance par les professionnels des outils et des procédures à disposition pour déclarer chaque type d'événement indésirable.
- Reprise des événements indésirables dans le cadre d'une revue qualité en lien avec la démarche d'amélioration continue de la qualité en articulation avec les indicateurs de l'ANAP, discussions autour de mesures correctives ou préventives qui pourraient être mises en œuvre au sein de la structure.
- Présentation par les professionnels des outils existants utilisés, échanges et évaluation, en fonction, propositions d'amélioration ou de création de nouveaux supports.
- Présentation d'un bilan des événements indésirables (EI/EIG/EIGS) au CVS / Groupe d'expression et discussions autour de mesures correctives ou préventives pouvant être mises en place.
- Signalement aux autorités compétentes.

*Étude de cas*

#### Les professionnels sont régulièrement sensibilisés et/ou formés à la gestion des événements indésirables (critère 3.13.4)

- Plan de développement des compétences, formations en interne.
- Appropriation des démarches, outils et procédures par l'ensemble des acteurs à travers des mises en situation proposées par les participants ou le formateur.

*Analyses de situation*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives 70 % du temps.
- Apports théoriques illustrés de cas concrets, démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Supports informatiques et vidéo projection. Un document pédagogique actualisé est remis à chaque stagiaire.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Coordination

Gérald Gimeno.

### Animation

Gérald Gimeno ou, Isabelle Philippe ou, Gilbert Fabre ou, Jean Pierre Saliceti.

### Note

Formation réalisable en présentiel et /ou en distanciel.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# DEVENEZ EVALUATEUR QUALITÉ DES ESSMS CERTIFIÉ AFNOR

## Formation animée en partenariat avec le cabinet TLC

Durée : 70 Heures

Coût : Nous consulter

CODE

085

Visite d'évaluation - critères impératifs - plan d'actions prioritaires

### Visées professionnelles

"L'évaluateur qualité des ESSMS certifié" dispose des connaissances et des compétences permettant de mener en autonomie des évaluations qualité, et de progressivement piloter ou assurer des responsabilités dans le management de la qualité et la prévention des risques.

### Personnes Concernées et prérequis

Tout professionnel intéressé par la réalisation d'évaluations qualité des ESSMS : professionnel d'ESSMS, consultant, ... Formation ouverte aux demandeurs d'emploi. Non éligible au CPF.

### Tarifs

10 jours de formation (4 950 € ) 2h30 de certification (1209.60 €) - Sessions de formation réalisées à Paris.

### Objectifs opérationnels

- Se situer dans les enjeux et la réglementation du secteur social et médico-social
  - Maîtriser le cadre réglementaire de l'évaluation qualité fixée par l'HAS
  - Travailler avec un référentiel qualité des ESSMS élaboré par l'HAS
  - Maîtriser les méthodes et techniques d'évaluation, notamment les 3 méthodes d'évaluation HAS : accompagné traceur, traceur ciblé, audit système
  - Planifier et préparer une évaluation qualité
  - Réaliser une évaluation sur site
  - Formuler les constats, réaliser la cotation
  - Rédiger le rapport d'évaluation qualité, dans le cadre de l'HAS SYNAE
- Formation réalisée en partenariat avec l'IRTS Île de France Montrouge.

### Contenu

#### Fondements de la qualité de la démarche d'évaluation

- Connaître les principes de la qualité
- Savoir mettre en pratique l'amélioration continue cycle PDCA
- Connaître et savoir utiliser les différents outils de résolution de problème
- Maîtriser le vocabulaire de l'évaluation
- Appréhender le principe d'évaluation dans le secteur social et médico-social

#### L'évaluation qualité des ESSMS

- Evolution de l'évaluation externe depuis 2002
- Connaître le nouveau référentiel HAS d'évaluation de la qualité des ESSMS 2022
- Cibler les documents pertinents à l'analyse documentaire

- Rédiger un plan d'évaluation en prenant en compte les objectifs poursuivis et les contraintes de l'ESSMS
- La méthode de l'usager traceur
- La méthode du traceur ciblé
- La méthode de l'audit système

#### Savoir-être et savoir-faire de l'évaluateur

- Connaître les règles de l'évaluation déontologie, impartialité, indépendance vis-à-vis des évalués et de la hiérarchie, méthode fondée sur la preuve, etc
- Les 7 principes de l'audit et les techniques : savoir questionner, écouter et reformuler
- Savoir conduire une réunion de cadrage
- Savoir communiquer avec l'ESSMS.
- Savoir recueillir les documents prévus par le CASF et ceux pertinents à la production de preuves.

#### Les attendus réglementaires

- Maîtriser les documents obligatoires des ESSMS et leur contenu tels que définies par l'HAS, le CASF, le code de la santé ou le code du travail : le projet d'établissement, le projet personnalisé, ...
- Repérer les exigences du circuit du médicament en ESSMS
- Repérer les exigences des déclarations, traitement et communication des événements indésirables
- Repérer les attendus de la qualité de vie au travail
- Détecter les écarts par rapport au cadre réglementaire.

#### Les Recommandations de Bonnes Pratiques

- Savoir utiliser les recommandations de bonnes pratiques de l'HAS et se repérer au sein de la documentation,
- Identifier et connaître au sein des différentes recommandations les attendus dans les différents domaines du référentiel : bientraitance et éthique, droits de la personne accompagnée, expression et participation de la personne accompagnée, co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement, accompagnement à la santé, accompagnement à l'autonomie, continuité et fluidité des parcours.

#### Analyser les constats

- Détecter les écarts et les hiérarchiser en fonction des risques détectés
- Préparer les propositions et les préconisations à l'issue de l'évaluation à partir des éléments recueillis notes, preuves, documents
- Maîtriser la notation des critères standards et impératifs, savoir justifier sa notation.
- Rédiger un rapport d'évaluation sur la plateforme SYNAE incluant la notation et les axes forts ou de progrès identifiés, les éléments de preuve consultés et les éléments de justification si nécessaire.
- Connaître et apprécier le plan d'amélioration de la qualité.

**Connaissances du secteur médico-social**

- Posséder des connaissances sectorielles sur les processus et les services terminologie, caractéristiques des organisations, pratiques spécifiques afin de comprendre le contexte de l'évaluation.
- Connaître les méthodes évaluatives des politiques publiques.

La formation comprend également le travail autour des situations pratiques mises en œuvre par les stagiaires en intersession. Plusieurs QCM sont également réalisés afin de préparer l'examen de certification AFNOR Certification.

**Modalités de positionnement, d'évaluation, pédagogiques****Modalités de positionnement et d'évaluation**

- Évaluation des acquis à l'entrée et à la fin de formation, par grille de positionnement

**Modalités pédagogiques**

- Les apports de connaissances prennent tout comme point de référence la démarche d'évaluation qualité des ESSMS élaborée par la HAS, dans le cadre de la Loi du 24 Juillet 2019.
- Les formateurs sont également évaluateurs qualité du cabinet TLC (habilitation HAS pour la réalisation d'évaluations qualité)
- **Un travail en intersession est demandé au stagiaire**, à travers une mise en situation en milieu professionnel afin de mieux comprendre l'utilisation concrète sur le terrain des méthodes HAS, et d'être familiarisé avec la situation concrète d'évaluation.
- Echanges et réflexion sur des situations concrètes rapportées par les participants
- **Formation en présentiel**
- Formation conforme au cahier des charges d'AFNOR CERTIFICATION (enregistrement nEES/E-004).
- **L'examen AFNOR Certification** (optionnel) : QCM 60 questions (1h00) Epreuve pratique écrite (1h30), en distanciel.
- **Pré requis pour se présenter à la certification** : Diplôme de niveau 6 ou équivalent, Expérience professionnelle de 3 ans minimum dans le secteur social ou/et médico-social (métier de l'intervention sociale, éducative ou soignante, d'encadrement technique et opérationnel en ESSMS, d'auditeur, d'évaluateur ou de qualiticien)
- **Préparation de l'examen** : Des QCM, mises en situation, et cas pratiques sont répartis tout au long de la formation, afin de garantir un apprentissage régulier.
- Toutes les journées de formation sont **obligatoires** pour pouvoir se présenter à l'examen de certification.
- **L'expertise de l'équipe pédagogique** : Des consultants-formateurs, professionnels du secteur, à la fois auditeurs qualité certifiés AFNOR et habilités par la HAS.

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

En Janvier 2024, 89% des stagiaires ont réussi l'examen de certification AFNOR

**Contact**

Pour tous renseignements :

Véronique BENCIMON -

veronique.bencimon@actif-online.com

**ACTIF FORMATION en partenariat avec TLC CONSEIL**

<https://www.tlcconseil.fr>



# MANAGEMENT - QVCT - GRH

| MANAGER LES ÉQUIPES ET LES PROJETS EN ESSMS                                                                   |           | MODALITÉS                              | CODE |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------|------|
| Évoluer vers la fonction de cadre                                                                             |           | INTER/INTRA<br>Présentiel & distanciel | 095  |
| Maîtriser le management d'équipes et de services                                                              |           | INTER/INTRA<br>Présentiel & distanciel | 096  |
| Cadres : mener des réunions en toutes circonstances en développant ses qualités d'animateur                   |           | INTER/INTRA                            | 097  |
| Le travail en équipe<br>Une dynamique à instaurer et à entretenir entre professionnels                        |           | 100% INTRA                             | 098  |
| Conduire les projets et le changement                                                                         |           | 100% INTRA                             | 099  |
| La co-construction au service du management coopératif des cadres                                             | Actualisé | INTER/INTRA                            | 100  |
| Approche systémique du management et prise de décision                                                        | Actualisé | INTER/INTRA                            | 101  |
| Cadres et/ou coordinateurs d'équipe<br>Mettre en œuvre une coopération en équipe                              | Actualisé | 100% INTRA                             | 103  |
| Manager sans s'épuiser<br>Modules de formation à la carte                                                     |           | 100% INTRA                             | 104  |
| Gérer les conflits et les tensions au sein d'une équipe                                                       |           | INTER/INTRA                            | 105  |
| Penser la complexité pour ajuster son management au travers de la pensée systémique                           | Nouveau   | INTER/INTRA                            | 107  |
| Manager les situations toxiques au travail avec les neurosciences<br>Passez de la toxicité à l'épanouissement |           | INTER/INTRA                            | 109  |
| Parcours "Manager en conscience"                                                                              | Nouveau   | INTER/INTRA                            | 113  |
| Mieux se connaître pour mieux manager<br>Equilibre, clarté et alignement dans sa posture                      | Nouveau   | INTER/INTRA                            | 114  |
| Leadership juste et management par la confiance<br>Mobiliser sans contrôler                                   | Nouveau   | INTER/INTRA                            | 115  |
| Manager avec agilité dans les situations tendues<br>Pilotage, cadre et régulation                             | Nouveau   | INTER/INTRA                            | 116  |
| Dynamique d'équipe et engagement durable<br>Construire un collectif motivé                                    | Nouveau   | INTER/INTRA                            | 117  |
| Management et Intelligences Artificielles                                                                     | Nouveau   | INTER/INTRA                            | 119  |

| LEADERSHIP SITUATIONNEL ET MANAGEMENT RELATIONNEL                                                             |         | MODALITÉS                              | CODE       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------------------------------|------------|
| <b>Le Manager-Coach</b><br>Mieux répondre aux changements et au besoin d'autonomie de ses équipes             |         | INTER/INTRA                            | <b>130</b> |
| <b>Le neuro-leadership</b><br>Pour fédérer, révéler les talents et être profondément ancré                    |         | INTER/INTRA                            | <b>131</b> |
| <b>Clés managériales pour fédérer et agir sous tension</b>                                                    | Nouveau | INTER/INTRA                            | <b>132</b> |
| <b>Dynamiser vos équipes et vos projets avec l'intelligence collective</b>                                    |         | 100% INTRA                             | <b>133</b> |
| <b>Coaching professionnel pour cadres</b><br>Développer sa posture et son leadership                          | Nouveau | 100% INTRA<br>Présentiel & distanciel  | <b>137</b> |
| QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)                                                            |         | MODALITÉS                              | CODE       |
| <b>Management bienveillant et bien-être au travail</b><br>Saurons-nous répondre aux attentes de nos équipes ? |         | 100% INTRA                             | <b>151</b> |
| <b>Qualité de vie et des Conditions de Travail (QVCT)</b><br>Comment s'y prendre pour la mettre en place ?    |         | 100% INTRA                             | <b>153</b> |
| GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (GRH)                                                                         |         | MODALITÉS                              | CODE       |
| <b>Recrutement : attirer, recruter, intégrer</b>                                                              |         | INTER/INTRA<br>Présentiel & distanciel | <b>160</b> |
| <b>Cadres : l'entretien motivationnel</b><br>Un outil pour favoriser le développement des compétences         |         | INTER/INTRA                            | <b>162</b> |
| <b>Développer sa marque employeur : une composante essentielle de sa stratégie</b>                            |         | INTER/INTRA                            | <b>163</b> |

### Voir aussi dans notre catalogue

|                                                                           |           |             |            |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|------------|
| <b>Cadres : le droit du travail au service du management de proximité</b> | Actualisé | INTER/INTRA | <b>240</b> |
| <b>Gestion administrative et sociale du personnel</b>                     |           | INTER/INTRA | <b>242</b> |

### Autres formations consultables uniquement sur [www.aktif-online.com](http://www.aktif-online.com)

|                                                                                                                   |           |                                       |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------|------------|
| <b>Manager une équipe en SESSAD</b>                                                                               |           | 100% INTRA                            | <b>102</b> |
| <b>Le management d'équipe par un processus coopératif</b><br>Faire face aux situations complexes et/ou difficiles |           | 100% INTRA<br>Présentiel & distanciel | <b>106</b> |
| <b>L'engagement des professionnels : la clé des organisations efficaces</b>                                       |           | 100% INTRA                            | <b>108</b> |
| <b>La confrontation : une compétence incontournable de la coopération</b>                                         | Actualisé | 100% INTRA                            | <b>110</b> |

|                                                                                                                                                                  |           |             |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|------------|
| <b>Séminaire en Intelligence Collective</b><br>Construire ensemble l'innovation                                                                                  | Nouveau   | 100% INTRA  | <b>111</b> |
| <b>Elaborer et formaliser une culture professionnelle partagée</b><br>Une nécessité managériale                                                                  | Nouveau   | 100% INTRA  | <b>112</b> |
| <b>L'apport des arts martiaux dans le management d'équipe</b><br>Harmoniser les énergies pour répondre aux nouveaux défis managériaux                            | Nouveau   | 100% INTRA  | <b>118</b> |
| <b>Manager les équipes mobiles</b>                                                                                                                               | Nouveau   | 100% INTRA  | <b>120</b> |
| <b>Management Antifragile</b>                                                                                                                                    | Nouveau   | 100% INTRA  | <b>121</b> |
| <b>Le courage managérial par le sens et les valeurs</b><br>Outiller les cadres                                                                                   | Nouveau   | 100% INTRA  | <b>122</b> |
| <b>Se préparer aux changements du secteur médico-social</b><br>Sens, enjeux et implications pour les professionnels accompagnants                                | Nouveau   | 100% INTRA  | <b>123</b> |
| <b>Manager avec les accords toltèques</b>                                                                                                                        |           | 100% INTRA  | <b>134</b> |
| <b>Cadres : les premières fois</b>                                                                                                                               |           | 100% INTRA  | <b>135</b> |
| <b>Cadres : devenez un leader du changement</b>                                                                                                                  |           | 100% INTRA  | <b>136</b> |
| <b>Créer les conditions du pouvoir d'agir de votre équipe de Direction</b>                                                                                       |           | 100% INTRA  | <b>138</b> |
| <b>Mieux manager avec le DISC</b><br>Développer son leadership                                                                                                   | Actualisé | 100% INTRA  | <b>139</b> |
| <b>Comment préserver vos équipes du BURN-OUT ?</b><br>Techniques simples adaptées à vos pratiques (PNL-Hypnose-CNV)                                              |           | 100% INTRA  | <b>150</b> |
| <b>Management d'équipe</b><br>Comment adapter sa communication par la gestion émotionnelle ?                                                                     |           | 100% INTRA  | <b>152</b> |
| <b>Approche ergonomique de la démarche qualité de vie au travail</b>                                                                                             | Actualisé | 100% INTRA  | <b>154</b> |
| <b>Promotion de la qualité de vie au travail et gestion du stress en établissement et service de santé</b>                                                       |           | 100% INTRA  | <b>155</b> |
| <b>L'entretien de bilan annuel et l'entretien professionnel de formation</b>                                                                                     | Actualisé | 100% INTRA  | <b>161</b> |
| <b>Manager et dynamiser une équipe en établissement et service de santé</b>                                                                                      |           | 100% INTRA  | <b>170</b> |
| <b>Coordonner et animer une équipe en établissement et service de santé</b>                                                                                      |           | 100% INTRA  | <b>171</b> |
| <b>Management intergénérationnel en établissement et service de santé</b>                                                                                        |           | 100% INTRA  | <b>172</b> |
| <b>L'Analyse de Pratique Professionnelle (APP) adaptée à vos équipes</b>                                                                                         |           | 100% INTRA  | <b>268</b> |
| <b>Cadres : mieux accompagner les effets des situations de crise (agressions, violence, etc...)</b>                                                              |           | 100% INTRA  | <b>540</b> |
| <b>Oser prendre soin de soi pour pouvoir prendre soin des autres</b><br>Se préserver et muscler ses compétences émotionnelles au travail                         | Nouveau   | INTER/INTRA | <b>922</b> |
| <b>Absentéisme : le Job Crafting au service du maintien dans l'emploi</b><br>Rendre vos salariés proactifs grâce aux meilleurs outils de la psychologie positive | Nouveau   | INTER/INTRA | <b>924</b> |

# ÉVOLUER VERS LA FONCTION DE CADRE

Durée : 42 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1764 €

Dates : La Grande Motte du 29/06 au 01/07/2026 et du 01 au 02/10/2026 et Classe virtuelle le 16/09/2026 et le 09/10/2026

## Visée professionnelle

Aujourd'hui, les fonctions de coordonnateur, de référent, responsable opérationnel... nous amènent à être confrontés à des questions de leadership, de management et de contrôle, sans avoir, au préalable, bien repéré les compétences nécessaires. De la même manière, la volonté d'évoluer dans sa carrière ou dans ses missions et mettre son expérience au service d'une équipe ou d'un projet nous pousse à vouloir assumer des fonctions d'encadrement et de management.

**Cette formation multimodale de 46 h qui alterne des phases formatives en présentiel (35 h) et en distanciel (11 h) en groupe (2 fois 3,5 h sous forme de classe virtuelle) et en individuel (4 fois 1 h sous forme d'entretien à programmer), pose les bases des missions du cadre et de leur déclinaison dans la pratique. En même temps elle permet à chacun de se les approprier.**

## Personnes concernées et prérequis

Professionnel non-cadre qui prennent ou souhaite prendre, à plus ou moins long terme, les responsabilités de la fonction. Pas de prérequis.

**Prérequis technique pour le distanciel :** prévoir un poste (PC, Mac, iPad...) équipé d'une connexion internet, d'un micro et d'une webcam.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les différents principes, responsabilités et devoirs de la fonction du cadre dans le management d'un service, d'un projet ou d'une équipe.
- Déterminer les leviers du management des hommes.
- Développer sa connaissance des outils de gestion des ressources humaines et de la communication professionnelle.
- Écrire votre projet dans ses divers cheminements pour accéder à la fonction de cadre.

## Contenu

### Phase 1 – Présentiel (21 h)

#### Connaitre les principes et les différentes dimensions du management

- Clarifier ses notions sur le management en référence aux différents courants de gestion des ressources humaines.
- Définir ses styles possibles de management et leur mise en œuvre.

*Autodiagnostic de positionnement des grands courants du management et des écoles d'organisation, tests de positionnement de « Hersey et Blanchard ».*

## Engager un management au service des différents projets

- Se situer dans les évolutions d'un secteur et plus particulièrement dans les enjeux et les défis qui se posent aux cadres.
- Repérer ses missions et ses rôles dans la mise en œuvre d'une organisation professionnelle.

*Définition de la responsabilité engagée dans la fonction.*

## Définir les enjeux et les défis qui se posent aux institutions en regard de l'évolution de leur cadre réglementaire

- Comprendre les enjeux et les finalités de la contractualisation de l'action sociale et médico-sociale.
- Définir et maîtriser les contours de la responsabilité contractuelle.
- Définition de la responsabilité engagée dans la fonction et la délégation.

### Phase 2 - Classe virtuelle 3,5 h

#### Adapter son management à son environnement professionnel 1ère partie :

Utiliser la connaissance des différentes dimensions du management dans son contexte professionnel.

Repérer la part de responsabilité engagée dans la gestion des différents projets actuellement menés.

### Phase 3 – Présentiel (14 h)

#### Adapter son management aux professionnels et aux équipes

- Développer une relation d'autorité par la définition de la part de négociable et de non négociable dans son management.
- Connaître les besoins et les motivations pour faire converger objectifs personnels et objectifs collectifs.

*Réalisation d'une frise de programmation des axes de management basés sur la réalité de terrain des participants.*

#### S'outiller pour manager : une communication fructueuse et constructive

Utiliser les outils de communication et de management :

- la conduite d'une réunion et sa méthodologie : les différents rôles, le cadre de travail et de communication professionnelle,
- les différents types d'entretiens : professionnel, annuel, de recrutement...,
- Dépasser les conflits et dynamiser les professionnels.

*Étude de cas, livrets d'accompagnement et outils.*

### Phase 4 – Classe virtuelle (3,5 h)

#### Adapter son management à son environnement professionnel (2ème partie) :

- Utiliser la connaissance des différentes dimensions du management dans son contexte professionnel.
- Repérer la part de responsabilité engagée dans la gestion des différents projets actuellement menés.

### Phase 5 – Visio en individuel (4 x 1 h à programmer)

#### Analyser vos pratiques de management et développer le transfert des apprentissages en situation de travail.

#### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Groupe de formation limité à 8 participants afin de favoriser l'implication et le suivi intensif de chacun.
- Classe virtuelle sur l'application Teams Pro.
- Assistance technique et pédagogique pour accompagner l'apprenant dans le déroulement de son parcours en distanciel.
- Apports théoriques méthodologiques et techniques, fiches de travail, exercices, données bibliographiques.
- Participation à des groupes d'entraînement à l'analyse de situation de management.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Jérémie POLGE**, Master II en sciences de l'éducation « conseil et formation en éducation », intervient depuis 2004 dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale sur cette thématique. Il accompagne différentes équipes d'encadrement (MECS, FAM, SAVS) dans leur politique de management.

**Frédéric AURIOL** Avocat au barreau de Perpignan.

#### Les + de la formation

- Un accompagnement personnalisé grâce aux 4 heures d'entretien individuel.
- Une approche pragmatique de mise en œuvre des concepts abordés.
- La confrontation d'expériences, l'échange et la création d'outils sont favorisés.

# MAÎTRISER LE MANAGEMENT D'ÉQUIPES ET DE SERVICES

Durée : 42 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1764 €

Dates : La Grande Motte du 01 au 03/06/2026 et du 03 au 04/09/2026 et Classe virtuelle le 30/09/2026 et le 14/10/2026

## Visée professionnelle

Aujourd'hui, il est important de savoir ce que l'on fait pour agir sur ce que l'on veut faire. La fonction d'encadrement est à la fois porteuse d'une image reconnue de tous, celle du « leader » d'équipe. Mais elle est également contrainte de toute part dans des exigences de plus en plus croissantes.

**Cette formation multimodale de 46 h qui alterne des phases formatives en présentiel (35 h) et en distanciel (11 h) - en individuel sous forme d'entretien (4x1 heure à programmer) - en groupe sous forme de classe virtuelle (2x 3,5 heures), croise tous les éléments du contexte professionnel pour permettre à chacun de se repérer et d'évoluer dans sa pratique.**

## Personnes concernées et prérequis

Cadres et personnel d'encadrement, en fonction dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Pas de prérequis.

**Prérequis technique pour le distanciel :** prévoir un poste (PC, Mac, iPad...) équipé d'une connexion internet, d'un micro et d'une webcam.

## Objectifs opérationnels

- Identifier son type de management dans un secteur évoluant dans ses pratiques professionnelles et sa culture.
- Organiser le management de son équipe et du service dans le respect du droit du travail, des conventions collectives et de ses responsabilités.
- S'outiller pour animer et motiver les professionnels et les équipes.

## Contenu

### Phase 1 – Présentiel (21 h)

#### Adapter son management aux exigences du secteur

- Repérer les missions et les rôles de chacun dans la réalisation du projet et adapter une organisation professionnelle.
- S'appuyer sur des outils existants comme l'évaluation interne ou externe, la gestion par les compétences... pour mener à bien son action de manager.
- Diagnostiquer et évaluer son activité de cadre dans ses missions fondamentales : diagnostiquer, organiser, agir et contrôler.
- Faire le point sur ses pratiques de management et son style personnel pour faire ressortir vos points forts et vos points à améliorer.

*Autodiagnostic de positionnement des grands courants du management et des écoles d'organisation, tests de positionnement de Hersey et Blanchard, réalisation d'une frise de programmation des axes de management basés sur la réalité de terrain des participants.*

## Définir les enjeux et les défis qui se posent aux institutions en regard de l'évolution de leur cadre réglementaire

- Comprendre les enjeux et les finalités de la contractualisation de l'action sociale et médico-sociale.
- Définir et maîtriser les contours de la responsabilité contractuelle.
- Définition de la responsabilité engagée dans la fonction et la délégation.

## Identifier le cadre légal du recrutement, la formation professionnelle continue et de la RGPD

- Prendre en compte le contexte d'apparition et d'application de la loi sur la formation professionnelle continue :
  - Management et gestion par la compétence, mobilité professionnelle, évaluation de la qualité du service, définition de fonction,
  - Les réformes de la formation professionnelle continue les obligations tous les ans, tous les deux ans, tous les six ans.
- Le recrutement :
  - Identifier les demandes spécifiques au secteur médico-social notamment l'article L133-6 du CASF et ses conséquences, la notion d'employeur dans le monde associatif, les critères légaux de l'entretien d'embauche.
  - Les textes et leurs conséquences.
- La Révision Générale de la Protection des Données R.G.P.D.

### Phase 2 - Classe virtuelle (3,5 h)

## Définir son management prenant en compte les contraintes de son environnement professionnel

- Développer la pratique d'un management personnalisé afin de savoir s'appuyer sur les compétences et les ressources présentes dans l'équipe,
- Contrôler et évaluer les pratiques professionnelles dans une dynamique d'objectifs pour promouvoir l'autoévaluation et la professionnalisation des acteurs.

### Phase 3 - Présentiel (14 h)

## S'outiller pour manager : une communication fructueuse et constructive

- Utiliser les outils de communication et de management :
  - la conduite d'une réunion et sa méthodologie : Les différents rôles, le cadre de travail et de communication professionnelle,
  - les différents types d'entretiens : professionnel, annuel, de recrutement...
- Dépasser les conflits et dynamiser les professionnels.

**Assurer la motivation de chacun et une collaboration de tous**

- Développer la collaboration entre les membres de l'équipe dans un esprit d'engagement personnel positif et de coresponsabilité pour mettre en place des délégations efficaces et constructives : complémentarités et synergie,
- Utiliser le changement comme un levier de motivation dans l'optique d'un enrichissement des actions du collaborateur et de son développement professionnel.

*Étude de cas, livrets d'accompagnement et outils.*

**Phase 4 - Classe virtuelle 3,5 h****Définir son management prenant en compte les contraintes de son environnement professionnel**

- Développer la pratique d'un management personnalisé afin de savoir s'appuyer sur les compétences et les ressources présentes dans l'équipe,
- Contrôler et évaluer les pratiques professionnelles dans une dynamique d'objectifs pour promouvoir l'autoévaluation et la professionnalisation des acteurs.

**Phase 5 - Visio en individuel (4 x 1 h à programmer)**

Analyser vos pratiques de management et développer le transfert des apprentissages en situation de travail.

**Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats**

- Groupe de formation limité à 8 participants afin de favoriser l'implication et le suivi intensif de chacun.
- Classe virtuelle sur l'application Teams Pro.
- Assistance technique et pédagogique pour accompagner l'apprenant dans le déroulement de son parcours en distanciel.
- Apports théoriques méthodologiques et techniques, fiches de travail, exercices, données bibliographiques.
- Participation à des groupes d'entraînement à l'analyse de situation de management.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

**Animation**

**Jérémie POLGE**, Master II en sciences de l'éducation « conseil et formation en éducation », intervient depuis 2004 dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale sur cette thématique. Il accompagne différentes équipes d'encadrement (MECS, FAM, SAVS, etc.) dans leur politique de management.

**Frédéric AURIOL**, Avocat au barreau de Perpignan.

**Les + de la formation**

- Un accompagnement personnalisé en lien avec votre contexte de travail favorisant le transfert des apprentissages.
- La participation à une « communauté d'apprenants » orientée sur le management dans le secteur de l'action sociale et médico-sociale.
- La confrontation d'expériences, l'échange et la création d'outils sont favorisés.



# CADRES : MENER DES RÉUNIONS EN TOUTES CIRCONSTANCES EN DÉVELOPPANT SES QUALITÉS D'ANIMATEUR

CODE

097

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 23 au 24/04/2026

## Visée professionnelle

Les réunions « de préparation » ou « d'évaluation » des projets d'accompagnement personnalisé, les réunions de groupes, d'unités, de services peuvent prendre beaucoup de place sur le temps de travail. Insuffisamment préparées, sans véritable méthode de travail, si ce n'est le traditionnel tour de table des participants, elles deviennent parfois « contre-productives ».

**Cette formation de 14 heures vous permettra d'organiser et conduire ces moments de travail collectif avec méthodologie et pertinence.**

## Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel ayant à préparer et animer des réunions, mais également tout professionnel désirant améliorer leur participation à ces rencontres collectives.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Disposer d'une méthodologie de préparation et de conduite des réunions.
- Fixer des objectifs clairs et réalistes et organiser la répartition des rôles dans le déroulement de la réunion.
- Organiser la réflexion et la répartition des prises de parole pour faire émerger des hypothèses de travail et un plan d'action.

## Contenu

### Donner du sens à vos regroupements : préparer et intégrer les réunions dans l'action de l'équipe

- Intégrer les temps de réunion à la fois dans le travail personnel et dans la démarche collective à développer.
- Prévoir une démarche d'ensemble : convocation au démarrage de la réunion, appels à contributions préalables, programmation des sujets à aborder, choix des méthodes de travail, etc.

*Constitution d'un outillage : convocation, fiche suivi...*

### La forme pour soutenir le fond : acquérir de la méthode pour enrichir vos échanges et vos décisions

- « Cadrer » dès les premières minutes et énoncer les règles de déroulement (objectif de la réunion, répartition des rôles...).
- Écouter, investiguer, reformuler une idée différente, s'impliquer dans l'étude d'une problématique et co-construire une solution.
- Conclure et relater ensuite les conclusions d'une réunion.

*Constitution d'une méthode respectant la RGPD : Feuille de suivi d'idée et synthèse finale*

## Une posture à incarner : organiser le dialogue inter personnel et réussir l'interdisciplinarité

- Écouter, investiguer, reformuler et rechercher l'implication des participants.
- S'impliquer dans l'étude d'une problématique et gérer les enjeux de pouvoir.
- Positiver et dégager une solution vers le consensus.

*Mises en situation pratique et retour réflexif*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives (70 % du temps) : apports théoriques et méthodologiques avec documentation.
- Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants. Acquisition d'outils concrets à transposer sur le terrain.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Jérémie POLGE**, Master II en sciences de l'éducation « conseil et formation en éducation », intervient depuis 2004 dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale sur cette thématique.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Les + de la formation

- Acquisition d'outils concrets à transposer sur le terrain.
- Mises en situation intensives et variées.

# LE TRAVAIL EN ÉQUIPE

Une dynamique à instaurer et à entretenir entre professionnels

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

098

## Visée professionnelle

Le travail en équipe prend toutes les formes aujourd'hui : à l'interne comme à l'externe, des collègues du quotidien (équipe, contre équipe, jour, nuit...) au réseau de partenaires ou de prestataires, de la pluridisciplinarité des fonctions à la complémentarité des rôles. Pourtant, le travail en équipe ne va pas de soi. Il ne suffit pas d'être dans un groupe pour faire du travail d'équipe, comme il ne suffit pas d'être plusieurs personnes pour obtenir une force collective. Cette formation vous permettra de savoir mobiliser les synergies existantes dans une équipe par la mise en place de méthodes favorisant la co-construction.

## Personnes concernées et prérequis

Tous professionnels des établissements ou services du secteur sanitaire, social et médico-social. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Définir les processus dynamiques qui font d'un groupe une équipe de travail.
- Entretenir la dimension relationnelle du travail en équipe dans la perspective de recherche de consensus.
- Développer une communication interindividuelle et de groupe visant l'engagement personnel positif et la coresponsabilité.

## Contenu

### Engager la dynamique d'une équipe au service du projet

- Comprendre comment se constitue une équipe de travail : rôles et statuts, évolution et fonctionnement...
- Définir les objectifs et le fonctionnement d'une équipe en fonction des buts fixés.

*Repérage des équipes de travail constituant son groupe de travail.*

### Développer une structure de travail en équipe efficace

- Amener l'équipe à se définir et à s'appuyer sur des règles construites par elle-même.
- Gérer les communications afin de permettre des échanges professionnels assurant la cohésion entre les membres de l'équipe.
- Assurer le développement d'un climat de coopération pour favoriser la cohérence des actions menées dans le champ institutionnel.

*Construction d'une charte type de travail en équipe et de règles de fonctionnement.*

## Gérer une équipe de travail et assurer la cohésion de ses membres

- Comprendre les obstacles à la communication et assurer les échanges entre les membres de l'équipe.
- Utiliser des règles de travail et de fonctionnement pour coordonner les pratiques consensuelles dans une organisation.
- Acquérir des techniques de conduite de réunion.

*Mises en situation pratiques utilisant les concepts du travail en équipe.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives (80 % du temps) : Apports théoriques et méthodologiques. Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants. Mise en situation pratique. Participation à des groupes d'entraînement à l'analyse de situation de travail en équipe (G.E.A.S.E.).
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Jérémie POLGE**, Master II en sciences de l'éducation « conseil et formation en éducation », intervient depuis 2004 dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale sur cette thématique.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Méthodes et outils facilement transférables dans la pratique.
- Expérimentation d'un outil de co-construction : le G.E.A.S.E.

# CONDUIRE LES PROJETS ET LE CHANGEMENT

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

099

## Visée professionnelle

Nombreux sont les changements que nous sommes amenés à conduire lorsque nous manégeons une équipe. La conduite de projets et du changement met en œuvre des compétences qu'il nous faut absolument maîtriser en tant que manager. Cette formation a pour but de vous apporter des repères et des outils.

## Personnes concernées et prérequis

Toute personne en situation de management d'une équipe (pour un groupe de 5 à 15 stagiaires maximum). Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Intégrer les étapes à respecter lors d'un projet de changement.
- Identifier les mécanismes et les résistances au changement.
- Savoir utiliser les outils adaptés de communication du changement.
- Savoir accompagner le changement en l'inscrivant dans la durée.

## Contenu

### Comprendre les mécanismes du changement : l'adaptation au changement

- Les différentes typologies.
- La résistance et ses différentes formes.
- La représentation du changement : filtre et cadre de référence.
- Anticiper les conflits pour mieux les gérer.
- Adapter sa posture managériale pour limiter les effets du stress.
- Enjeux et étapes de l'évolution personnelle : connaissance de soi, confiance en soi et en l'autre.
- Définition, objectifs, phases et étapes de la conduite du changement.

### Préparer le projet : cadrage du projet et du changement et réalisation du diagnostic humain

- Gérer le changement comme un projet en définissant ses pourtours et ses objectifs.
- Construire le plan de communication : objectifs, médias utilisés.
- Identifier les acteurs et la carte des partenaires : alliés, déchirés, indifférents, opposants.
- La courbe du cycle du changement.
- Mesurer l'acceptabilité du changement dans l'ESSMS et en déduire les besoins des collaborateurs et outils à mettre en œuvre.
- Établir le tableau de bord du changement.

## Donner du sens et motiver sur le changement

- Le changement comme vecteur de progrès.
- Développer les pensées positives de ses collaborateurs et comprendre les filtres pollueurs de la communication interpersonnelle.
- Savoir motiver autour du changement.

## Les outils de communication adaptés pour accompagner le changement

- L'écoute active et l'empathie : deux outils au service du changement.
- Communiquer pour rendre le changement positif auprès de tous.
- Les étapes clés de vos réunions participatives.

## Accompagner le changement, puis l'inscrire dans la durée

- Segmenter la contrainte : l'approche des petits pas.
- Identifier et réguler stress et émotions.
- Piloter le projet : suivre et gérer les écarts.
- Intensifier votre management de proximité.
- Assurer le suivi dans la durée du changement mis en œuvre.

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Exercices, mises en situation, jeux de rôles, apports techniques et méthodologiques, échanges, diaporama, tests.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Gilbert Fabre**, 17 ans d'encadrement d'équipe, dont 7 en équipe de direction et 2 en direction générale, est titulaire d'un DESS de Gestion et d'un DESS de Management par la Qualité. Depuis 20 ans, Gilbert Fabre accompagne les Directions Générales, les Directions et les Équipes d'Encadrement du social et du médico-social, par le conseil, la formation et le coaching. Il est intervenu dans plus de 200 ESSMS.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

# LA CO-CONSTRUCTION AU SERVICE DU MANAGEMENT COOPÉRATIF DES CADRES

Durée : 28 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1064 €

CODE

Dates : du 19 au 22/10/2026

100

## Visées professionnelles

Depuis deux décennies, les établissements et services sont invités à penser leurs modes d'organisation et de fonctionnement, en proposant de nouveaux systèmes opérationnels de coopération. Ainsi, les positionnements et les postures des cadres, comme leur manière d'exercer leurs fonctions, s'en trouvent particulièrement convoqués ; l'enjeu étant pour ces derniers, de construire de nouvelles modalités d'accompagnement au changement, en prenant appui sur des processus de co-construction.

## Personnes Concernées et prérequis

- Groupe de 12 participants maximum.
- Professionnels cadres.
- Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Être en capacité d'organiser les pratiques collectives en assurant une visibilité des décisions.
- Savoir animer un groupe de travail ou une réunion en déployant un processus de co-construction.
- Pouvoir mettre en place un dispositif socioconstructiviste.

## Contenu

### La co-construction au service d'une intelligence coopérative

- Co-construction et management : vers un changement de paradigme, les domaines de la co-construction.
- La co-construction : définitions.
- Les différents niveaux de participation.
- Le niveau de délibération et d'implication dans le processus de prise de décision.

### La coopération dans les systèmes d'action organisés

- Les différents types de relation, les rapports d'interdépendances, les jeux d'acteurs, les caractéristiques d'une équipe.
- Les mécanismes conflictuels et de défense interactionnels.
- La communication dysfonctionnelle : caractéristiques.
- Les quatre conditions d'une relation de coopération.

## La mise en place d'un dispositif socioconstructiviste

- Le calibrage d'un dispositif : sens et opérationnalité.
- L'organisation des différentes phases : espaces de réflexivité, de capitalisation de connaissances.
- Le processus de prise de décision et la co-construction du changement : les différentes phases.
- La mise en place d'une animation rigoureuse : quelques principes méthodologiques.

## L'animation et la co-construction en actes

- Le rôle d'animateur : un facilitateur-remobilisateur.
- Les points de vigilance et d'attention dans le processus déployé.
- Les difficultés rencontrées : biais, aveuglements cognitifs, la mobilisation des acteurs...
- Les stratégies et techniques de communication.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Exposés théoriques et méthodologiques, études de cas, situations pratiques et supports d'évaluation à disposition.
- Remise de documents pédagogiques et d'un livret de fin de formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Erica ESTEVAN**, Psychologue clinicienne et diplômée de l'EHESP CAFDES, Formatrice consultante et coach certifiée auprès des ESSMS, pour l'élaboration et la mise en œuvre des démarches de projets, d'évaluation, d'expertise, de coaching et de CODEV.

### Les + de la formation

- Méthode interactive à partir d'échanges, de mises en situation et de jeux.

# APPROCHE SYSTÉMIQUE DU MANAGEMENT ET PRISE DE DÉCISION

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 07 au 09/09/2026 et du 21 au 22/09/2026

## Visée professionnelle

Depuis deux décennies, les secteurs social et médico-social ont connu de profondes mutations qui amènent les cadres de l'intervention sociale, à concevoir de nouveaux systèmes d'intelligibilité organisationnelle, au sein desquels, les modalités de coopération et de régulation occupent une place majeure. À l'issue de la formation, les participants seront en capacité de proposer et d'animer des dispositifs innovants qui prennent en compte la situation des personnes.

## Personnes concernées et prérequis

- Groupe de 12 participants maximum.
- Cadres intermédiaires des secteurs social et médico-social : directeur adjoint, cadre socio-éducatif, chef de service.
- Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Pouvoir mettre en œuvre le projet managérial, en accompagnant les équipes « au changement ».
- Savoir communiquer aux équipes, les orientations institutionnelles et le projet managérial qui en découle.
- Être en capacité d'organiser et réguler les pratiques collectives, en assurant une visibilité des décisions et des actions conduites.

## Contenu

### Les caractéristiques de l'organisation systémique

- L'approche systémique du changement organisationnel.
- La conception co-constructiviste du changement.
- Le triptyque : régulation/communication/stratégie.
- Les différents types de changement : rupture, évolutif, homéostatique.

### La mise en œuvre d'un positionnement et d'une posture stratégiques

- Quelques éléments de définition : autorité, pouvoir, stratégie...
- Le positionnement et la posture du manager : « un tacticien rusé et respectueux ».
- Les spécificités de la communication stratégique : les attitudes à privilégier, la communication influente.
- La dynamique relationnelle : le rapport de places, les différents types de relation, les mécanismes conflictuels.

## Les processus cognitifs et émotionnels impliqués dans la prise de décision

- Le fonctionnement de notre système de représentation.
- L'importance des émotions pour une prise de décision juste et adaptée : les avancées en neurosciences affectives.
- Les mécanismes de prise de décisions dysfonctionnelles.
- L'induction sémantique et non-verbale : les phénomènes de soumission consentie.

## La mise en place d'un dispositif d'apprentissage coopératif

- L'apprentissage au changement : sens, enjeux et méthodes.
- Le dispositif d'apprentissage coopératif : définitions (coopération, co-construction) et mise en œuvre opérationnelle.
- Le processus de prise de décision : le rôle du conflit sociocognitif.
- La construction d'un sens partagé.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Exposés théoriques et méthodologiques, études de cas, situations pratiques et supports d'évaluation à disposition.
- Remise de documents pédagogiques et d'un livret de fin de formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation.

**Erica ESTEVAN**, psychologue clinicienne et diplômée de l'EHESP (CAFDES). Formatrice consultante et coach certifiée auprès des ESSMS, pour l'élaboration, la mise en œuvre des démarches de projets, d'évaluation, d'expertise et de coaching.

### Les + de la formation

- Méthode interactive basée sur l'apprentissage coopératif et le co-développement professionnel.

# CADRES ET/OU COORDINATEURS D'ÉQUIPE

## Mettre en œuvre une coopération en équipe

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

103

Manager les équipes et les projets en ESSMS

### Visées professionnelles

Avec les nouvelles orientations de politiques publiques (transformation de l'offre...), les établissements et services sont invités à (re)penser leurs modes de fonctionnement, en proposant de nouvelles modalités qui prennent appui sur des systèmes de régulation en équipe pluriprofessionnelle.

Ainsi, les positionnements et postures des professionnels, comme leur manière d'exercer leurs fonctions, s'en trouvent particulièrement convoqués ; l'enjeu étant de s'engager collectivement vers une dynamique de coopération et de soutenir les équipes dans l'adoption de ce mode de fonctionnement idéal.

### Personnes Concernées et prérequis

- Groupe de 12 participants.
- Professionnels cadres, managers et coordinateurs d'équipe.
- Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Appréhender les caractéristiques d'une coopération en équipe pluriprofessionnelle.
- Saisir les logiques conflictuelles et leurs implications au plan relationnel.
- Comprendre le cadre juridique du partage des informations pour organiser une coordination des actions.

### Contenu

#### Les principes relationnels en équipe pluriprofessionnelle

- Les principaux courants idéologiques et leurs implications en termes de conceptions de l'accompagnement.
- Quelques définitions : valeurs, finalités, principes d'action, éthique, moral, déontologie, les implications en termes de positionnement et posture professionnels.
- La logique relationnelle, les caractéristiques de la relation, les différents types de relation.
- Les phases de développement d'une équipe, les particularités des systèmes dysfonctionnels.

#### La coopération : un mode de fonctionnement idéal d'une équipe

- Quelques définitions : coopération, coordination, co-construction, intelligence collective, structure, organisation, fonctionnement, pluriprofessionnalité...
- Les cinq conditions pour un mode de fonctionnement coopératif, l'apprentissage coopératif et les processus de co-construction.
- La régulation des systèmes interactionnels, les réunions, les formes de régulation.
- Les caractéristiques des systèmes en équilibre : les trois R.

### Les spécificités des situations de conflits interpersonnels

- La notion de conflit, les différents types de conflit, les particularités du conflit.
- Le processus conflictuel, le déclenchement des situations conflictuelles, la place des émotions /sentiments dans la construction de la réalité conflictuelle et dans son maintien.
- Les mécanismes de défense interactionnels, les stratégies conflictuelles.
- La régulation des relations conflictuelles.

### Le partage d'informations au service de la coordination des actions

- Le cadre juridique des informations, l'histoire du secret et la remise en cause du caractère absolu du secret, la violation du secret professionnel.
- La sécurisation des informations : les outils du partage de l'information et leur utilisation.
- Les écrits professionnels : les différents niveaux d'information, les cinq dimensions à considérer et leurs implications en termes de formalisation.
- Le dossier de la personne, le dossier médical et le partage des informations médicales : entre professionnels de santé et autres professionnels du champ social et médico-social / entre professionnels qui ne font pas partie de la même équipe de soins.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Exposés théoriques et méthodologiques, études de cas, situations pratiques et supports d'évaluation à disposition.
- Remise de documents pédagogiques et d'un livret de fin de formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Erica ESTEVAN**, Psychologue clinicienne et diplômée de l'EHESP (CAFDES). Formatrice consultante et coach certifiée auprès des ESSMS, pour l'élaboration, la mise en œuvre des démarches de projets, d'évaluation, d'expertise, de coaching et de CODEV.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Méthodes interactives basées sur l'apprentissage coopératif et le coaching d'équipe.

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**



# MANAGER SANS S'ÉPUISER

## Modules de formation à la carte

CODE

104

Manager les équipes et les projets en ESSMS

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

### Visées professionnelles

Exercer au quotidien des responsabilités hiérarchiques implique des savoir-être et des savoir-faire multiples : prendre des décisions, gérer des relations complexes, conduire les changements nécessaires, évaluer les fonctionnements, développer des stratégies d'évolution.

Cette fonction hiérarchique complexe s'exerce souvent dans une certaine solitude et peut conduire à l'épuisement par manque de soutien méthodologique et de ressourcement personnel. Favoriser la rencontre et la réflexion collective autour de l'exercice pratique du management permet de redonner du sens au travail, de redécouvrir et s'approprier des concepts, des méthodes et des outils pratiques facilitant la mission des cadres.

**Cette formation à la carte est organisée autour de 7 modules de formation complémentaires d'une durée de 7 heures chacun. Nous vous proposons d'échanger en amont de la formation pour clarifier vos attentes et besoins de manière à prioriser l'un et/ou l'autre de ces modules afin que la démarche formative fasse sens et réponde précisément à votre contexte.**

**Les modules de formation retenus par vos soins peuvent utilement être complétés par un travail individuel de mise en pratique sur le terrain professionnel avec une supervision personnalisée sous forme d'entretiens.**

### Personnes Concernées et prérequis

Cadres et personnel d'encadrement, en fonction dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Pas de prérequis.

**Prérequis technique pour les entretiens en visio : prévoir un poste PC, Mac, iPad équipé d'une connexion internet, d'un micro et d'une webcam.**

### Objectifs opérationnels

- Permettre aux cadres et personnel d'encadrement intermédiaire d'effectuer un travail de distanciation, de réflexion et d'élaboration collective par rapport à leur fonction.
- Identifier les enjeux complexes du management par des analyses de situations.
- Mettre en cohérence ses valeurs et ses actions managériales dans un environnement contraint.
- Donner aux encadrants des outils conceptuels, méthodologiques et pratiques pour manager sans s'épuiser : se connaître, trouver son énergie propre, développer des comportements professionnels respectueux de chacun, s'appuyer sur une éthique partagée de coopération.
- Permettre un travail de soutien réciproque et de réflexion partagée sur le sens du métier et l'exercice des fonctions associées.

### Contenu

#### Module 1 (7 h) : Manager des personnes singulières : appréhender le management dans sa dimension psychosociologique

- Connaître et prendre en compte sa propre singularité et la singularité des personnes de son équipe : attentes, besoins, comportements au travail.
- Développer des modes de management bienveillants, participatifs et respectueux de la place de chacun.
- Construire une boîte à outils partagés avec son équipe : valeurs, concepts, méthodes, outils qui donnent du sens et de l'efficacité au travail.

*Exercice de réflexion partagée : Prendre conscience de ma singularité et de son impact sur ma fonction*

#### Module 2 (7 h) : Mettre en place un mode de management participatif basé sur la concertation, la co-élaboration, la coopération et la coordination : s'appuyer sur les ressources de son équipe

- Connaître et utiliser les 6 leviers d'amélioration de la qualité du management.
- Animer son équipe et conduire les réunions et groupes de travail avec efficacité.
- Apprendre à faire la part des choses entre les idées vraies et les idées fausses en management.
- Décoder les signaux d'alerte du mal être au travail et savoir y répondre.

*Exercice en groupe : Travail à partir de situations rencontrées.*

#### Module 3 (7 h) : Retrouver la maîtrise de son temps pour éviter l'épuisement

- Considérer le temps comme une ressource stratégique.
- S'approprier des méthodes pour développer une productivité efficace.
- Faire une auto-analyse de sa gestion du temps : sens des actions; gestion des priorités et des urgences; routines et habitudes; gestion des pressions externes et internes.

*Présentation d'un outil d'auto-analyse du temps et exercice d'auto-analyse : observations factuelles et réflexion partagées sur les améliorations à apporter*

#### Module 4 (7 h) : Occuper pleinement et sereinement sa fonction d'encadrement tout en développant l'art de la délégation concertée

- Construire son management sur un modèle repérant et structurant, développer et partager une vision, transmettre de l'énergie.
- Adopter la bonne posture : position, attitude, état d'esprit, responsabilité, autorité.
- Développer ses compétences de pédagogue.
- Connaître, développer et s'appuyer sur ses ressources personnelles mais sans les épuiser.
- Développer l'art de la délégation concertée et de la collaboration équilibrée en équipe.

*Exercices pratiques : 1 - Apprendre à repérer ses émotions ; 2 - Apprendre à connaître et poser ses limites - 3 - S'appuyer sur les forces de son équipe*

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



### Module 5 (7 h) : Gérer positivement les conflits et trouver des ressources grâce au questionnement éthique

- Développer une attitude proactive dans la gestion des conflits : soutenir, dialoguer, réguler, s'adapter.
- Le triangle éthique de Paul Ricœur et la Règle d'Or : une base de réflexion pour les dilemmes éthiques générateurs de conflits.
- Apprendre à exercer sa faculté de jugement autonome.
- Créer les conditions d'un agir éthique.

*Travail à partir de cas concrets : Gérer les situations de crise, les conflits de valeurs et les dilemmes*

### Module 6 (7 h) : Construire un système de communication, de coordination et de concertation adapté

- Définir ce qu'est un système de communication interne et externe adapté aux besoins.
- Établir et analyser son propre système, en auditer les fonctionnements et dysfonctionnements.

*Travail collectif : Établir avec son équipe un système de communication adapté et efficient*

### Module 7 (7 h) : S'appuyer sur la singularité des compétences des différents acteurs

- Solliciter de façon pertinente les compétences individuelles et collectives - savoirs, savoir-faire et savoir-être.
- Réaliser collectivement la nomenclature d'activité de votre organisation.
- Évaluer et former les professionnels pour mettre en adéquation les compétences des acteurs avec leurs missions et fonctions.
- Favoriser le développement du potentiel des acteurs par la participation, l'initiative, la créativité, la délégation.

### Module optionnel : accompagnement individuel visio complémentaire - A définir

**Accompagnement individualisé pour l'appropriation et la mise en œuvre des contenus de la formation en situation de travail.**

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Groupe de formation de 8 à 10 participants favorisant les échanges approfondis et les études de cas.
- Chaque thématique de travail est abordée sous la forme : Apports conceptuels, méthodologie et outils, exercices pratiques d'appropriation, échanges et analyses de cas pratiques.
- Elle laisse une large part aux problématiques rencontrées par les participants dans leur contexte professionnel pour permettre à chacun de se ressourcer tout en développant ses compétences personnelles.

- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)
- Si nécessaire, accompagnement individualisé des participants sous forme d'entretiens en visio pour l'appropriation et la mise en œuvre concrète des contenus de formation.

### Animation

**Annelyse GUILLAUME-DEJOUR**, Doctorat en Sciences de Gestion, spécialisée en management des organisations sociales et médico-sociales, titulaire du CAFDES. Intervient depuis de nombreuses années dans l'accompagnement et la formation des cadres et dirigeants des organisations médico-sociales en management, accompagnement au changement, gestion de crises, développement de nouveaux services.

### Les + de la formation

- La participation à une " communauté d'apprenants " orientée sur le management dans le secteur de l'action sociale et médico-sociale.
- La confrontation d'expériences, l'échange et la création d'outils sont favorisés.
- Un accompagnement personnalisé en lien avec votre contexte de travail favorisant le transfert des apprentissages.

# GÉRER LES CONFLITS ET LES TENSIONS AU SEIN D'UNE ÉQUIPE

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 29 au 30/09/2026

## Visée professionnelle

Que ce soit en milieu professionnel ou personnel, nous sommes tous, régulièrement, confrontés à des incompréhensions, des désaccords, des crises relationnelles, des tensions...

Le conflit est partout, complexe et multiforme et nous ne savons pas toujours quel sens lui donner ni les solutions à y apporter pour y faire face de manière constructive.

Nos comportements sont souvent inappropriés et peuvent conduire à l'effet inverse recherché.

Face au conflit, nous sommes désemparés. Nous évitons la confrontation ou bien réagissons, cherchons à établir des responsables, à trouver des solutions « rationnelles ».

Nous entrons ainsi, inconsciemment, dans une spirale stérile et interminable pouvant conduire à la violence et à la négation de l'autre.

## Personnes concernées et prérequis

Toute personne ayant à manager une équipe (pour un groupe de 5 à 15 stagiaires maximum).

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Discerner les mécanismes de naissance des conflits.
- Gérer les conflits de manière constructive en identifiant la méthode la plus appropriée.
- Utiliser la communication et les comportements les mieux adaptés.

## Contenu

### Les conflits sont-ils inévitables ?

- Définitions
- Pourquoi entrons-nous en conflit ?
- Les phases d'évolution du conflit.
- Le conflit fait peur pourtant, il peut être constructif.

### Quelques éléments de communication interpersonnelle

- Notre représentation du monde.
- Les canaux de communication.
- Les filtres physiques et sensoriels à la communication.
- Apprendre à s'écouter pour mieux s'entendre.

## Comment agir sur les conflits ?

- Votre style de gestion des conflits.
- Les différentes stratégies pour sortir du conflit.
- Développer des stratégies gagnantes.
- L'assertivité.
- Les règles d'or de la communication en situation de conflit.
- Le processus de gestion des conflits.

## Comment prévenir les conflits pour limiter leur apparition

- Travailler autour de la motivation des membres de l'équipe.
- Se confronter plutôt que s'affronter.
- Des règles du jeu explicites.
- Un style de management adapté.

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Exercices, mises en situation, ateliers de groupe, jeux de rôles, apports techniques et méthodologiques, échanges, diaporama, tests.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Gilbert Fabre**, 17 ans d'encadrement d'équipe, dont 7 en équipe de direction et 2 en direction générale, est titulaire d'un DESS de Gestion et d'un DESS de Management par la Qualité. Depuis 20 ans, Gilbert Fabre accompagne les Directions Générales, les Directions et les Equipes d'Encadrement du social et du médico-social, par le conseil, la formation et le coaching. Il est intervenu dans plus de 200 ESSMS.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

# PENSER LA COMPLEXITÉ POUR AJUSTER SON MANAGEMENT AU TRAVERS DE LA PENSÉE SYSTÉMIQUE

Durée : 21 Heures

Lieu : Paris

Coût : 1008 €

CODE

Dates : du 14 au 16/09/2026

107

## Visées professionnelles

Dans un environnement professionnel de plus en plus complexe et incertain et à l'aune d'une nouvelle organisation imposée par le développement de l'autodétermination des personnes accueillies et des professionnels, la complexité des systèmes organisationnels nécessite de gagner en agilité et innovation.

La pensée systémique globale favorise l'implication de tous les acteurs à condition de savoir ajuster son mode de management.

Cette formation propose d'acquérir les fondements de l'approche systémique comme grille de lecture et outil opérationnel pour développer un management plus adaptatif et efficace face à la complexité des organisations.

## Personnes Concernées

Équipes de direction, cadres intermédiaires, fonctions support de sièges associatifs.

## Prérequis

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les principes fondamentaux de l'approche systémique appliqués au management.
- Analyser une situation professionnelle complexe selon une lecture systémique.
- Utiliser des outils d'intervention systémique adaptés au contexte professionnel de ses collaborateurs.
- Élaborer des stratégies managériales prenant en compte les interactions et les enjeux systémiques.

## Contenu

### Les fondements de l'approche systémique

- Les origines et concepts clés de la théorie des systèmes.
- La complexité organisationnelle et ses implications managériales.
- Le niveau pertinent à la problématique rencontrée.
- Les composantes des visions du monde croyances, valeurs, représentations.
- Décryptage des effets émotionnels et des comportements induits.

### Principes systémiques et perception des interrelations

- Approche des modèles mentaux.
- Repérage des jeux relationnels et des dynamiques d'équipe.

- Définition de la maîtrise personnelle.
- Conceptions du monde variées et visions partagées.
- Mes changements attendus au-delà des tentatives de solutions éprouvées (boucles de rétro-actions, effets induits et observés).

### Outils d'intervention systémique pour managers

- Questionnements systémiques : techniques d'entretien et d'animation.
- Réflexion autour d'un plan d'intervention systémique.
- Dimension apprenante de la démarche.

### Management systémique en action

- Posture managériale adaptée aux différents contextes.
- Modalités de communication et d'animation favorisant l'implication.
- Conjugaison des niveaux d'intervention : individu, équipe, organisation.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Études de cas.
- Analyse réflexive de situations présentées par les participants.
- Exercices pratiques et mises en situation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Isabelle ADAM**, acteur de terrain, puis cadre expérimentée du secteur social et médico-social, CAFDES. Formatrice, consultante et facilitatrice dans les organisations sociales et médico-sociales.

Accompagne les organisations par la mise en œuvre d'outils d'intelligence collective, l'analyse systémique et le coaching.

### Les + de la formation

- Une approche pragmatique qui alterne théorie et applications concrètes.
- Des outils directement transférables dans la pratique managériale quotidienne.
- Mises en situation.

# MANAGER LES SITUATIONS TOXIQUES AU TRAVAIL AVEC LES NEUROSCIENCES

Passez de la toxicité à l'épanouissement

**Durée :** 14 Heures

**Lieu :** La Grande Motte

**Coût :** 644 €

**Dates :** du 17 au 18/09/2026

## Visées professionnelles

Le monde du travail est souvent confronté à des situations toxiques. Pour soi ou pour une équipe dans son ensemble.

Alors comment faire face ? Comment s'en protéger ? Comment avancer ?

Cette formation permet aux managers, aux spécialistes de RH et de l'accompagnement de comprendre et de gérer les situations toxiques de manière lucide et efficace.

Elle vise à accompagner les équipes de manière saine et productive en tenant compte des dynamiques relationnelles et systémiques.

Elle favorise une dynamique d'équipe positive et développe leur capacité à manager en toutes circonstances.

## Personnes Concernées et prérequis

Pour toute personne travaillant dans le domaine des ressources humaines, de la gestion de projet et du changement, dans le management, dans l'accompagnement.

Cette formation est également destinée à toute personne souhaitant approfondir ses connaissances sur le sujet.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les comportements, relations et systèmes toxiques et leurs impacts.
- Appliquer des outils et des stratégies managériales basées sur les neurosciences pour favoriser l'engagement, la motivation et une dynamique d'équipe positive.
- Développer une posture adéquate pour prévenir et traiter les situations toxiques.

## Contenu

### Les mécanismes de la toxicité

- Faire un état des lieux à trois niveaux : individuel, relationnel et systémique.
- Pratiquer de nombreux outils permettant de retrouver bien-être et performances.
- Développer un état de vigilance permettant de prévenir le burn-out.

### L'approche Neuro-Cognitive et Comportementale

- L'approche Neuro-Cognitive et Comportementale développée par le Dr Jacques Fradin. Cette approche fait le lien entre la psychologie, le fonctionnement du cerveau et la dynamique des systèmes autorégulés.

- La bio-systémique qui comprend la connaissance des composants d'un système et de leurs relations structurelles, pour conserver son état d'équilibre ou en trouver un autre. Par extension, nous cherchons à développer des équipes, des systèmes, des organisations biocompatibles, ce qui signifie, compatible avec le fonctionnement de notre cerveau.
- L'Approche développée par le Neuro-Leadership Institute aux États-Unis. Cet Institut a pour mission d'introduire les neurosciences dans les organisations et dans la pratique managériale. L'approche développée se base sur de nombreuses recherches et publications scientifiques.
- L'Institut Strozzi, qui est un des précurseurs du coaching somatique et du leadership incarné.
- L'approche de développement développée par Chantal Vander Vorst : Detox Grow.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apprentissage participatif et interactif.
- Neuro-pédagogie par la stimulation de nouvelles connexions neuronales.
- Ludo-pédagogie qui permet d'apprendre dans un contexte dynamique, sécurisé et positif.
- Travail somatique.
- Exercices amenant un état d'esprit souple, audacieux et permettant d'être soi-même.
- Nous proposons l'utilisation de notre plateforme de formation digitale permettant un apprentissage continu.
- Fiches synthétiques reprenant les concepts vus.
- Usage de modèles neuroscientifiques d'apprentissages, par exemple le modèle AGES Attention/Generation/Emotions/Spacing développé par le Neuroleadership Institute.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Chantal VANDER VORST** consultante, formatrice et conférencière internationale, experte en comportements humains et Neurosciences, Ceinture noire 3ème Dan de karaté.

### Les + de la formation

- Des fondements originaux.
- Une pédagogie active et efficace.
- Des outils et grilles de lecture.
- Une formatrice de terrain disposant de plus de 20 ans de pratique.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

## LE PARCOURS "MANAGER EN CONSCIENCE"

**CODE : 113**

Parcours  
«Manager en conscience»

**Nouveau****CODE : 114**

Mieux se connaître pour mieux manager  
Equilibre, clarté et alignement dans sa posture

**Nouveau****CODE : 115**

Leadership juste  
et management par la confiance  
Mobiliser sans contrôler

**Nouveau****CODE : 116**

Manager avec agilité  
dans les situations tendues  
Pilotage, cadre et régulation

**Nouveau****CODE : 117**

Dynamique d'équipe  
et engagement durable  
Construire un collectif motivé

**Nouveau**

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - [intra@actif-online.com](mailto:intra@actif-online.com)

# MANAGEMENT ET INTELLIGENCES ARTIFICIELLES

Durée : 7 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 350 €

Dates : le 11/05/2026

## Visées professionnelles

Depuis novembre 2022 et la mise à disposition pour le grand public de Chat GPT, l'IA ou plutôt LES Intelligences Artificielles se répandent à une vitesse vertigineuse.

Des relations internationales aux univers les plus intimes, du monde professionnel aux dimensions familiales, les IA et le numérique en général, s'imposent comme un fait social total. Le Haut Conseil en Travail Social (2019) et de nombreux chercheurs (Plantard, Sorin, Mazet, Okbani), ont mis en évidence les impacts du numérique sur les publics, les professions et les organisations du travail social. Des textes ont été adoptés et des études menées pour commencer à réguler les usages des IA et anticiper ou accompagner les transformations sociales ou sociétales.

Que peut-on en attendre et que faire pour nos secteurs ?

La notion de fait social total est introduite par Marcel Mauss dans son Essai sur le Don de 1925.

## Personnes Concernées

Cadres dirigeant d'établissement du médico-social.

## Prérequis

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Définir ce qu'est l'IA et comment elle fonctionne ?
- Identifier les aspects juridiques et les principaux textes applicables.
- Explorer l'impact potentiel de l'IA sur les métiers du secteur médicosocial.
- Sensibiliser aux questions philosophiques et éthiques entourant l'IA et ses applications dans le médico-social.
- Repérer des exemples d'IA au service des personnes en situation de handicap.

## Contenu

### Les différentes technologies d'IA

- Panorama des différents outils, leurs nationalités.
- Leur mode d'élaboration et de fonctionnement.
- Possibilités et limites.
- Poids écologique.

### L'encadrement juridique des IA

- De l'Europe au cadre national.
- Du général au médicosocial
- Régulation ou freins à l'innovation ?

## Les effets sur nos métiers

- Des fonctions supports aux fonctions "terrains". Impact sur les écrits professionnels et sur la dimension d'accompagnement.
- Quels effets sur les publics ? Comment s'y préparer ?

## Les questions philosophiques et les principes éthiques à mobiliser

### De quoi parle-t-on ?

- Les principes personnels ou collectifs.
- Les bonnes pratiques éthiques.
- Les principes à faire respecter à son éditeur.
- Les groupes de réflexion éthique sur l'IA en ESSMS.

## Pour un usage raisonné, raisonnable, efficace et efficient des IA dans le secteur médico-social

- L'exemple du secteur du handicap.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Questionnaire de positionnement en ligne envoyé en amont.
- Exposés magistraux, médiatisés et interactifs.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Olivier Griffith**, Consultant/Formateur et chercheur sur le numérique en formation et le numérique en travail social depuis plus de 20 ans.

Responsable de l'innovation pédagogique et de la recherche dans un IRTS 13 ans.

Expert au HCTS 2017/2019 dans le groupe de travail : Numérique et travail social.

# LE MANAGER-COACH

## Mieux répondre aux changements et au besoin d'autonomie de ses équipes

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

CODE

Dates : du 19 au 21/05/2026

130

### Visée professionnelle

Changements incessants, autonomie croissante des collaborateurs, réactivité attendue... les défis des équipes qui composent nos établissements et services sont de plus en plus grands et les managers ont à charge d'accompagner et mettre en musique tous ces défis. En plus de donner du sens, donner envie, organiser et décider, le rôle du manager est aussi de faire progresser ses équipes.

Adopter la posture de manager-coach et utiliser les outils et approches du coaching individuel, vous permet de trouver des solutions efficaces aux situations rencontrées et de considérer de nouvelles options d'action pour atteindre les objectifs. Elle permet, en outre, d'être plus efficace et plus agile pour accompagner vos collaborateurs dans le développement de leur autonomie et de leur potentiel de manière très individualisée.

Cette formation a pour but de vous faire découvrir quelques outils du coaching transférables dans le management.

### Personnes concernées et prérequis

Toute personne en situation de management d'équipe.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Mettre en œuvre les postures et les compétences du manager-coach.
- Utiliser des outils efficaces pour accompagner et coacher ses collaborateurs.
- Appliquer un accompagnement de coaching de façon professionnelle.

### Contenu

#### Spécificités du manager-coach : rôles, postures et compétences

- Qu'est-ce qu'un manager : missions, compétences et rôles.
- Comprendre les fondamentaux de la relation de coaching.
- Appréhender la posture de coach : posture basse, posture haute.
- Positionner le coaching parmi les différents actes de management.
- Définir quand adopter une posture de manager-coach.
- Utiliser la grille de lecture du management situationnel.

#### Le coaching comme outil de management

- Établir des objectifs clairs (SMART).
- Travailler la motivation des équipes : feedbacks, communication non-violente, orientation solutions...
- Promouvoir le développement des potentiels et l'autonomie des collaborateurs : se connaître pour mieux comprendre les autres.
- Aider les professionnels à acquérir les bonnes compétences relationnelles.
- Résoudre les problèmes et dépasser les conflits.
- Utiliser un outillage de la communication non-violente : la méthode "DESC".

### Appliquer un accompagnement de coaching

- Les attitudes à adopter.
- Préparer une session.
- Mettre en place l'alliance avec le collaborateur.
- Structurer l'entretien de coaching : utiliser la grille "RPBDC".
- Définir les objectifs et indicateurs de coaching et de succès.
- Contractualiser des objectifs adaptés et motivants.
- Accompagner à la réalisation des objectifs.
- Développer l'autonomie des collaborateurs, leur réflexivité et leur maturité.
- Proposer votre soutien et assurer le suivi des actions décidées.
- Assurer le suivi des actions décidées.

### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Exercices, mises en situation et expérimentation des outils de coaching, jeux de rôles, apports techniques et méthodologiques, échanges, diaporama, tests.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Gilbert Fabre**, 17 ans d'encadrement d'équipe, dont 7 en équipe de direction et 2 en direction générale, est titulaire d'un DESS de Gestion et d'un DESS de Management par la Qualité. Depuis 20 ans, Gilbert Fabre accompagne les Directions Générales, les Directions et les Équipes d'Encadrement du social et du médicosocial, par le conseil, la formation et le coaching. Il est intervenu dans plus de 200 établissements du secteur médicosocial.



# LE NEURO-LEADERSHIP

Pour fédérer, révéler les talents et être profondément ancré

**Durée :** 28 Heures

**Lieu :** La Grande Motte

**Coût :** 1260 €

**Dates :** du 23 au 26/06/2026

## Visée professionnelle

Le Neuro-Leadership est une philosophie de l'action permettant de fédérer, révéler les talents et être profondément incarné. Il intègre trois niveaux d'action : neuronal – équipe – système. Les changements sont durables par l'intégration dans l'approche des neurosciences, sciences du comportement humain et arts martiaux. Cette formation a pour but de vous aider à trouver le point d'harmonie entre bien-être et performance en situation de travail.

## Personnes Concernées et Prérequis

Cadre du secteur social ou médicosocial et/ou chargés de projets.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Acquérir les fondements du neuro-leadership.
- Révéler les talents naturels et les synergies.
- Développer l'esprit de coopération.
- Créer un système vivant.

## Contenu

### Le parcours neuro-leadership inclut plusieurs escales

- Passation individuelle en amont d'un questionnaire puissant, le VIP2A développé par l'IME à Paris.
- Débriefing individuel de 1h00.
- Quatre modules d'une journée.

### Module 1 – Acquérir les fondements du neuro-leadership

- Incarner les 10 compétences.
- Intégrer les 3 niveaux d'action.
- Prévenir les 5 types de management toxique.

### Module 2 – Révéler les talents naturels et les synergies

- Connaître les 8 talents naturels.
- Gérer l'hyperinvestissement.
- Fédérer et associer les différents talents.

### Module 3 – Développer l'esprit de coopération

- La coopération vue par les neurosciences.
- Pratiquer les outils de neuro-communication.
- Pratiquer l'art de l'intelligence collective.

## Module 4 – Créer un système vivant

- Créer une équipe biodynamique.
- Développer la vision systémique.
- Pratiquer les outils biosystémiques.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Par des exercices somatiques et cognitifs, vous apprendrez à vous mettre en mouvement tout en restant ancré.
- Par l'exploration des conditionnements, vous apprendrez au besoin à vous en détacher pour faire de nouveaux choix.
- Notre pédagogie intègre les arts martiaux, la neuropédagogie, l'attitude coach, la ludo-pédagogie, des groupes d'application.
- Durant le parcours, chaque participant reçoit des templates, des fiches, des articles, un manuel et le livre coécrit par Chantal Vander Vorst : « Le management toxique ».
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Chantal VANDER VORST**, formatrice, consultante, formatrice et conférencière internationale, experte en comportements humains et Neurosciences, Ceinture noire 3ème Dan de karaté.

## Les + de la formation

- 70 % de pratique.
- Débriefing individuel de 1h00.
- Approche multi-référencée : neuro et ludo pédagogie, arts martiaux...

# CLÉS MANAGÉRIALES POUR FÉDÉRER ET AGIR SOUS TENSION

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 09 au 10/06/2026

CODE

132

## Visées professionnelles

Dans un contexte de transformation du secteur social et médico-social, les cadres sont confrontés à des situations de tension qui impactent leur management et la cohésion d'équipe. Cette formation vise à doter les professionnels d'encadrement de clés concrètes pour transformer les pressions quotidiennes en leviers d'efficacité collective et mobiliser leurs équipes dans des environnements complexes.

## Personnes Concernées

Cadres, chefs de service, coordinateurs, responsables d'unités du secteur social ou médico-social.

## Prérequis

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les mécanismes relationnels et émotionnels liés à la pression et leurs impacts sur le collectif.
- Développer une posture managériale inspirante et soutenante en contexte de tension.
- Développer une communication ajustée dans des environnements incertains ou conflictuels.
- Mobiliser des outils d'intelligence collective pour renforcer la cohésion d'équipe.

## Contenu

### Tension, pression et efficacité collective : de quoi parle-t-on ?

- Décrypter les mécanismes relationnels et émotionnels liés à la pression.
- Neurosciences : cerveau, stress et comportements.
- Identifier les déclencheurs et leviers de régulation personnels.

*Exercices - Mises en situation - Études de cas*

### Posture managériale et leadership dans l'adversité

- Clarifier son rôle et son positionnement en contexte complexe.
- Cultiver une posture inspirante, soutenante et crédible.
- Porter un regard sur ses propres capacités de fédérateur et mobilisateur.

*Exercices - Mises en situation - Études de cas*

### Communication et coopération sous tension

- Adapter sa communication pour renforcer la résilience.
- Assertivité, écoute active et feedback génératif.
- Savoir dire, entendre et recadrer en atténuant les tensions.

*Exercices - Mises en situation - Études de cas*

## Agir en générateur d'intelligence collective en situation difficile

- Renforcer l'engagement : Techniques de coaching.
- Gérer les résistances.
- Rendre ses collaborateurs auteurs et acteurs face à la difficulté.

*Exercices - Mises en situation - Études de cas*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Approche expérientielle, participative et immersive.
- Apports théoriques interactifs, outils concrets et démonstrations.
- Mises en situation, jeux de rôle, exercices individuels et collectifs.
- Ateliers de codéveloppement et d'élaboration collective.
- La méthode requiert la non-utilisation des appareils informatiques sauf séquence ponctuelle.
- Auto-positionnement en début de formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Note

### Pendant la formation, les apprenants développent leurs capacités à :

- Nourrir l'estime de soi et la confiance en soi.
- Gérer leurs émotions et leur stress, et accueillir ceux des autres.
- Improviser et s'adapter à différents interlocuteurs.
- Écouter et créer les conditions d'une bonne écoute chez leurs interlocuteurs.
- Questionner avec efficacité selon les situations.
- Être congruent et assertif.

## Animation

**Stéphane ASENSIO**, Coach professionnel certifié, formateur et conférencier en management de l'intelligence collective depuis 2007.

Intervenant dans diverses entités du secteur social et médico-social (ESSMS, Hôpitaux, Hautes écoles en santé, Fédérations).

### Les + de la formation

- Outils concrets et directement transférables en situation
- Approche intégrant les neurosciences, l'intelligence collective et les réalités du secteur
- Pédagogie dynamique et engageante, orientée vers la mise en action réelle
- Expertise du formateur dans l'accompagnement des cadres du secteur médico-social

# DYNAMISER VOS ÉQUIPES ET VOS PROJETS AVEC L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

## Visées professionnelles

On attribue à Aristote la maxime "Le tout est plus grand que la somme des parties". Toutefois, la réunion de plusieurs individus n'implique pas nécessairement de l'intelligence collective.

Pour que 1+1 soit égal à 3, pour que les potentiels se libèrent lorsque des professionnels se réunissent, il convient de valider au préalable les conditions d'émergence de l'intelligence collective et d'adopter une posture de facilitation.

Cette formation, construite de façon modélisante, a pour objet de vous faire goûter à l'intelligence collective.

Elle alterne apports théoriques et expérimentations personnelles. Elle vous apporte des repères et des outils, immédiatement transférables au sein de vos établissements/services, pour renforcer la performance de vos équipes et de vos projets.

## Personnes Concernées et prérequis

Managers d'un collectif et toute personne souhaitant initier une démarche d'intelligence collective.

Pour un groupe de 8 à 15 stagiaires maximum.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- S'approprier les conditions d'émergence de l'intelligence collective a minima
- Adopter la posture de facilitateur
- Expérimenter plusieurs méthodes collaboratives

## Contenu

### Pourquoi piloter dans une dynamique d'intelligence collective

- S'adapter à la complexité et à l'évolution des modes de travail
- Prendre en compte les attentes des nouvelles générations
- Booster la mise en œuvre des projets

### Mises en situation

### Instaurer les conditions d'émergence de l'intelligence collective

- Connaître les conditions d'émergence a minima
- Recourir aux 3 formes d'intelligence : cognitive, émotionnelle, relationnelle
- Créer le cadre et le processus : vision, valeurs, co-responsabilité
- Identifier les 7 erreurs à éviter

### Expérimentations et mises en situation

### Adopter la posture de facilitateur

- Différencier les qualités du manager et du facilitateur
- Développer votre agilité

### Exercices pratiques

## Découvrir des méthodes collaboratives

- Expérimenter un outil de génération d'idées
- Expérimenter un outil d'aide à la décision
- Expérimenter un outil de résolution de problèmes
- Organiser un atelier collaboratif

### Expérimentations et video

## Déployer l'intelligence collective dans votre établissement/service

- Élaborer la mise en œuvre envisagée

### Travaux en groupe

## Ancrer les apprentissages (optionnel - en différé - possibilité en visio ou en présentiel)

- Partager son expérience pratique de l'intelligence collective
- Améliorer votre pratique en expérimentant le Co-Développement

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Pédagogie modélisante, avec une alternance d'apports théoriques et d'expérimentations de l'intelligence collective
- Mises en situation
- Approche créative et ludique, échanges, mise en mouvement tête cœur corps, quiz, diaporama
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Sybille RENAUD**, 18 ans d'encadrement d'équipes, dont 7 en équipe de direction et management de crises dans le secteur médico-social. Elle a alterné postes en conseil et direction opérationnelle, et se forme en continu - Avocat, DESS en gestion du patrimoine immatériel des entreprises, Executive Coach HEC certifiée, PNL, Ecoute active, Gestalt-praticien en cours.

Sybille Renaud accompagne les Directions Générales, les Directions et les Équipes d'Encadrement du social et du médico-social, par le conseil, la formation et le coaching.

ET/OU **Mounia SADOK**, intervient dans l'accompagnement des équipes en individuel et en collectif, en vue de développer leurs compétences.

En tant que Coach, Formatrice et Facilitatrice en Intelligence Collective, elle accompagne les individus dans leur processus d'amélioration continue.

## Les + de la formation

- Formation modélisante, avec 70% d'expérimentation et de mise en pratique
- Transférabilité immédiate des apprentissages dans votre pratique
- Formation sur-mesure, modulable en fonction du public
- En option : 3 mois après la session de formation, une demi-journée ou une journée d'ancrage des apprentissages, en présentiel ou en visio.

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**

# COACHING PROFESSIONNEL POUR CADRES

## Développer sa posture et son leadership

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

137

### Formation aux formats et durées variés : individuel/ collectif, visioconférence/présentiel/mixte

#### Visées professionnelles

Le coaching professionnel est une démarche de formation en action qui combine réflexion et expérimentation pour accompagner les professionnels face aux défis du secteur social et médico-social.

Le coaching professionnel pour cadres permet de lever rapidement des blocages, d'affiner sa posture managériale, de renforcer la confiance en soi et de développer des stratégies innovantes dans un cadre confidentiel et sécurisé.

Cette approche personnalisée vise à favoriser la prise de recul, l'efficacité et l'adaptation aux évolutions du secteur.

Face aux défis du secteur, le coaching professionnel permet en quelques séances de démêler des situations à partir d'objectifs précis.

Il s'agit d'une formule sur mesure en réponse à des besoins identifiés.

#### Personnes Concernées

Cadres de proximité, cadres de direction, cadres fonctionnels, équipes de direction, équipes de siège, gouvernances associatives du secteur social et médico-social.

#### Prérequis

- Pas de prérequis pour la thématique.
- Prérequis technique : prévoir un poste équipé d'une connexion internet, un micro et une webcam.

#### Objectifs opérationnels

- Analyser ses pratiques managériales.
- Identifier des axes d'amélioration.
- Optimiser son mode de management (prises de décision, reportings).
- Renforcer l'efficacité par la gestion du temps, des délégations, des conflits.
- Mettre en œuvre une stratégie d'accompagnement du changement.
- Construire une dynamique d'intelligence collective pour favoriser l'innovation.
- Mettre en place des actions pour prévenir l'épuisement professionnel : gérer le stress et utiliser l'intelligence émotionnelle.

#### Contenu

##### Plusieurs formules peuvent être envisagées :

- Individuel :
  - Le short coaching : 1 à 3 séances d'1 heure en visio conférence sur un sujet précis.

- La démarche de coaching sur 6 à 10 séances d'1h à 1h30 réparties sur 3 à 6 mois. N.B. Cette formule nécessite un entretien de cadrage avec le commanditaire, un bilan intermédiaire et un bilan de fin de parcours).

##### • Collectif :

- 4 à 8 séances de 2 à 3 heures possibles en visioconférence pour groupe jusqu'à 5 participants - en présentiel au-delà. N.B. Cette formule nécessite un cadrage en amont pour cerner les enjeux. Elle permet de sortir de la logique de silo, de favoriser la communication, d'améliorer la gestion des tensions, de faire culture commune et avancer ensemble dans la résolution d'un objectif partagé.

#### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Le coaching repose sur un cadre éthique et confidentiel centré sur le besoin de la personne ou du groupe.
- Il consiste en une série d'entretiens qui ont pour but de définir un objectif SMART, de l'atteindre à partir de la mise en place de sous-objectifs et d'indicateurs évaluable.
- Un cadre temporel est défini entre 3 et 6 mois, à raison d'un RV tous les 15 jours.
- Le cadre de référence proposé mêle l'analyse transactionnelle, la PNL et l'analyse systémique.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

#### Animation

**Isabelle ADAM**, acteur de terrain, puis cadre expérimentée du secteur social et médico-social, titulaire du CAFDES.

Formatrice, consultante et facilitatrice dans les organisations sociales et médico-sociales.

Formée à la systémie, coach professionnel sénior RNCP.

Accompagne les organisations par la mise en œuvre d'outils d'intelligence collective, l'analyse systémique et le coaching.

#### Note

Un processus de coaching repose sur l'engagement de la personne accompagnée à une régularité et une mise en action entre les séances et l'engagement du coach à la confidentialité des échanges et à la mobilisation de tous les outils à sa disposition.

# MANAGEMENT BIENVEILLANT ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

## Saurons-nous répondre aux attentes de nos équipes ?

CODE

151

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

### Visée professionnelle

Les effets du bien-être et de la Qualité de Vie au Travail au sein de nos ESSMS ne sont plus à démontrer : fidélisation des professionnels, réduction de l'absentéisme, accroissement de la motivation. Selon Ayming, Baromètre de l'Absentéisme et de l'Engagement 2018, 42 % des absences sont dues à une mauvaise qualité de vie au travail. Un récent sondage de l'IFOP souligne que 81 % des employés mettent le bien-être au travail au premier rang de leurs attentes. Les résultats du baromètre du cabinet Empreinte Humaine, pour la santé psychologique et physique des salariés, indiquent que 50 % des salariés sondés ne se sentent pas consultés pour la prise de décision et que 42 % ressentent un manque d'estime et de respect au regard des efforts consentis.

Enfin, le nouveau référentiel d'évaluation de la HAS fait état de plusieurs exigences en matière de QVT, soulignant ainsi l'importance prégnante du bien-être au travail au sein de nos structures.

Il apparaît donc que nos modes de management sont à reconsidérer et que la notion de sens devient, sans doute, un enjeu majeur.

### Personnes concernées et prérequis

DG, DRH, Directions, Encadrement (groupe de 5 à 15 stagiaires maximum).  
Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- S'approprier les concepts et outils du management de la qualité de vie au travail.
- Savoir les appliquer à son contexte.
- Identifier les compétences et comportements à adopter dans la mise en œuvre d'un management bienveillant.

### Contenu

#### Qualité de vie au travail et bienveillance : qu'est-ce que c'est ? de quoi parle-t-on ?

- L'approche RPS et QVT.
- Une démarche et non une thématique.
- Améliorer conjointement conditions de travail et qualité d'accompagnement du bénéficiaire.
- Bien-être au travail, bonheur au travail : une utopie ?
- La bienveillance au travail.

### Un management bienveillant porteur de sens

- Vision à long terme et culture d'entreprise : donner du sens.
- Des changements sociétaux en profondeur : en 2030, les générations Y et Z représenteront 70 % de la population active.
- De nouvelles priorités suite au COVID.
- Des liens étroits entre QVT, performance, engagement et présentéisme.

### Adopter la bonne posture managériale

- État d'esprit positif.
- La reconnaissance : savoir féliciter et savoir sanctionner.
- La bienveillance n'exclut pas l'exigence.
- Les croyances limitantes.
- Les émotions.
- Être fiable.
- Garder son calme en toute circonstance.

### Une relation à l'autre de qualité pour donner confiance

- Communication adaptée.
- Écoute active et empathie.
- Avoir confiance et se remettre en question.
- Responsabiliser ses équipes et les autonomiser.
- Développer une bonne ambiance de travail.

### Ateliers de groupes

### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Exercices, ateliers de groupes, apports techniques et méthodologiques, échanges, diaporama, tests.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Gilbert FABRE**, 17 ans d'encadrement d'équipe, dont 7 en équipe de direction et 2 en direction générale, est titulaire d'un DESS de Gestion et d'un DESS de Management par la Qualité. Depuis 20 ans, Gilbert Fabre accompagne les Directions Générales, les Directions et les Equipes d'Encadrement du social et du médico-social, par le conseil, la formation et le coaching. Il est intervenu dans plus de 200 ESSMS.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

# QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

## Comment s'y prendre pour la mettre en place ?

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

153

Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

### Visée professionnelle

Le nouveau référentiel d'évaluation de la HAS fait état dans la partie objectifs : « 3.6 – L'ESSMS met en œuvre une politique de qualité de vie au travail », qu'il décline de la manière suivante :

- « 3.6.1 – L'ESSMS promeut une politique favorisant la qualité de vie au travail ».
- « 3.6.2 – L'ESSMS favorise la qualité de l'environnement de travail des professionnels : cohésion d'équipe, travail d'équipe, dialogue social, reconnaissance, écoute, qualité des liens, etc. ».

Ainsi, la QVT devient un impératif auquel chacun de nos ESSMS se doit d'apporter des réponses adaptées.

Cette formation vise à traiter des enjeux de la QVT et de la méthodologie à mettre en œuvre.

### Personnes concernées et prérequis

Toute personne en situation de management d'équipe (pour un groupe de 5 à 15 stagiaires maximum).

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Connaître les enjeux d'une démarche QVCT.
- Connaître les raisons conduisant à la mise en place d'une démarche QVCT.
- Connaître la méthodologie de mise en œuvre d'une démarche QVCT.

### Contenu

#### Qu'est-ce qu'une démarche QVCT ?

- Qu'entend-on par QVCT ?
  - Les évolutions de la notion : des années 70 à nos jours.
- Des enjeux autour de 7 grands thèmes :
  - le contenu du travail,
  - les relations aux collègues,
  - les relations à la hiérarchie,
  - l'environnement de travail,
  - la relation à l'organisation,
  - l'articulation vie pro/vie perso,
  - l'équilibre personnel.
- La marguerite de l'ANACT.
- Les enjeux QVCT dans le médicosocial.

### Pourquoi mettre en place une démarche QVCT ?

- Des exigences en lien avec le nouveau référentiel d'évaluation de la HAS.
- Des changements sociétaux en profondeur et de nouvelles aspirations des salariés.
- Une crise de la COVID et le confinement qui sont venus positionner de nouvelles priorités.
- Des liens étroits entre QVCT, performance, engagement et réduction de l'absentéisme.
- Répondre au besoin de sens au travail.
- Prévenir les RPS et favoriser la santé au travail.
- En 2030, les générations Y et Z représenteront 70 % de la population active française.

### Comment mettre en place cette démarche ?

- Les facteurs de réussite.
- Les étapes.
- Les points de vigilance.

### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Exercices, mises en situation, ateliers de groupe, apports techniques et méthodologiques, échanges, diaporama, tests.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Gilbert FABRE**, 17 ans d'encadrement d'équipe, dont 7 en équipe de direction et 2 en direction générale, est titulaire d'un DESS de Gestion et d'un DESS de Management par la Qualité. Depuis 20 ans, Gilbert Fabre accompagne les Directions Générales, les Directions et les Équipes d'Encadrement du social et du médico-social, par le conseil, la formation et le coaching. Il est intervenu dans plus de 200 ESSMS.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.



# RECRUTEMENT : ATTIRER, RECRUTER, INTÉGRER

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : Classe virtuelle le 30/03/2026 et le 10/04/2026 et La Grande Motte du 02 au 03/04/2026

## Visée professionnelle

Le recrutement est un processus dont l'objectif est de lier contractuellement plusieurs personnes physiques et/ou morales entre elles. Cette simple phrase pré-suppose un double choix : celui du futur recruté qui donnera son accord ou non au futur recruteur qui donnera son accord ou non. Les tensions en recrutement existant dans ce secteur ont mené un repositionnement de cette relation et s'accompagnent donc d'une nécessaire refonte de la façon de concevoir sa posture et d'organiser son recrutement.

Cette formation Multimodale de 21h, vous permettra de structurer votre positionnement en tant que représentant d'une personne morale, dans l'optique de réussir des recrutements opérationnels.

## Personnes concernées et prérequis

Cadres et personnel d'encadrement, en fonction dans les établissements et services sociaux, médico-sociaux et sanitaires. Pas de prérequis.

**Prérequis technique pour le distanciel :** prévoir un poste (PC, Mac, iPad...) équipé d'une connexion internet, d'un micro et d'une webcam.

## Objectifs opérationnels

- Disposer d'une approche globale du recrutement : du profil de poste à l'intégration dans le projet de l'équipe.
- Décliner une méthodologie assurant la cohérence entre le besoin de compétences et la recherche de professionnels.
- Élaborer le dispositif d'accueil et d'accompagnement et l'intégrer dans le projet d'établissement et de gestion des ressources humaines.

## Contenu

### Phase 1 - Distanciel (3,5 h)

#### Identifier le cadre légal du recrutement

- Déterminer le poste à pourvoir et les priorités à respecter.
- Rédiger l'offre d'emploi.
- Identifier les demandes spécifiques au secteur médico-social notamment l'article L133-6 du CASF et ses conséquences, la notion d'employeur dans le monde associatif, les critères légaux de l'entretien d'embauche.
- Les textes et leurs conséquences.
- Formaliser le recrutement par la lettre d'embauche conventionnelle.

*Apports théoriques, échanges de pratiques*

### Phase 2 - Présentiel (14 h)

#### Attirer les futurs collaborateurs

- Se connaître avant tout : repérer ses forces et ses faiblesses, et se comparer à son environnement.
- Se décrire : développer une marque employeur cohérente avec ce que je suis et ce que je vise.

- Se faire connaître : savoir s'appuyer sur toutes les sources de recrutement interne/externe, et toutes les sources de communication externe offre d'emploi, réseau professionnel, réseau personnel, salons professionnels,...

*Exercices de positionnement et d'étalonnage, échanges de pratiques sur les postures*

#### Recruter

- Analyser son besoin et le formaliser fiches de poste Vs fiches de poste, définition du profil à recruter.
- Adopter un positionnement selon la sélection sélection froide / sélection chaude, méthode d'écoute active en entretien,....
- Repérer et comprendre l'intérêt des outils grilles d'entretien, tests d'évaluation, puis savoir les mobiliser selon son besoin.

*Mise en situation avec exercices simulés, méthodes pour concevoir les outils nécessaires à son établissement*

### Phase 3 - Distanciel 3,5 h

#### Intégrer en vue d'une fidélisation

- Agir avant la signature du contrat : formaliser le programme en équipe, informer le futur collaborateur.
- Agir lors de l'accueil et de l'intégration : superviser le bon déroulement et savoir quand intervenir.
- Agir après l'intégration : se positionner face à ce nouveau collaborateur.

*Apports théoriques, méthode de conception d'outils*

#### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques illustrés de cas concrets en matière de tutorat.
- Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Un document pédagogique actualisé est remis à chaque stagiaire.
- Il est prévu une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner l'apprenant dans le déroulement de son parcours en distanciel. Une information sur la nature et la programmation des activités pédagogiques à distance sera fournie en début de stage.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

#### Animation

**Jérémie POLGE**, Master II en sciences de l'éducation « conseil et formation en éducation », intervient depuis 2004 dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale sur cette thématique.

Ou, **Sébastien GLEIZES**, Bachelor en Ressources Humaines et Master en sciences de l'éducation, 10 ans d'expérience en ressources humaines multisecteurs, est fondateur dirigeant d'un cabinet de recrutement et conseil en Ressources Humaines.

Et, **Frédéric AURIOL**, Avocat au barreau de Perpignan.

#### Les + de la formation

- Approche globale, complète et innovante du recrutement même pour des zones géographiques de recrutement en tension

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



# CADRES : L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

## Un outil pour favoriser le développement des compétences

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

CODE

Dates : du 10 au 12/06/2026

162

### Visées professionnelles

Personne ne motive personne, si ce n'est à la condition de faire converger objectifs collectifs et objectifs individuels et d'organiser un environnement de travail favorisant l'investissement personnel. En se basant sur les apports des théories de l'autodétermination appliquée au travail et sur les techniques de l'entretien motivationnel, cette formation vise à vous fournir des pistes d'action ainsi que des techniques visant à favoriser la motivation au développement de compétences.

**Cette formation de 21h s'appuie sur les bases de l'entretien motivationnel et de la motivation au travail pour proposer un approfondissement des concepts et des mises en situation pratique.**

### Personnes concernées et prérequis

Cadres et personnel d'encadrement.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Définir les processus motivationnels en jeu dans le développement des compétences.
- Connaître les bases de l'entretien motivationnel.
- Acquérir une pratique de l'entretien.

### Contenu

#### La motivation dans le travail et sa régulation

- Connaître les concepts d'amotivation, motivation extrinsèque, motivation intrinsèque pour repérer les sources de motivation au travail.
- Comprendre les changements d'intensité de motivation au travers des principes de régulation externe, introjectée, identifié, intégrée et interne.
- Trouver dans les travaux d'Herzberg, Crozier, Déci, Maslow, des leviers d'action pour favoriser le développement d'un environnement motivant.
- Conjuguer l'approche compétences, la reconnaissance et la qualité de vie au travail comme contexte favorable à la réponse aux besoins psychologiques de compétence, d'autonomie et d'appartenance.

#### L'entretien motivationnel comme option de management

- Connaître les principes de bases de l'entretien motivationnel et son adaptation dans le cadre du travail.
- Repérer les ressources chez ses collaborateurs et leur capacité à changer.
- Activer une posture de non jugement afin de renforcer la capacité d'action personnelle de son collaborateur.

### L'entretien motivationnel comme technique à intégrer dans son style

- Appliquer les principes d'écoute active pour valoriser le potentiel à engager un changement.
- Développer un questionnement favorable au repérage des forces d'appui et des leviers d'action personnel.
- Comprendre les principes du procédé OUVRE Questions ouvertes, valorisation, reflet, résumé.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives 80 % du temps : Apports théoriques et méthodologiques.
- Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Mise en situation pratique intensive des concepts.
- Grille de satisfaction et d'auto-évaluation des acquis de la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Jérémie POLGE**, Master II en sciences de l'éducation conseil et formation en éducation, intervient depuis 2004 dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale sur cette thématique.

### Les + de la formation

- Méthodologie et outillage complet.
- Formation pouvant être compléter par de l'entraînement intensif.

# DÉVELOPPER SA MARQUE EMPLOYEUR : UNE COMPOSANTE ESSENTIELLE DE SA STRATÉGIE

CODE

163

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 27 au 28/04/2026

## Visées professionnelles

Nous connaissons clairement, et depuis plusieurs années déjà, de grandes difficultés, à la fois de recrutement et de fidélisation des professionnels. L'annonce de recrutement, telle que nous la connaissons, ne suffit souvent plus.

Nos processus pour attirer, recruter, intégrer et fidéliser les professionnels restent fragiles et à dépoussiérer.

La marque employeur n'est ni une simple opération de communication de recrutement, ni l'apanage des grosses structures.

La marque employeur correspond à l'ensemble des caractéristiques de l'image de marque d'un ESSMS ou d'une association auprès de ses professionnels et futurs candidats pour les attirer, les recruter, les intégrer et les fidéliser. En d'autres termes, la Marque Employeur est composée des perceptions de l'ESSMS par les professionnels et de celles des acteurs externes candidats, partenaires, fournisseurs, qu'il s'agira de valoriser et de rendre visibles au plus grand nombre.

Dans un contexte de déficit d'attractivité que notre secteur rencontre et avec la montée en puissance des réseaux sociaux, développer sa marque employeur n'est plus une option pour les associations désireuses d'attirer facilement de bonnes candidatures : elle en devient une composante essentielle de sa stratégie.

## Personnes Concernées et prérequis

DG, DRH, directeurs.trices.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les enjeux, l'intérêt et les perspectives stratégiques de la marque employeur.
- Maîtriser la méthodologie de mise en œuvre de sa marque employeur.

## Contenu

### La marque employeur : définition, enjeux, perspectives stratégiques

- Définition et composantes de la marque employeur.
- Les principaux enjeux en lien avec les évolutions sociétales et les évolutions à l'œuvre dans le secteur social et médico-social (transformation de l'offre, manque d'attractivité).
- Les liens stratégiques entre marque employeur et les démarches d'évaluation HAS, de QVCT, de RSE/RSO.

*Exercices de mises en situation et d'analyses*

### La marque employeur : méthodologie d'élaboration et de déploiement

- Adopter une démarche projet.

- Travailler l'attractivité de la structure dans 3 dimensions : l'identité de votre ESSMS ou association, son image en interne, son image en externe.
- Créer de la valeur dans nos processus RH à des étapes clés : le recrutement, l'intégration du nouveau, les évaluations régulières, la formation, ...
- Proposer une offre RH qui regroupe tous les avantages proposés par l'ESSMS ou l'association : sa culture, ses valeurs, les évolutions de carrière, la mobilité, l'environnement de travail, les pratiques managériales.
- Valoriser et promouvoir nos forces faire savoir nos savoir-faire pour attirer et fidéliser les professionnels.
- Elaborer une stratégie pour favoriser l'engagement et la fidélité des professionnels.

*Exercices et études de cas*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports techniques et méthodologiques.
- Diaporama.
- Synthèses faites par l'animateur et utilisation d'outils permettant aux participants de s'approprier l'ensemble de ces éléments.
- Exercices, ateliers de groupe, échanges.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Gilbert FABRE**, 17 ans d'encadrement d'équipe, dont 7 en équipe de direction et 2 en direction générale, est titulaire d'un DESS de Gestion et d'un DESS de Management par la Qualité.

Depuis plus de 20 ans, Gilbert Fabre accompagne les Directions Générales, les Directions et les Équipes d'Encadrement du social et du médico-social, par le conseil, la formation et le coaching, dans les domaines suivants : évaluations, projets d'établissement, associatifs, de Pôles, de dispositifs, projet personnalisé, gestion de projets, gestion du changement, gestion des risques, management/ communication/ coaching, QVCT-RSE.

Il est également chargé de cours au CNAM PACA.

## Note

Réalisable en inter et en intra.

Possibilité d'un spot en visio de 3,5 heures.

## Les + de la formation

- Exercices pratiques
- Mises en situation
- Études de cas

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# FONCTIONS DE COORDINATION

| FONCTIONS DE COORDINATION                                                             |           | MODALITÉS   | CODE |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|------|
| Se former aux fonctions de coordonnateur de projets et/ou de parcours en ESSMS        |           | INTER/INTRA | 175  |
| Coordonnateur et animation d'équipe :<br>enrichir ses outils de communication         |           | INTER/INTRA | 176  |
| Place et rôle du coordonnateur dans le partenariat                                    |           | INTER/INTRA | 177  |
| Coordonnateur : mieux prendre sa place et relever les défis du management fonctionnel |           | INTER/INTRA | 178  |
| Coordinateur de parcours<br>Mettre en œuvre un dispositif ressources territorialisé   | Actualisé | INTER/INTRA | 182  |
| Clarifier et coconstruire les rôles et missions des coordonnateurs de votre structure | Nouveau   | 100% INTRA  | 183  |

## Voir aussi dans notre catalogue

|                                                                                                                    |           |             |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|-----|
| Cadres et/ou coordinateurs d'équipe<br>Mettre en œuvre les conditions d'une coopération en équipe                  | Actualisé | 100% INTRA  | 103 |
| Devenir référent sport en ESMS<br>Mettre en œuvre le décret 2024 - Structurer un projet APS au service des usagers | Actualisé | INTER/INTRA | 660 |

## Autres formations consultables uniquement sur [www.aktif-online.com](http://www.aktif-online.com)

|                                                                                                      |         |            |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------|-----|
| Coordonnateur, maîtriser la circulation de l'information dans la logique de parcours                 |         | 100% INTRA | 179 |
| Cycle de Co-Développement pour coordonnateur de projet et/ou de parcours en ESSMS                    | Nouveau | 100% INTRA | 180 |
| Coordonnateur : sécuriser ses écrits professionnels                                                  |         | 100% INTRA | 181 |
| Être coordinateur de conférences familiales                                                          |         | 100% INTRA | 184 |
| Place et rôles du référent<br>dans la conduite du projet personnalisé et la coordination de parcours |         | 100% INTRA | 185 |
| Place et rôle de la référence à l'heure de la coordination                                           |         | 100% INTRA | 514 |

# SE FORMER AUX FONCTIONS DE COORDONNATEUR DE PROJETS ET/OU DE PARCOURS EN ESSMS

CODE

175

Durée : 105 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 2730 €

Dates : du 16 au 20/03/2026 et du 13 au 17/04/2026 et du 18 au 22/05/2026

OU : du 14 au 18/09/2026 et du 12 au 16/10/2026 et du 16 au 20/11/2026

Cette formation s'appuie sur le référentiel d'activités et de compétences(1) co-construit par l'ACTIF et ses partenaires Andesi, ITS Tours, Erasme, ISSM Mulhouse, EPSS Cergy, Institut Meslay, ITS Pau.

(1) "Coordonner les activités et les projets dans le domaine social et santé"

## Nouveau : parcours passerelle possible vers la Licence Pro G3SMS du CNAM-PACA

À l'issue de la formation ACTIF 105 h. : dispense partielle pour l'obtention de la **Licence Pro G3SMS** (Gestionnaire des Structures Sanitaires, Sociales et Médico-Sociales) réalisée dans le cadre du partenariat CNAM-PACA-ACTIF.

**Pour plus d'information :** contactez Véronique Bencimon  
Tél. 04 67 29 04 99 - veronique.bencimon@actif-online.com.

## Personnes concernées et prérequis

Coordonneurs en activité ou salariés en instance d'être nommés à cette fonction ou qui s'y destinent.

**Prérequis :** professionnel en poste depuis au moins 1 an au sein d'un établissement/service social, médico-social ou de santé (les autres situations seront étudiées au cas par cas et feront l'objet d'un entretien).

## Objectifs opérationnels

- Soutenir et apporter une expertise technique à la réalisation des projets et des parcours en tenant compte des missions et orientations de son environnement professionnel.
- Développer et organiser les partenariats et le travail en réseau.
- Soutenir le développement des compétences de l'équipe.
- Animer les équipes en fonctionnel et coordonner l'action.

## Contenus

Le parcours de formation est composé de 6 unités d'enseignement

### UE.1 – Place et rôles du coordonnateur dans le contexte actuel des politiques sociales (14 h)

**Inscrire sa pratique de coordonnateur dans le cadre des transformations à l'œuvre dans le champ de l'action sociale et médico-sociale**

- Décrypter à travers les textes (lois, rapports, recommandations...) les récentes évolutions des politiques sociales et médico-sociales.
- Décoder les nouveaux paradigmes à l'œuvre dans le secteur : le primat de l'inclusion, la logique de parcours, l'autodétermination et le pouvoir d'agir, la qualité de vie...
- Prendre la mesure des transformations actuelles de l'offre de services : dispositifs inclusifs, RAPT, PAG, SERAFIN-PH, plateformes ressources territorialisées, plateformes de coordination, performance économique et sociale, aspects de RSE...

- Repérer les rôles et contributions possibles des coordonneurs de projet et/ou de parcours au regard de ces transformations.

### Démystifier le rôle et les fonctions du coordonnateur de projet et de parcours

- Identifier les enjeux autour des fonctions à géométrie variable des coordonneurs dans le secteur.
- Repérer et comprendre les enjeux de la fonction au sein de son organisation.
- Coconstruire son identité au sein de l'organisation : vers la réalisation d'une fiche de missions individualisée.

### UE.2 – Expertise méthodologique en matière de mise en œuvre et de coordination des projets dans la logique de parcours (21 h)

#### Mettre son expertise technique au service des équipes et des parcours

- Clarifier les enjeux des différents types de projets (d'établissement/service, projets personnalisés, projet d'activités) et leur articulation avec les missions du coordonnateur.
- Maîtriser la méthodologie du projet de parcours personnalisé.
- Accompagner les équipes dans la mise en œuvre des projets personnalisés et d'activités (en établissement, en dispositif ou plateforme).
- Évaluer à intervalles réguliers l'atteinte des objectifs.
- Superviser les bonnes pratiques d'évaluation au sein des équipes.
- Expliciter les résultats de ces évaluations auprès des « parties prenantes » (équipes, partenaires, personnes accompagnées, familles).
- Inscrire les projets dans le cadre d'une véritable démarche d'amélioration continue de la qualité.
- Créer ses propres outils de veille juridique et technique au service des projets et des personnes accompagnées.

#### Coordonner et organiser les projets afin de promouvoir la continuité des parcours

- Diagnostiquer les besoins de coordination des « parties prenantes » sur le bassin de vie de la personne accompagnée.
- Formaliser le dispositif de coordination de parcours et communiquer à l'aide de systèmes d'informations adaptés.
- Veiller à ce que les ressources mobilisées dans le cadre des prestations soient adaptées aux besoins des personnes accompagnées.
- Identifier et gérer les situations présentant un risque de rupture dans l'accompagnement des personnes accompagnées.
- Mettre en place des plannings d'activités dans le respect des prestations personnalisées.
- Renseigner les outils de planification des prestations existants et/ou le cas échéant coconstruire de nouveaux outils.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

## UE.3 – Organisation et management fonctionnel (14 h)

### Mieux connaître son organisation pour mieux prendre sa place

- Utiliser des grilles de lecture pour analyser le fonctionnement d'une organisation ou d'un groupe.
- Adopter une posture adaptée en fonction de la définition de son rôle et de ses missions d'interface au sein de l'organisation.
- Décrypter les règles formelles et informelles à l'œuvre dans l'organisation de travail afin de déterminer ses marges de manœuvre.

### Relever le défi du management fonctionnel

- Identifier les leviers pour accompagner les équipes au changement.
- Identifier son style de management.
- Développer sa légitimité et son leadership.
- Conduire différents entretiens auprès des équipes pour suivre l'évolution des projets et recueillir les éventuels attentes et besoins.
- Prévenir et gérer un conflit d'équipe et/ou les situations difficiles.

## UE.4 – Place et rôle de coordonnateur dans le partenariat (14 h)

### Définir les conditions de mise en place d'un partenariat : choisir sa place de coordonnateur

- Analyser l'environnement et ses différents « agents ».
- Identifier les partenaires possibles et la relation à instaurer tout au long du partenariat.
- Repérer les conditions de mise en œuvre d'un partenariat (les 12 critères du partenariat).
- Repérer son rôle de coordonnateur dans la gestion du partenariat.

### Assurer la coordination des partenaires : une relation à construire pour devenir partenaire

- Se doter d'outils d'accompagnement et de suivi de l'action.
- Gérer l'impact du partenariat sur les différentes équipes (équipes « internes », partenaires...).
- Conduire ou participer à un entretien de négociation.
- Rendre compte de son action dans le cadre du partenariat.

### Construire le partenariat : une négociation entre objectifs individuels et collectifs

- Mettre au point le projet et le programme d'action et définir les fonctions de chacun.
- Élaborer le cadre des « règles du jeu » et des modalités de contrôle de la mise en œuvre du partenariat.

*Note : un regroupement est prévu avec les professionnels inscrits au programme de 14 heures « Place et rôle de coordonnateur dans le partenariat » indépendamment de l'ensemble des Unités d'Enseignement.*

## UE.5 – Droit du travail et circulation de l'information (28 h)

### Comprendre le droit du travail et les dispositions conventionnelles

- Se situer dans la nouvelle hiérarchie des normes et savoir repérer l'information : Code du travail, accords d'entreprise ou de branche, conventions collectives...
- S'approprier le raisonnement juridique et la méthodologie de lecture des textes conventionnels et accords de branche.
- Connaître les différents contrats de travail et les pouvoirs de l'employeur (organisation du travail, sanctions...).
- Définir et aménager le temps de travail en fonction des besoins des usagers : emplois du temps, gestion des congés payés, congés trimestriels, récupération des jours fériés...

- Analyser et prendre en compte le cadre jurisprudentiel en matière de : temps de travail, droit disciplinaire, maladie, licenciement, droit de retrait...

### Maîtriser les écrits et les bonnes pratiques en matière de circulation de l'information

- Définir la responsabilité engagée dans la transmission d'informations écrites et/ou orales.
- Identifier, selon les situations, les règles relatives au partage d'informations à caractère secret et aux obligations de signalement.

*Note : un regroupement est prévu avec les professionnels inscrits au programme de 14 heures Coordonnateur, maîtriser la circulation de l'information dans la logique de parcours indépendamment du suivi de l'UE.5 dans son ensemble.*

## UE.6 – Coordonnateur et animation d'équipe : enrichir ses outils de communication (14 h)

### Cadrer et personnaliser sa communication

- Repérer ses intentions relationnelles pour les adapter à son interlocuteur.
- Instaurer la « distance relationnelle » la plus appropriée.
- Utiliser le projet personnalisé comme cadre et support de communication avec l'équipe, l'usager et son entourage.

### Appliquer les principes d'une communication constructive et respectueuse

- Appliquer les principes de l'écoute active afin de respecter la liberté d'expression de son interlocuteur.
- Appliquer des méthodes de co-construction : le compromis réaliste et temporaire, la confrontation des temporalités respectives.

### Engager une dynamique d'équipe au service du projet

- Comprendre comment se constitue une équipe de travail : rôles et statuts, évolution et fonctionnement...
- Gérer les communications afin de permettre des échanges professionnels assurant la cohésion entre les membres de l'équipe.
- Assurer le développement d'un climat de coopération pour favoriser la cohérence des actions menées dans le champ institutionnel.

### Organiser et animer des réunions en interne comme en externe

- Prévoir une démarche d'ensemble : convocation, appels à contributions, ordre du jour, choix des méthodes de travail, etc.
- « Cadrer » dès les premières minutes et énoncer les règles de déroulement.
- Exposer l'objectif de la réunion et enchaîner et répartir les rôles dans le groupe de travail.
- Conclure et relater ensuite les conclusions d'une réunion.

*Note : un regroupement est prévu avec les professionnels inscrits au programme de 14 heures « Coordonnateur et animation d'équipe : enrichir ses outils de communication » indépendamment de l'ensemble des Unités d'Enseignement.*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives (60 % du temps) : apports théoriques illustrés de cas concrets.
- Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- **Travail intersession visant la production d'un Projet d'Action Collaboratif en sous-groupe qui fera l'objet d'une présentation devant un jury composé de professionnels le dernier jour de la formation.**
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Responsable pédagogique

Claude JUILLARD.

# COORDONNATEUR ET ANIMATION D'ÉQUIPE : enrichir ses outils de communication

CODE

176

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 19 au 20/03/2026 OU du 17 au 18/09/2026

## Visée professionnelle

L'animation équipe prend toutes les formes aujourd'hui : à l'interne comme à l'externe, des collègues du quotidien (équipe, contre équipe, jour, nuit...) au réseau de partenaires ou de prestataires, de la pluridisciplinarité des fonctions à la complémentarité des rôles. Pourtant, le travail en équipe ne va pas de soi. Il ne suffit pas d'être dans un groupe pour faire du travail d'équipe, comme il ne suffit pas d'être plusieurs personnes pour obtenir une force collective. Cette formation vous permettra de savoir mobiliser les synergies existantes dans une équipe par la mise en place de méthodes favorisant la co-construction.

## Personnes concernées et prérequis

Coordonneurs en activité ou salariés en instance d'être nommés à cette fonction ou qui s'y destinent.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Développer une communication interindividuelle et de groupe visant l'engagement personnel positif et la co-responsabilité.
- Définir les processus dynamiques qui font d'un groupe une équipe de travail.
- Entretenir la dimension relationnelle du travail en équipe dans la perspective de recherche de consensus.

## Contenu

### Cadrer sa communication et développer une personnalisation des communications

- Viser l'autonomie de l'utilisateur en s'appuyant sur les outils formels : comment utiliser le projet personnalisé comme cadre et support de communication avec l'utilisateur et son entourage (familial et accompagnant) ?
- Repérer ses intentions relationnelles pour les adapter à son interlocuteur et instaurer la « distance relationnelle » la plus appropriée.

*Supports écrits de vérification des acquis avec appui pour leur validation et leur consolidation.*

### Appliquer les principes d'une communication constructive et respectueuse

- Appliquer les principes de l'écoute active afin de respecter la liberté d'expression de son interlocuteur.
- Appliquer des méthodes de co-construction : le compromis réaliste et temporaire, la confrontation des temporalités respectives.

*Mise en situation pratique d'utilisation de ces techniques.*

## Engager une dynamique d'équipe au service du projet

- Comprendre comment se constitue une équipe de travail : rôles et statuts, évolution et fonctionnement...
- Gérer les communications afin de permettre des échanges professionnels assurant la cohésion entre les membres de l'équipe.
- Assurer le développement d'un climat de coopération pour favoriser la cohérence des actions menées dans le champ institutionnel.

*Repérage des équipes de travail constituant son groupe de travail.*

## Acquérir la maîtrise de la forme d'une réunion pour s'assurer d'une réelle avancée sur le fond

- Prévoir une démarche d'ensemble : convocation au démarrage de la réunion, appels à contributions préalables, programmation des sujets à aborder, choix des méthodes de travail, etc.
- « Cadrer » dès les premières minutes et énoncer les règles de déroulement.
- Exposer l'objectif de la réunion et répartir les rôles dans le groupe de travail.
- Conclure et relater ensuite les conclusions d'une réunion.

*Constitution d'un outillage : convocation, fiche suivi...*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Méthodes pédagogiques majoritairement actives (80 % du temps) : apports théoriques et méthodologiques. Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants. Mise en situation pratique.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Jérémie POLGE**, Master II en sciences de l'éducation « conseil et formation en éducation », intervient depuis 2004 dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale sur cette thématique. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Cette formation vous permet un allègement de 14 h sur le temps de formation du cursus « Se former à la fonction de coordonnateur en ESSMS »
- Méthodes et outils facilement transférables dans la pratique, avec expérimentation d'un outil de co-construction : le G.E.A.S.E.

## Note

**Un regroupement est prévu avec les professionnels inscrits au programme de 105 heures « Se former aux fonctions de coordonnateur en ESSMS ».**

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



# PLACE ET RÔLE DU COORDONNATEUR DANS LE PARTENARIAT

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 16 au 17/04/2026 OU du 15 au 16/10/2026

CODE

177

## Visée professionnelle

Le coordonnateur est une pièce maîtresse dans le repérage, la constitution ou l'entretien de nombreux partenariats. Pour autant, trouver sa juste place reste complexe. Vécu comme une injonction ou comme une opportunité, le partenariat revêt plusieurs formes sur le terrain, presque autant qu'il existe de raison d'en créer. Du simple accord oral au groupement de coopération, ces différentes formes se doivent de représenter et soutenir l'objet de la négociation. Ce qui doit se traduire par un éclairage de la place et du rôle de chaque partenaire et plus que tout de l'avantage que peut en retirer l'usager.

Cette formation vous permettra à la fois de repérer le rôle du coordonnateur dans vos partenariats existants ou à venir et d'en redéfinir la place.

## Personnes concernées et prérequis

Coordonneurs en activité ou salariés en instance d'être nommés à cette fonction ou qui s'y destinent.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Définir les modalités de rencontre dans la coordination du partenariat.
- Évaluer et optimiser son potentiel de négociation avec les partenaires de vos différents réseaux.
- Développer une méthodologie de suivi et d'évaluation de la place de chaque partenaire, afin de contribuer à une réponse efficiente et pertinente aux besoins des usagers.

## Contenu

### Définir les conditions de mise en place d'un partenariat : Choisir sa place de coordonnateur

- Identifier les partenaires possibles et la relation à instaurer tout au long : l'analyse de l'environnement et de ses différents « agents ».
- Repérer les conditions de mise en œuvre d'un partenariat (les 12 critères du partenariat).
- Repérer son rôle de coordonnateur dans la gestion du partenariat.

*Définition de sa relation partenariale, Autodiagnostic de ses partenariats (étoile du partenariat de DAMON).*

### Assurer la coordination des partenaires : une relation à construire pour devenir partenaire

- Se doter d'outils d'accompagnement et de suivi de l'action : s'autocontrôler et contrôler avec les autres le déroulement de l'action.
- Gérer l'impact du partenariat sur les différentes équipes : équipes « internes » de la structure et « l'équipe avec les partenaires ».

- Conduire ou participer à un entretien de négociation.
- Rendre compte de son action dans le cadre de son établissement et de sa structure, mais également aux décideurs et aux financeurs.

*Repérage des points de contrôle du partenariat, présentation de dispositifs mis en place.*

### Construire le partenariat : une négociation entre objectifs individuels et collectifs

- Mettre au point le projet et le programme d'action et définir les fonctions de chacun.
- Élaborer le cadre des « règles du jeu » et des modalités de contrôle de la mise en œuvre du partenariat : poser le dispositif.

*Méthodologie de mise en œuvre d'un projet de partenariat (méthode des finalités, buts et objectifs, méthodes des 5 « Who's », etc.).*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives (70 % du temps) : apports théoriques et méthodologiques. Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants. Document pédagogique actualisé remis à chaque stagiaire.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Jérémie POLGE**, Master II en sciences de l'éducation et administrateur d'un Groupement de Coopération MECS/EHPAD est formateur depuis 2004 dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale et intervient régulièrement sur cette thématique. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Cette formation vous permet un allègement de 14 h sur le temps de formation du cursus « Se former à la fonction de coordonnateur »
- Démarche méthodologique d'élaboration d'un PLAN DE PARTENARIAT avec exemples de partenariat.

## Note

**Un regroupement est prévu avec les professionnels inscrits au programme de 105 heures « Se former aux fonctions de coordonnateur en ESSMS ».**



# COORDONNATEUR : MIEUX PRENDRE SA PLACE ET RELEVER LES DÉFIS DU MANAGEMENT FONCTIONNEL

CODE

178

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 14 au 15/04/2026 OU du 13 au 14/10/2026

## Visées professionnelles

La modification des lignes hiérarchiques, l'aspiration vers le haut de tout l'organigramme consécutive aux contraintes financières conduisant à raboter les hiérarchies et aux besoins d'opérationnalité se traduit, en bout de ligne, par l'émergence des coordonnateurs de projets ou d'équipes.

Ils prendront d'autant mieux leur place que leur fonction et leur rôle auront été formalisés et légitimés.

L'accès au rôle d'encadrant et de manager fonctionnel implique qu'ils soient formés à porter du sens et le traduire opérationnellement dans le cadre des pratiques de l'équipe multi-professionnelle.

Cette coordination qui doit s'opérer dans la cohésion et la cohérence pose la question de l'établissement d'une culture commune, cadre de référence des pratiques professionnelles.

## Personnes Concernées et prérequis

Coordonneurs en activité ou salariés en instance d'être nommés à cette fonction ou qui s'y destinent.

Prérequis : professionnel en poste depuis au moins 1 an au sein d'un établissement/service social, médico-social ou de santé les autres situations seront étudiées au cas par cas et feront l'objet d'un entretien.

## Objectifs opérationnels

- Prendre sa place sur la base d'une définition de poste et de tâches clarifiée.
- Relever les défis du management fonctionnel.

## Contenu

### Une place correspondant aux besoins exprimés de l'équipe et de la hiérarchie

- Définitions de la fonction et du poste :
  - La formalisation nécessaire face aux écarts de représentations.
  - L'engagement et l'implication du coordonnateur et de la hiérarchie.
- L'enjeu institutionnel de la coordination
  - Le renforcement de l'apport technique de l'encadrant entre le politique et l'opérationnel :
  - Un management d'équipe et de projet
- L'identité du coordonnateur :
  - Une autorité de compétence fonctionnelle et opérationnelle.
  - La nécessité d'un nouveau modèle pour une fonction innovante et adaptée.
  - La légitimation obligée.
  - Le passage du technicien spécialisé à manager au cœur de la démarche de projet

### Exercices et études de cas

### L'harmonisation des pratiques par la clarification des rôles et leur articulation

- Le coordonnateur porte et donne du sens :
  - Il renvoie aux recommandations du secteur et à la culture minimale commune du service.

- Il manage les objectifs et mobilise vers l'action et les résultats par un cadre opératif commun.
- Une démarche systémique :
  - Du pourquoi au vers quoi ?
  - De la norme au repère.
  - Le changement organisationnel autour des concepts systémiques.
  - Du discours intenable au dialogue constructif.
  - L'éthique face aux paradoxes.
  - La constitution d'une culture minimale commune.
  - L'objectif d'autonomie des acteurs pour l'équipe multi-professionnelle.
  - La culture du risque partagé et les marges de manœuvre.
- Un management adapté au degré d'autonomie des membres de l'équipe :
  - Le management situationnel.
  - Le développement des compétences opérationnelles.
  - Les méthodes et techniques en termes de pédagogie et d'apprentissage.
  - Son rôle de médiateur en faveur d'une confrontation et d'une collaboration constructive.

### Exercices et mises en situations

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Méthodes pédagogiques majoritairement actives 60% du temps.
- Apports théoriques illustrés de cas concrets.
- Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Jean-Pierre JOSEPH**, Titulaire du CAFDES, Maître-Praticien en P.N.L, Certifié MBTI.

Ou, **Autre intervenant-e expert-e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.**

## Note

**Un regroupement est prévu avec les professionnels inscrits au programme de 105 heures « Se former aux fonctions de coordonnateur en ESSMS ».**

### Les + de la formation

- Le lien établi par le formateur avec l'analyse des pratiques et la culture minimale commune
- Les exercices pratiques
- Les mises en situation

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# COORDINATEUR DE PARCOURS

## Mettre en œuvre un dispositif ressources territorialisé

Durée : 28 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1064 €

CODE

Dates : du 08 au 11/06/2026

### Visée Professionnelle

Depuis une quinzaine d'années, les organisations sociales et médico-sociales ont rencontré de fortes mutations avec l'émergence de multiples facteurs, comme les réformes successives des politiques publiques, la redéfinition de leurs missions, les nouvelles exigences en matière d'évaluation et l'avènement d'une logique de parcours. Dans ce sens, Catalina Devandas Aguilar, rapporteuse de l'ONU, en date du 12 mars 2019, a remis l'accent sur l'importance d'accélérer le processus de désinstitutionnalisation : Il n'existe pas de bon 'établissement d'accueil puisqu'ils imposent tous un certain mode d'existence qui limite les possibilités d'avoir une vie agréable sur la base de l'égalité avec les autres ; appelant ainsi les établissements à s'engager dans des transformations structurelles et organisationnelles, qui privilégient les pratiques de coopération et de coordination du parcours des personnes, avec notamment la mise en place d'un dispositif ressource territorialisé.

Cette formation vise à apporter aux professionnels, les connaissances et outils nécessaires pour construire, mettre en œuvre et évaluer un dispositif ressource territorialisé. Il s'agit de développer une pratique de coopération et de coordination du parcours des personnes.

### Personnes Concernées et prérequis

Groupe de 12 participants maximum.

Professionnels, membres d'une équipe pluriprofessionnelle, libéraux, en contact avec les personnes accueillies.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Pouvoir repérer et mobiliser des acteurs ressources au service de la mise en œuvre du projet de vie.
- Être en capacité de construire, mettre en œuvre et évaluer un dispositif ressource territorialisé.
- Savoir organiser les conditions d'une pratique de coordination du parcours des personnes.

### Contenu

#### L'approche territorialisée du parcours de vie des personnes

- Identification des ressources/compétences disponibles sur les territoires, bassins de vie des personnes et des acteurs à mobiliser dans le cadre de l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation du projet de vie.
- Repérage des spécificités locales avec l'utilisation d'outils et supports.
- Schématisation du réseau social des personnes, mise en perspective avec leur situation.
- Inscription du rôle des personnes dans le dispositif ressource territorialisé.

#### Le dispositif ressource territorialisé : vers une mise en œuvre de la coordination des parcours

- Le dispositif ressource territorialisé : caractérisation des responsabilités, missions et rôles du coordinateur de parcours.
- Création d'un dispositif ressource territorialisé et des objectifs afférents et d'évaluation des actions conduites.
- Définition des modalités organisationnelles et de fonctionnement.
- Formalisation du rôle et de l'engagement des acteurs du dispositif ressource.

#### La coordination au service d'une pratique territorialisée : vers un partage circularisé des informations

- Sens, enjeux, opérationnalité / implications en termes de positionnement, posture et rôle.
- Spécificités des pratiques de coordination.
- Cadre juridique du partage des informations.

#### L'organisation d'une pratique coordonnée et territorialisée

- Mise en place d'instances de coordination de type réunion et entretien.
- Principes de l'évaluation par le sens : prise en compte de la dimension processuelle et des effets.
- Spécificités des réunions de coordination : opérationnalité.
- Les différents entretiens et étapes afférentes.

#### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Exposés théoriques et méthodologiques, études de cas, situations pratiques et supports d'évaluation à disposition.
- Remise de documents pédagogiques et d'un livret de fin de formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

#### Animation

**Erica ESTEVAN**, psychologue clinicienne et diplômée de l'EHESP (CAFDES), formatrice consultante et coach certifiée auprès des ESSMS, pour l'élaboration et la mise en œuvre des démarches de projets, d'évaluation, d'expertise et de coaching.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

#### Les + de la formation

- Méthode interactive basée sur la mise en partage d'une méthodologie pour construire, mettre en œuvre et évaluer un dispositif ressource territorialisé.

182

Fonctions de Coordination

# CLARIFIER ET COCONSTRUIRE LES RÔLES ET MISSIONS DES COORDONNATEURS DE VOTRE STRUCTURE

CODE

183

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visées professionnelles

Face à la multiplicité des réorganisations nécessaires dans le secteur social et médico-social, l'émergence des fonctions de coordination constitue un atout majeur pour répondre aux besoins d'accompagnement des publics et transformer l'offre de service. La définition des contours de leurs missions est cependant indispensable pour optimiser leurs fonctions.

Cette formation vise à accompagner les structures dans la définition claire des contours, périmètres et délégations des coordonnateurs par une démarche de co-construction impliquant l'ensemble des acteurs concernés.

**N.B. Cette formation peut être réalisée en 100% distanciel.**

## Personnes Concernées

Directeurs, Chefs de service, RRH, professionnels en situation de coordination.

## Prérequis

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Analyser la situation existante dans l'organisation au regard des évolutions nécessaires.
- Définir les périmètres d'intervention et les délégations des coordonnateurs.
- Formaliser les fiches de postes/missions co-construites et opérationnelles.
- Élaborer le plan de communication et d'accompagnement au changement.
- Concevoir des modalités de suivi et d'évaluation des missions de coordination.

## Contenu

### Diagnostic organisationnel et analyse des besoins

- Cartographie de l'existant sous différents angles.
- Analyse SWOT de l'organisation actuelle.
- Identification des besoins au regard des évolutions nécessaires.
- Construction de visions plurielles vers une vision partagée.

### Missions et périmètres d'intervention

- Définition des missions, attendus et limites d'intervention.
- Lister les moyens mis à disposition, les formations, les instances de soutien, ...

### Formalisation et outils opérationnels

- Co-construction des fiches de postes/missions.
- Modalités de la mise en place de bilatérales.

- Élaboration d'outils de suivi et de reporting.
- Définition des critères d'évaluation, de réajustement.
- Modélisation de l'accompagnement hiérarchique.

## Communication et accompagnement au changement

- Construction du plan de communication.
- Anticipation des résistances et leviers d'adhésion.
- Dynamique apprenante et ancrage des acquis.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques.
- Facilitation pour une véritable analyse partagée.
- Boîte à outils.
- Travail d'équipe.
- Co-construction de supports opérationnels.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Isabelle ADAM**, acteur de terrain, puis cadre expérimentée du secteur social et médico-social, CAFDES. Formatrice, consultante et facilitatrice dans les organisations sociales et médico-sociales.

Accompagne les organisations par la mise en œuvre d'outils d'intelligence collective, l'analyse systémique et le coaching.

## Les + de la formation

- Approche 100% personnalisée en intra-établissement permettant une adaptation totale aux spécificités organisationnelles.
- Production d'outils opérationnels directement utilisables (fiches de poste, grilles de suivi, plan de communication).

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# PAYE - ÉCONOMAT - COMPTABILITÉ - GESTION

| GESTION DE LA PAYE - TECHNIQUES D'ÉCONOMAT                                            | MODALITÉS   | CODE |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|
| Élaboration et gestion de la paye                                                     | INTER/INTRA | 190  |
| Sensibilisation aux techniques d'économat et de gestion des services généraux         | 100% INTER  | 191  |
| COMPTABILITÉ                                                                          | MODALITÉS   | CODE |
| Sensibilisation à la comptabilité des ESSMS                                           | INTER/INTRA | 195  |
| Actualisation et perfectionnement comptable des ESSMS                                 | INTER/INTRA | 196  |
| Les techniques comptables médico-sociales approfondies                                | INTER/INTRA | 197  |
| La comptabilité de gestion des ESSMS                                                  | 100% INTRA  | 198  |
| Piloter l'organisation comptable et financière des ESSMS                              | INTER/INTRA | 199  |
| Montage et analyse de l'ERRD <span>Nouveau</span>                                     | INTER/INTRA | 200  |
| GESTION D'ÉTABLISSEMENT ET DE SERVICE                                                 | MODALITÉS   | CODE |
| Analyse des comptes administratifs pour l'élaboration des budgets                     | INTER/INTRA | 205  |
| Certificat de Gestionnaire collaborateur du directeur                                 | INTER/INTRA | 206  |
| CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens                                   | INTER/INTRA | 207  |
| La préparation active du CPOM - Modules opérationnels de formation à la carte         | 100% INTRA  | 208  |
| Contrôle interne de gestion budgétaire et comptable                                   | INTER/INTRA | 209  |
| EPRD et ERRD : mode d'emploi                                                          | INTER/INTRA | 210  |
| Montage et analyse de l'EPRD                                                          | INTER/INTRA | 211  |
| Les fondamentaux budgétaires et financiers pour les cadres <span>Actualisé</span>     | INTER/INTRA | 212  |
| GESTION FINANCIÈRE                                                                    | MODALITÉS   | CODE |
| PPI et PPF - Les projections pluriannuelles d'investissements et de financements      | INTER/INTRA | 220  |
| Stratégies et communication financière des ESSMS                                      | INTER/INTRA | 221  |
| Bilan financier et optimisation des affectations des résultats <span>Actualisé</span> | INTER/INTRA | 222  |
| La projection financière pilotée par ANADES                                           | 100% INTRA  | 223  |

[Voir aussi dans notre catalogue](#)

|                                                                                                               |            |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----|
| Comptabilité, analyse financière et pilotage de la performance en ESSMS <span>Nouveau</span> <span>CPF</span> | 100% INTER | 002 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----|

[Autre formation consultable uniquement sur www.actif-online.com](http://www.actif-online.com)

|                                                     |            |     |
|-----------------------------------------------------|------------|-----|
| Tableaux de bord sociaux, économiques et financiers | 100% INTRA | 213 |
|-----------------------------------------------------|------------|-----|

## ÉLABORATION ET GESTION DE LA PAYE

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 30/03 au 03/04/2026 OU du 05 au 09/10/2026

**Visée professionnelle**

Cette formation vous permettra d'appréhender et d'analyser la mise en œuvre de la paye conformément à la réglementation en vigueur.

**Personnes concernées et prérequis**

Gestionnaires de paye non confirmés, personnels comptables et administratifs appelés à élaborer la paye, et toute personne concernée par l'élaboration de la paye.

Pas de prérequis.

**Objectifs opérationnels**

- Optimiser la préparation de la paye.
- Maîtriser les aspects techniques de la paye.

**Contenu****La préparation de la paye :**

- Les documents à remplir à l'entrée du salarié.
- Les outils de préparation de la paye.
- La collecte des informations variables :
  - calcul de l'absentéisme,
  - règles de calcul des congés payés,
  - calcul des indemnités de départ en retraite, licenciement et rupture conventionnelle,
  - traitement des Indemnités Journalières (Sécurité-Sociale et prévoyance) et le maintien de salaire.

*Mise en application de calculs de préparation de la paye en préalable au bulletin de salaire.*

**Le calcul de la paye :**

- La présentation du bulletin de salaire, le bulletin clarifié.
- Le plafond de la Sécurité Sociale.
- Les cotisations : bases et taux, seuils d'application.
- Les éléments du bulletin :
  - éléments du salaire brut (salaire de base, indemnités journalières, primes, avantages en nature, etc.),
  - cotisations salariales et patronales.
- Les éléments du salaire net.
- La réduction générale de cotisations.
- La détermination des plafonds cumulés.

*Mise en situation pratique de réalisation de bulletins de salaire.*

**Les bulletins de salaire spécifiques**

*Étude et analyse de bulletins de salaire soumis par les participants.*

**Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats**

- Apports théoriques étayés par de nombreuses applications pratiques.
- Exercices pratiques et analyse de bulletins de salaire soumis par les participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

**Coordination et animation**

**Frédéric FELTER**, titulaire d'un diplôme de niveau 7 et formateur consultant depuis de nombreuses années auprès des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Ou autre intervenant.e du Pôle Compta-Gestion en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

**Les + de la formation**

- Plus de 50 % de la formation est consacré à des applications pratiques.
- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question en relation avec ce contenu.

# SENSIBILISATION AUX TECHNIQUES D'ÉCONOMAT

## et de gestion des services généraux

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1379 €

CODE

Dates : du 01 au 05/06/2026

191

### Visée professionnelle

Dans le contexte économique actuel, la fonction Économat prend tout son sens. Elle participe directement à l'optimisation des ressources publiques et privées allouées aux ESSMS pour atteindre leur objectif d'utilité sociale. Cette formation permet d'acquérir une vision globale des différentes fonctions de l'économat.

### Personnes Concernées et Prérequis

Personnel comptable, personnel des services généraux et toute personne souhaitant s'initier aux fonctions de l'économat et acquérir des connaissances générales sur ce poste. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Acquérir les notions de base de l'économat.
- Savoir gérer les fonctions logistiques et immobilières.
- Optimiser la gestion de l'économat.

### Contenu

#### Positionnement de l'économat

- Évolution de la place et du rôle de l'économat dans les ESSMS.
- Organisation des services généraux.
- Fonctions et métiers de l'économat.

#### Responsabilité économique de l'économat

- L'environnement économique des établissements et services.
- Les documents comptables de synthèse.
- Les principaux outils comptables, budgétaires et financiers de l'économat.
- Calcul du seuil d'équilibre ou point mort, calculs de coûts - kilomètre parcouru, kg de linge lavé et repassé, coût d'un repas, etc....

#### Gestion logistique de l'économat

- Gestion du temps et de l'espace.
- Gestion des stocks et des méthodes d'approvisionnements.
- La fonction acheteur inscrite dans une démarche RSE.
- Gestion du parc automobile.
- Gestion des informations : veille documentaire, RGPD, sauvegarde.

#### Aspects juridiques de l'économat

- Notions de droit des contrats.
- Zoom sur le contrat commercial.
- Les notions de commande publique et de pouvoirs adjudicateurs.

#### Gestion du patrimoine

- Inventaire et gestion du patrimoine mobilier et immobilier - Acquisition, cession, mise au rebut.

- Choix des financements : autofinancement, location, emprunt, crédit-bail et sous-traitance.
- Programmation, suivi et réception des travaux.

#### Gestion et prévention des risques

- L'analyse et la gestion des risques.
- Les Établissements Recevant du Public : catégories et obligations.
- La sensibilisation au Paquet Hygiène : zoom sur la démarche HACCP en restauration collective.
- La sensibilisation à la démarche RABC en Blanchisserie.

#### Gestion du personnel

- Management des Services Généraux : exercer ses compétences *soft skills*.
- Fixer des objectifs.
- Communiquer en interne et animer des réunions.
- Mettre en place une délégation.
- Gérer les cas délicats.

#### En transversal sur l'ensemble de la formation

- La boîte à outils de l'économe.
- Amélioration permanente, la démarche Qualité : PDCA, procédures.
- Les tableaux de bord de l'économe.

#### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Études de cas, quizz et mises en pratique.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

#### Animation

**Marie-Aline TEIXEIRA**, titulaire du CAFDES - a exercé différentes fonctions dans des ESSMS : Directrice d'établissement, Chargée de Mission Projet-Finance, Responsable Administrative et Financière et Ressources Humaines, Responsable des services généraux. Intervenant(e) CAFDES et CAFDISCS.

#### Note

Les participants sont invités à amener leurs outils pratiques d'économes et d'acheteurs : bons de commande, fiches fournisseurs, fiches stocks, outils d'inventaire, appels d'offres, tableaux de bord, etc.

#### Les + de la formation

- Plus de 50 % de la formation est consacré aux échanges et aux applications pratiques.
- Service Après Stage.

# SENSIBILISATION À LA COMPTABILITÉ DES ESSMS

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 01 au 05/06/2026

## Visées professionnelles

Le but de cette formation est de vous permettre d'acquérir les savoirs et les savoir-faire nécessaires en comptabilité afin d'être en mesure d'enregistrer les opérations courantes. Il s'agira aussi de vous familiariser avec les documents comptables incontournables, et enfin de vous permettre d'accéder à d'autres formations comptables ou de gestion.

## Personnes concernées et prérequis

Toutes les personnes désirant acquérir les connaissances initiales à la comptabilité de gestion.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Acquérir les principes de base de la comptabilité des ESSMS.
- Enregistrer les opérations courantes.

## Contenu

### Approche légale de la comptabilité

- Les principes comptables.
- Les obligations légales.

*Test de connaissance QCM sur les grands principes comptables et les principales obligations légales des ESSMS.*

### La procédure et les instruments comptables

- Les différentes étapes de la procédure comptable.
- Les documents justificatifs.
- Le plan comptable médico-social (M22 et M22 bis).
- Le principe de la partie double.

*Travaux de comptabilité courants : Apprentissage de la comptabilisation d'opérations courantes. Simulation d'enregistrements à partir d'une création d'établissement ou de service en passant par toutes les étapes de la procédure comptable (journal, grand-livre, balance, compte de résultat et bilan comptable).*

### Analyse mensuelle d'une balance

- Lecture et interprétation d'une balance.

*Étude de cas d'une balance comptable.*

### Présentation et lecture du bilan et du compte de résultat

- Lecture et interprétation d'un bilan : la photographie de la situation financière de fin d'exercice.
- Lecture et interprétation d'un compte de résultat : le film de l'activité sur un exercice comptable.

*Étude de cas de l'intervenant et/ou des participants.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Applications pratiques et études de cas.
- Un support de cours est remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Coordination et animation

**Frédéric FELTER** titulaire d'un diplôme de niveau 7 et Formateur Consultant depuis de nombreuses années auprès des établissements sociaux et médico-sociaux. Ou autre intervenant.e du Pôle Compta-Gestion en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Note

Les participants sont invités à apporter les documents comptables de leur établissement ou service (journal, grand-livre, balance, compte de résultat, bilan comptable).

### Les + de la formation

- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question en relation avec ce contenu.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



# ACTUALISATION ET PERFECTIONNEMENT COMPTABLE DES ESSMS

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 07 au 11/09/2026

CODE

196

## Visée professionnelle

Vu l'évolution récente du secteur social et médico-social, il est indispensable pour les comptables d'actualiser et d'améliorer leurs connaissances et compétences comptables et de s'orienter vers une gestion optimisée de leurs ESSMS.

## Personnes Concernées et Prérequis

Personnel administratif et comptable.

Prérequis : connaissances de base en comptabilité générale.

## Objectifs opérationnels

- Maîtriser les spécificités comptables du secteur social et médico-social.
- Maîtriser les opérations de fin d'exercice et les documents de synthèse.

## Contenu

### Maîtriser les spécificités comptables du secteur social et médico-social

- Les différentes subventions : subvention d'exploitation, d'investissement.
- La cession des immobilisations et le constat de plus ou moins-value.
- Les comptes de liaison.

*Applications pratiques sur des cas de l'intervenant et/ou des participants.*

### Maîtriser les opérations de fin d'exercice

- Les dotations aux amortissements.
- Les tableaux d'immobilisations et d'amortissements.
- Les provisions (dépréciations de l'actif, risques et charges, réglementées, et pour congés à payer).
- Les reports en fonds dédiés.
- Les régularisations des charges et des produits, les Intérêts Courus Non Échus.
- L'inventaire du patrimoine ; la comptabilisation des stocks.

### Comprendre l'élaboration et l'interprétation du bilan et du compte de résultat

- La présentation et le montage du Bilan Comptable d'établissement et du Compte de Résultat normalisés.
- La lecture et l'analyse simple du Bilan Comptable et du Compte de Résultat d'un ESSMS.

*Applications pratiques sur des cas de l'intervenant et/ou des participants.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Applications pratiques.
- Un support de cours est remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Coordination et animation

**Frédéric FELTER** titulaire d'un diplôme de Niveau 7 et Formateur consultant depuis de nombreuses années auprès des ESSMS ainsi qu'auprès de leurs tarificateurs.

Ou autre intervenant.e du Pôle Compta-Gestion en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Note

Les stagiaires sont invités à se munir pour le stage de documents comptables qu'ils souhaitent mieux comprendre (balances, bilans, comptes de résultat).

### Les + de la formation

- Plus de 60 % de la formation est consacré à des applications pratiques.
- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question en relation avec ce contenu.

# LES TECHNIQUES COMPTABLES MÉDICO-SOCIALES APPROFONDIES

Durée : 35 Heures

Coût : 1274 €

Dates : La Grande Motte du 29/06 au 03/07/2026 OU Paris du 28/09 au 02/10/2026

## Visée professionnelle

Maîtriser la pratique comptable propre au secteur social et médico-social.

## Personnes concernées et prérequis

Personnels comptables, toutes personnes intéressées par les techniques comptables propres au secteur social et médico-social.

**Prérequis** : être comptable en poste depuis au moins un an.

## Objectifs opérationnels

- S'approprier la pratique comptable spécifique au secteur social et médico-social.
- Identifier les conséquences des techniques comptables dans les documents de synthèse et financiers.

## Contenu

### Les opérations comptables spécifiques

- Les charges spécifiques et l'incidence du choix comptable dans les groupes fonctionnels.
- Les produits spécifiques et l'incidence dans les groupes fonctionnels.
- Les différentes catégories de fonds propres et réserves.
- Les différentes catégories de comptes de liaison : investissement, exploitation, trésorerie.
- Les crédits non reconductibles.
- Le traitement des dépenses rejetées et différées par les autorités de tarification.

*Travaux pratiques : passage d'écritures courantes spécifiques au secteur social et médico-social.*

### Les investissements et les différentes catégories d'amortissements

- Les différentes catégories d'immobilisations et les cessions d'immobilisations.
- L'inventaire des immobilisations et la réévaluation patrimoniale, notion de juste valeur de l'actif immobilisé.
- La durée d'utilité des biens, le découpage par composants du patrimoine.
- Les différentes formes d'amortissement (linéaire, progressif, dérogatoire).
- L'incidence du choix de l'amortissement sur les prévisions budgétaires et financières.

*Cas pratique : calculs de modes d'amortissements et détermination de l'incidence budgétaire.*

### Les autres écritures de fin d'exercice

- Les catégories de provisions inhérentes au secteur social et médico-social.
- Le traitement des provisions rejetées et différées.

- L'impact de la valorisation et la comptabilisation des stocks dans les documents de synthèse.

*Cas pratique d'écritures de fin d'exercice et incidence dans les rubriques du bilan et du compte de résultat.*

## Le traitement comptable des affectations de résultats

- La détermination du résultat administratif.
- Les différentes affectations d'excédents, les catégories de réserves.
- Les affectations de déficits, la reprise sur la réserve de compensation, le déficit refusé par l'administration.

*Cas pratique : écritures d'affectations de résultats à partir de vos tableaux d'affectations de résultats.*

## L'incidence des choix comptables sur les documents de synthèse et financiers :

- L'incidence sur le bilan comptable et financier.

*Mise en situation : lecture et analyse de documents comptables et financiers soumis par les participants.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Exercices pratiques, études de cas et analyse de documents transmis par les participants.
- Un support de cours est remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Coordination et animation

**Frédéric FELTER** titulaire d'un diplôme de niveau 7 et Formateur consultant depuis de nombreuses années auprès des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Ou autre intervenant.e du Pôle Compta-Gestion en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Note

Les participants sont invités à apporter les documents comptables de synthèse (bilans, comptes de résultats), ainsi que le bilan financier et le tableau d'affectation de résultats propres à leurs établissements et services.

## Les + de la formation

- Plus de 50 % de la formation est consacré à des applications pratiques.
- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question en relation avec ce contenu.
- Possibilité de travailler à partir de vos documents.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# LA COMPTABILITÉ DE GESTION DES ESSMS

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

198

## Visée professionnelle

Maîtriser la pratique comptable propre au secteur social et médico-social en lien avec les incidences budgétaires.

## Personnes Concernées et Prérequis

Personnels comptables et toutes personnes intéressées par les techniques comptables propres au secteur social et médico-social.

Prérequis : connaissance des techniques comptables.

## Objectifs opérationnels

- Maîtriser les techniques comptables du secteur social et médico-social.
- Maîtriser les conséquences des choix comptables dans les documents budgétaires et financiers.

## Contenu

### Les spécificités comptables du secteur social et médico-social

- Les charges et produits spécifiques et l'incidence dans les groupes fonctionnels.
- Les fonds propres et réserves du secteur M-S.
- Les différentes subventions : subvention d'exploitation, d'investissement.
- La cession des immobilisations et le constat de plus ou moins-value.
- Les 3 catégories de comptes de liaison.

*Applications pratiques sur des cas de l'intervenant et / ou des participants*

### Les opérations comptables de fin d'exercice

- Les catégories d'amortissements applicables et l'incidence budgétaire linéaire, dérogatoire.
- Les différentes catégories de provisions et la notion d'opposabilité aux autorités de tarification.
- Les reports en fonds dédiés à l'exploitation ou à l'investissement.
- L'inventaire du patrimoine et des stocks et leur incidence sur les documents de synthèse.

*Cas pratiques d'écritures de fin d'exercice et incidence dans les rubriques du bilan et du compte de résultat.*

### L'incidence des choix comptables sur les documents de synthèse et financiers

- L'incidence des choix comptables sur le bilan comptable et financier.

*Mise en situation : lecture et analyse de documents comptables et financiers soumis par les participants.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et méthodologiques. Applications pratiques.
- Un support de cours est remis aux participants.
- Grille de satisfaction et d'auto-évaluation des acquis de la formation.

## Coordination et animation

**Frédéric FELTER** titulaire de diplôme de Niveau 7 et Formateur consultant depuis de nombreuses années auprès des ESSMS ainsi qu'auprès de leurs tarificateurs. Ou autre intervenant.e du Pôle Compta-Gestion en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Plus de 60 % de la formation est consacré à des applications pratiques.
- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question en relation avec ce contenu.

# PILOTER L'ORGANISATION COMPTABLE ET FINANCIÈRE DES ESSMS

Durée : 21 Heures

Coût : 1008 €

Dates : La Grande Motte du 02 au 04/11/2026 OU Paris du 16 au 18/12/2026

## Visées professionnelles

Dans le contexte économique actuel de raréfaction des fonds publics, le pilotage du service comptable dans les ESSMS (Établissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux) est essentiel pour assurer une gestion efficace et une cohérence entre les objectifs de l'organisme et les actions concrètes sur le terrain. Elle participe directement à l'optimisation des ressources allouées aux ESSMS pour atteindre leur objectif d'utilité sociale.

Cette formation permet d'acquérir une vision globale des différentes actions à mettre en place pour piloter son service comptable et fiabiliser ses données comptables.

## Personnes Concernées et prérequis

Professionnels exerçant au sein d'un ESSMS, d'un pôle ou d'un dispositif gérant plusieurs établissements, ou encore d'un siège associatif : Personnel comptable, comptable unique, responsable administratif et financier.

Toutes personnes souhaitant accéder à des fonctions de responsable des services comptables et financiers, de comptable unique ou découvrant le secteur social et médicosocial.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Optimiser son organisation comptable.
- Appliquer une méthodologie de révision, de contrôle budgétaire et de clôture des comptes.
- Mettre en œuvre les mécanismes et les particularités comptables spécifiques aux ESSMS dans le cadre de la clôture des comptes.
- Savoir gérer les fonctions comptables.

## Contenu

### Positionnement du comptable

- Évolution de la place et du rôle du comptable dans les ESSMS.
- Organisation des services comptables : diagnostic et optimisation.

### Responsabilité économique du comptable

- L'environnement économique des établissements et services sociaux et médicosociaux : modes de tarification et calendriers réglementaires.
- Le contrôle externe des comptes
- Les documents comptables : pièces justificatives, durée de conservation, obligatoires, de synthèse.
- Les principaux outils comptables, budgétaires et financiers du comptable.

*Études de cas*

## Intégrer une logique de contrôle de gestion

- Mettre en place une révision des comptes.
- Mettre en place un contrôle budgétaire.
- Les tableaux de bord de suivi et de gestion : Activité, trésorerie, investissements, etc.

*Exercices et analyses de cas concrets*

## Organiser la clôture des comptes

- Organiser les travaux de clôture en amont des comptes administratifs et des ERRD : rétroplanning, recueil des informations internes et externes, formalisation des travaux de clôture.
- Les opérations comptables spécifiques des ESSMS.
- Les différentes possibilités d'affectation des résultats.

*Nombreux exercices à partir des documents apportés par les participants*

## Gestion du personnel

- Management du service comptable.
- Mettre en place une délégation.
- Communication interne et animation des réunions.
- Gestion des cas délicats.

*Exercices de mises en pratique*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Études de cas, quizz et mises en pratique.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Coordination et animation

**Frédéric FELTER** titulaire d'un diplôme de niveau 7 et Formateur Consultant depuis de nombreuses années auprès des établissements et services sociaux et médico-sociaux ainsi que de leurs tarificateurs. Ou autre intervenant.e du Pôle Compta-Gestion en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Note

Les participants sont invités à amener leurs outils pratiques de comptables : contrôle budgétaire, tableaux de bord, planning de clôture, dossier de révision, etc.

## Les + de la formation

- Plus de 50 % de la formation est consacré aux échanges et aux applications pratiques.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# MONTAGE ET ANALYSE DE L'ERRD

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 05 au 06/03/2026

CODE

200

## Visées professionnelles

À l'issue de cette formation vous serez en capacité d'élaborer et d'analyser l'ERRD.

## Personnes Concernées

Cadres de directions, personnels comptables et toutes personnes concernées par le montage et l'analyse de l'ERRD.

## Prérequis

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- S'approprier la méthodologie de mise en œuvre de l'ERRD.
- Analyser les documents de l'ERRD.

## Contenu

### L'environnement de l'ERRD

- Le calendrier de l'ERRD.
- Les documents obligatoires de l'ERRD et les documents recommandés.
- Les différentes modalités d'affectation de résultats.

*Échanges entre l'intervenant et les participants sur les pratiques d'ERRD.*

### Le cadre de l'ERRD et son analyse

- Le Compte de Résultat Réalisé.
- La CAF et le Tableau de Financement réalisés.
- L'ERRD synthétique.
- Le bilan financier et les ratios financiers.
- Les tableaux des provisions, fonds dédiés ou reportés, subventions et emprunts.
- La détermination et l'affectation des résultats.
- L'analyse globale des états de l'ERRD.

*Application pratique de lecture et d'analyse d'un cas d'ERRD.*

### Les annexes à l'ERRD

- Le Tableau des effectifs rémunérés TER.
- Le tableau d'activité.
- Le tableau de présentation tarifaire.
- Les obligations légales du rapport financier et d'activité.

*Échanges de pratiques entre participants et intervenant.*

## Le traitement de l'ERRD par les autorités de tarification

- Les conséquences du rejet de dépenses par les autorités de tarification.
- Les points clés de vigilance sur la forme et sur le fond.

*Échanges de pratiques entre participants et intervenant.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Échanges et applications pratiques.
- Un support de cours est remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Coordination et animation

**Frédéric FELTER**, titulaire d'un diplôme de niveau 7 et Formateur Consultant depuis de nombreuses années auprès des établissements sociaux et médico-sociaux.

## Note

Les participants sont invités à apporter leurs documents d'ERRD.

### Les + de la formation

- Plus de 50 % de la formation sont consacrés aux échanges et applications pratiques.
- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question en relation avec ce contenu.

# ANALYSE DES COMPTES ADMINISTRATIFS POUR L'ÉLABORATION DES BUDGETS

CODE

205

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 14 au 16/09/2026

## Visée professionnelle

Dans la perspective de généralisation du CPOM, il est particulièrement important de savoir diagnostiquer la situation financière et budgétaire actuelle de votre établissement ou service en vue de l'élaboration de votre BP voire de votre 1er EPRD.

## Personnes Concernées et Prérequis

Responsables d'établissement, comptables, gestionnaires et toute personne s'intéressant à l'analyse, ainsi qu'à la gestion budgétaire et financière.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Savoir élaborer les documents budgétaires et administratifs.
- Analyser les données économiques et financières de son établissement ou service.
- Savoir définir ses prévisions budgétaires et financières pluriannuelles.

## Contenu

### Le Compte administratif : élaboration et analyse

- La liasse normalisée du Compte Administratif.
- L'analyse du Compte de Résultat : Capacité d'Autofinancement, Marge Brute.
- L'analyse du Bilan Financier : FRNG, BFR et Trésorerie.
- Les ratios du secteur et la convergence tarifaire.

*Travaux pratiques d'analyse des documents de l'intervenant et/ou des participants.*

### L'élaboration du budget prévisionnel

- La liasse normalisée du Budget Prévisionnel.
- La Section d'Exploitation Prévisionnelle et les groupes fonctionnels.
- La Section d'Investissement Prévisionnelle et ses règles d'équilibre.

*Cas pratique d'élaboration d'un budget prévisionnel de l'intervenant.*

### Les prévisions budgétaires et financières pluriannuelles

- La programmation pluriannuelle des investissements.
- Les choix des financements (autofinancement, location, emprunt, crédit-bail, sous-traitance).
- Le PPF : Plan Pluriannuel de Financement et le Tableau des Surcoûts et économies d'exploitation.

- L'évolution des procédures et de la culture du secteur avec la mise en place de l'EPRD et de l'ERRD.

*Travaux pratiques d'élaboration du PPF & échanges autour de la nouvelle culture de l'EPRD.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Applications pratiques sur les cas de l'intervenant et des participants.
- Un support de cours complet est remis à chaque participant.
- Exercices et test de contrôles des connaissances.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Coordination et animation

**Frédéric FELTER** titulaire d'un diplôme de niveau 7 et Formateur Consultant depuis de nombreuses années auprès des ESSMS ainsi qu'auprès de leurs tarificateurs. Ou autre intervenant.e du Pôle Compta-Gestion en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Note

Les participants sont invités à apporter les documents de leurs structures tels que BP, CA, PPF et 3 surligneurs de couleurs (bleu, vert et rouge).

## Les + de la formation

- Plus de 60 % du temps de stage est consacré aux échanges et travaux pratiques sur les cas des participants.
- Un SAS, Suivi Après Stage, est offert à chaque participant qui pourra après la formation, solliciter à distance l'intervenant pour toute question de son choix.

# CERTIFICAT DE GESTIONNAIRE COLLABORATEUR DU DIRECTEUR

Durée : 42 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1470 €

Dates : du 20 au 22/05/2026 et du 08 au 10/06/2026

CODE

206

## Visée professionnelle

Assister sa direction dans l'outil de gestion, qu'il s'agisse du diagnostic, des prévisions ou du contrôle.

## Personnes concernées et prérequis

Personnel administratif et comptable en établissement ou service ou au siège social.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Savoir analyser les documents administratifs et financiers du secteur social et médico-social.
- Développer ses connaissances de gestion prévisionnelle.

## Contenu

### Module 1 : Analyse et contrôle (21 heures)

#### La méthodologie d'analyse et de diagnostic financier

- L'intérêt de l'analyse financière d'établissement ou du service.
- L'analyse du bilan financier :
  - l'élaboration du bilan financier,
  - les Fonds de Roulement, Besoin en Fonds de Roulement et Trésorerie,
  - l'utilisation des principaux ratios financiers,
  - la rédaction du diagnostic financier argumenté de l'établissement ou du service.
- L'analyse simplifiée de l'exploitation :
  - les ratios d'analyse du compte de résultat par groupes fonctionnels,
  - les notions de Capacité d'Autofinancement et de Marge Brute.

*Mise en situation pratique d'analyse de documents de synthèse soumis par l'intervenant et/ou les participants.*

### Module 2 : Prévisions et projections (21 heures)

#### Les prévisions budgétaires et les projections financières

- La section d'exploitation : rebasage budgétaire, ajustements budgétaires.
- La section d'investissements et sa projection pluriannuelle.

*Applications pratiques d'analyse d'un budget et sur les cas de l'intervenant et/ou des participants.*

## L'EPRD

- Le Cadre de l'EPRD.
  - Les approches rétrospectives, prévisionnelles et prospectives de l'EPRD.
- Applications pratiques d'analyse d'une liasse d'EPRD.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Apports théoriques et méthodologiques, méthodes actives.
- Exercices pratiques, études de cas et analyse de documents transmis par l'intervenant et/ou par les participants.
- Un support de cours est remis à chaque participant.
- Les participants sont invités à amener les documents budgétaires et financiers de leur établissement ou service.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Coordination et animation

**Frédéric FELTER** titulaire d'un diplôme de niveau 7 et formateur consultant depuis de nombreuses années auprès des établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Ou autre intervenant.e du Pôle Compta-Gestion en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Note

Les participants sont invités à apporter les documents comptables de synthèse (bilan et comptes de résultat), les documents budgétaires et administratifs, ainsi que les outils de gestion propres à leurs établissements et services.

### Les + de la formation

- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question.
- Plus de 50 % de la formation correspond à des applications pratiques.
- À l'issue de l'évaluation permanente, les stagiaires reçoivent leur certificat de gestionnaire, collaborateur du directeur. Ce certificat ne vaut pas inscription au RNCP ou au Répertoire spécifique.



# CPOM : CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Durée : 14 Heures

Coût : 700 €

Dates : La Grande Motte du 11 au 12/06/2026 OU Paris du 16 au 17/11/2026

## Visée professionnelle

Dans le contexte actuel de contractualisation des CPOM, l'objectif de ce stage est d'acquérir toutes les compétences nécessaires à la meilleure mise en œuvre de ces contrats.

## Personnes Concernées et Prérequis

Ce stage s'adresse aux cadres de directions, gestionnaires ainsi qu'à tout personnel comptable et administratif d'établissements et services.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Maîtriser l'environnement du CPOM.
- Savoir préparer l'état des lieux et les prévisions budgétaires et financières du CPOM.
- Savoir anticiper les principales clauses du contrat.

## Contenu

### Maîtriser l'environnement du CPOM

- Le contexte actuel : principes et objectifs des CPOM.
- L'organisation pratique du CPOM : préparation, comité de pilotage, chef de projet, négociation, fiches actions.

*Débriefing autour des pratiques entre participants et intervenant.*

### Maîtriser le diagnostic et les enjeux financiers et économiques du CPOM

- L'analyse du bilan financier et des principaux ratios de chaque ESSMS.
- L'analyse des comptes de résultat de chacun des ESSMS : CAF et Marge Brute.
- Le diagnostic économique et financier du périmètre du CPOM.
- La synthèse de l'analyse et la rédaction du rapport : points forts et perfectibles.

*Applications pratiques et échanges autour des cas présentés par l'intervenant et / ou les participants.*

### Savoir anticiper les prévisions budgétaires pluriannuelles du CPOM

- La logique de « basage » budgétaire à l'entrée dans le CPOM.
- La gestion des moyens externes (Groupe 1) : gestion des achats et services extérieurs.
- La gestion des moyens techniques (Groupe 3) : le PPI, le PPF, le tableau des surcoûts d'exploitation.
- La gestion des moyens humains (Groupe 2) : GPEC et prévisions pluriannuelles des effectifs et rémunérations.

*Applications pratiques sur les cas de l'intervenant et / ou des participants.*

## S'approprier les aspects juridiques du CPOM

- Le principe d'élaboration et de rédaction du CPOM.
- La modélisation du contrat et les principales clauses et annexes du CPOM : rédaction des objectifs et fiches actions.

*Échanges autour de différentes trames de diagnostics partagés, contrats, fiches actions, etc.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Méthodes actives, apports théoriques et méthodologiques.
- Un support de cours sera remis aux participants.
- Applications pratiques sur les cas de l'intervenant et / ou des participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Coordination et animation

**Frédéric FELTER** titulaire d'un diplôme de niveau 7 et Formateur Consultant depuis de nombreuses années auprès des ESSMS ainsi qu'auprès de leurs tarificateurs. Ou autre intervenant.e du Pôle Compta-Gestion en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Note

Les participants sont invités à apporter leurs documents comptables, budgétaires et financiers voire les outils préalables à la négociation du CPOM (grilles de diagnostic, trames de contrats...).

### Les + de la formation

- Plus de 50 % de la formation est consacré aux échanges et aux applications pratiques.
- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question.

# LA PRÉPARATION ACTIVE DU CPOM

## Modules opérationnels de formation à la carte

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

### Visées professionnelles

Cette formation à la carte et très opérationnelle est organisée autour de 5 modules de formation complémentaires d'une durée de 7 heures chacun afin que vous puissiez acquérir toutes les compétences sur les volets économiques, budgétaires et financières nécessaires à la préparation de votre CPOM. Nous vous proposons d'échanger en amont de la formation pour clarifier vos attentes et besoins de manière à prioriser l'un et/ou l'autre de ces modules afin que la démarche formative fasse sens et réponde précisément à votre contexte.

Cette formation à la carte est organisée autour de 5 modules de formation complémentaires d'une durée de 7 heures chacun. Nous vous proposons d'échanger en amont de la formation pour clarifier vos attentes et besoins de manière à prioriser l'un et/ou l'autre de ces modules afin que la démarche formative fasse sens et réponde précisément à votre contexte. Les 5 modules peuvent être mis en œuvre individuellement et séparément.

### Personnes Concernées

Cadres de directions, gestionnaires ainsi qu'à tout personnel comptable et administratif d'établissements et services. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Préparer le diagnostic économique et financier du CPOM.
- Établir les objectifs économiques et financiers du CPOM.
- Construire les projections financières propres à l'établissement.
- Élaborer la projection budgétaire pluriannuelle.
- Préparer l'EPRD à l'entrée dans le CPOM.

### Contenu

#### Module 1 (7 h) Le diagnostic économique et financier

- L'analyse du bilan : les notions de FRNG, BFR, Trésorerie
- Les ratios financiers (Vétusté des immobilisations corporelles, apurement de la dette, indépendance financière, Réserve de compensation en pourcentage des charges brutes, ratio de FRNG en jours de dépenses décaissables...).
- L'analyse des charges d'exploitation par groupes fonctionnels,
- L'analyse de la CAF et de son ratio, la CAF Nette, le ratio CAF/remboursement de capital,
- L'analyse de la Marge Brute d'Exploitation et de son ratio.

#### Module 2 (7 h) La définition des objectifs et la préparation aux fiches actions

- La synthèse du diagnostic économique et financier.
- Le tableau de définition des objectifs.
- La préparation aux fiches actions constat, plan d'action, moyens et mise en œuvre, ressources dégagées.
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation.

#### Module 3 (7 h) Le PPI et les projections financières

- Les textes de référence,

- Le Programme Pluriannuel d'Investissements : les reconductions et les mesures nouvelles,
- Les tableaux des emprunts anciens et nouveaux,
- Le Plan Pluriannuel de Financement
- Le tableau des surcoûts d'exploitation liés aux investissements.

#### Module 4 (7 h) Le basage à l'entrée du CPOM et la projection budgétaire pluriannuelle

- Le basage du budget de référence à l'entrée dans le CPOM.
- La détermination du coût à la place et le coût à la place de référence.
- La projection pluriannuelle des moyens externes : la politique d'achats et de services extérieurs.
- La projection des moyens humains : Effectifs et masses salariales, projection des effets GVT.
- La projection des moyens techniques les dotations aux amortissements et charges financières prospectives.

#### Module 5 (7 h) L'élaboration de l'EPRD en lien avec les préparations budgétaires et financières

- Le volet rétrospectif de l'EPRD : bilan et ratios financiers.
- Le volet prévisionnel : CRP, CAF prévisionnelle, TFP, EPRD synthétique.
- L'analyse du volet prévisionnel de l'EPRD taux de CAF, FRNG prévisionnel, Trésorerie prévisionnelle.
- Le volet prospectif : CRP Pluriannuel et PGFP.
- L'analyse des ratios prospectifs de l'EPRD taux d'endettement, durée apparente de la dette, taux de CAF, CAF/remboursement annuel du capital emprunté, trésorerie en jours, taux de vétusté des immobilisations, taux de marge brute.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et méthodologiques. Applications pratiques.
- Un support de cours est remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Coordination et animation

**Frédéric FELTER** titulaire de diplôme de Niveau 7 et Formateur consultant depuis de nombreuses années auprès des ESSMS ainsi qu'auprès de leurs tarificateurs. Ou autre intervenant.e du Pôle Compta-Gestion en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Note

Les stagiaires sont invités à se munir pour le stage de documents comptables qu'ils souhaitent mieux comprendre balances, bilans, comptes de résultat.

### Les + de la formation

- Plus de 60 % de la formation est consacré à des applications pratiques.
- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question en relation avec ce contenu.

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**

# CONTRÔLE INTERNE DE GESTION BUDGÉTAIRE ET COMPTABLE

Durée : 14 Heures

Coût : 700 €

Dates : La Grande Motte du 26 au 27/05/2026 OU Paris du 23 au 24/11/2026

## Visée professionnelle

Cette formation permet de se doter d'outils permettant d'optimiser le contrôle interne de gestion.

## Personnes concernées et prérequis

Gestionnaires, comptables, économes et toute personne concernée par le contrôle interne de gestion.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Savoir organiser le contrôle interne comptable.
- Développer des outils de contrôle interne de gestion.

## Contenu

### Le contrôle interne comptable

- La notion de contrôle interne comptable.
- Les rôles du contrôle interne.
- Les composantes du contrôle interne (Recoupements, procédures, séparation des fonctions, traçabilité comptable).

*Autodiagnostic du contrôle interne et des procédures comptables.*

### Le contrôle interne budgétaire

- La grille d'analyse des documents budgétaires et exigences du CASF.
- Le diagnostic budgétaire d'exploitation.
- Le contrôle de cohérence budgétaire et financier.

*Analyse de documents budgétaires soumis par l'intervenant et/ou les participants.*

### Le contrôle interne de gestion

- La notion de contrôle interne de gestion.
- Le positionnement du contrôle interne dans la structure.
- Avantages et limites du contrôle interne de gestion.

*Échanges et partages d'outils de contrôle interne de gestion soumis par l'intervenant et/ou les participants.*

### La gestion analytique d'exploitation

- Principes de la gestion analytique d'exploitation.
- Distinction entre charges directes et indirectes, fixes et variables, internes et externes.
- Les différentes méthodes de calculs de coûts (coûts complets, coûts variables, coûts directs).

*Étude de cas de calculs de coûts soumis par l'intervenant.*

## Les tableaux de bord de contrôle interne

- Organisation du reporting.
- Choix des indicateurs pertinents.
- Mise en place de tableaux de bord de contrôle interne.

*Élaboration de tableaux de bord de contrôle interne à partir d'objectifs soumis par les participants.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Échanges sur les outils et les pratiques.
- Exercices pratiques et travaux d'analyse.
- Un support de cours est remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Frédéric FELTER** titulaire d'un diplôme de niveau 7 et Formateur Consultant depuis de nombreuses années auprès des établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Ou,

**Cyril FARGIER**, titulaire du diplôme de Gestionnaire d'Établissements Médicaux et Médico-Sociaux (Titre Professionnel Niveau 7), consultant formateur en expertise comptable.

## Les + de la formation

- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question en relation avec ce contenu.
- Plus de 50 % de la formation est consacrée aux échanges et aux applications pratiques.

# EPRD ET ERRD : MODE D'EMPLOI

Durée : 14 Heures

Coût : 700 €

Dates : La Grande Motte du 09 au 10/02/2026 OU Paris du 05 au 06/11/2026

CODE

210

## Visée professionnelle

Ce stage a pour but de vous permettre de découvrir la nouvelle culture de l'EPRD et de la Tarification dite descendante à la ressource pour optimiser la gestion de vos établissements et services.

## Personnes Concernées et Prérequis

Cadres de Direction, personnels comptables et toute personne concernée par l'EPRD-ERRD. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- S'approprier la nouvelle logique de l'État Prévisionnel des Recettes et des Dépenses.
- Intégrer la liasse de l'EPRD et ses annexes.
- Intégrer la liasse de l'ERRD et ses annexes.

## Contenu

### La procédure budgétaire de l'EPRD

- Les grands principes de la tarification à la ressource, la nouvelle procédure et la culture de l'EPRD.
- Le cycle budgétaire, le calendrier.

*Quizz sur l'EPRD et échanges entre participants et intervenant sur les répercussions de cette culture.*

### Le cadre normalisé de l'EPRD

- Le Bilan Financier et les ratios de l'EPRD.
- Les Comptes de Résultat prévisionnels.
- Le Tableau de détermination de la CAF.
- Le Tableau de Financement Prévisionnel.
- L'EPRD synthétique : FRNG prévisionnel.
- Le PGFP : Plan Global de Financement Pluriannuel.

*Application pratique sur un cas de l'intervenant.*

### Les annexes à l'EPRD

- Le tableau de l'activité prévisionnelle.
- Les annexes financières (tarification multiple).
- Le TPER : Tableau Prévisionnel des Effectifs Rémunérés.
- Les obligations légales du rapport budgétaire et financier de l'EPRD.

*Échanges entre participants et intervenant.*

### Le cadre de l'ERRD

- Le Compte de Résultat Réalisé.
- La CAF et le Tableau de Financement réalisés.
- L'ERRD synthétique.

- Le bilan financier et les ratios financiers.
- Les tableaux des provisions, subventions et emprunts.
- La détermination et l'affectation des résultats.

*Application pratique d'analyse d'un cas d'ERRD synthétique.*

### Les annexes à l'ERRD

- Le Tableau des effectifs rémunérés (TER).
- Le tableau d'activité.
- Le tableau de présentation tarifaire.
- Les obligations légales du rapport financier et d'activité.

*Échanges entre participants et intervenant.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Support de cours remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Coordination et animation

**Frédéric FELTER** titulaire d'un diplôme de niveau 7 et intervenant depuis de nombreuses années auprès des établissements et services sociaux et médico-sociaux ainsi que de leurs autorités de tarification. Ou autre intervenant.e du Pôle Compta-Gestion en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Note

Les participants sont invités à apporter leurs liasses d'EPRD et d'ERRD.

### Les + de la formation

- Plus de 50 % de la formation sont consacrés aux échanges et applications pratiques.
- Service Après Stage.

# MONTAGE ET ANALYSE DE L'EPRD

Durée : 35 Heures

Coût : 1309 €

Dates : La Grande Motte du 20 au 24/04/2026 OU Paris du 26 au 30/10/2026

## Visée professionnelle

À l'issue de cette formation, vous serez en capacité d'élaborer et d'analyser l'EPRD.

## Personnes concernées et prérequis

Cadres de directions, personnels comptables et toutes personnes concernées par le montage et l'analyse de l'EPRD.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- S'approprier la liasse normalisée de l'EPRD.
- Analyser les documents de l'EPRD.
- Développer les stratégies de pilotage de l'EPRD.

## Contenu

### La procédure budgétaire de l'EPRD

- Les principes budgétaires de l'EPRD.
- Le cycle budgétaire de l'EPRD : les différentes étapes, la validation ou le rejet.
- Le suivi et la modification de l'EPRD en cours d'année : le Relevé Infra-Annuel.
- Les ajustements budgétaires : virements de crédits et décisions modificatives.

*Échanges entre participants et intervenant.*

### Le cadre de l'EPRD

- Les Comptes de Résultat Prévisionnels.
- L'EPRD synthétique.
- Le tableau de détermination de la CAF ; le TFP.
- Le bilan financier et ses ratios.
- Le PGFP : Plan Global de Financement Pluriannuel.
- Les annexes de l'EPRD : le tableau d'activité ; les annexes financières ; le TPER.

*Quizz et échanges entre participants et intervenant.*

### Les 3 volets de l'analyse de l'EPRD et les stratégies d'équilibrage

- Le volet rétrospectif : l'analyse du bilan financier et des ratios.
- Le volet prévisionnel : l'analyse des équilibres de l'EPRD synthétique : CAF prévisionnelle, CAF nette, FRNG prévisionnel.
- Le volet prospectif : l'analyse du PGFP et de la projection des ratios financiers.

- Les stratégies de pilotage de l'EPRD.
  - La synthèse de l'analyse : la rédaction du rapport budgétaire et financier.
- Étude de cas proposé par l'intervenant : montage informatique sur une liasse d'EPRD et analyse du volet rétrospectif, prévisionnel et prospectif.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Échanges et applications pratiques.
- Un support de cours est remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Coordination et animation

**Frédéric FELTER** titulaire d'un diplôme de Niveau 7 et Formateur consultant depuis de nombreuses années auprès des ESSMS ainsi qu'auprès de leurs tarificateurs.

Ou autre intervenant.e du Pôle Compta-Gestion en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Note

**Les participants sont invités à apporter leur ordinateur portable ainsi que leurs liasses d'EPRD.**

### Les + de la formation

- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question en relation avec ce contenu.
- Nous vous proposons d'apporter vos documents d'EPRD afin d'optimiser l'approche d'analyse.

# LES FONDAMENTAUX BUDGÉTAIRES ET FINANCIERS POUR LES CADRES

Durée : 35 Heures

Coût : 1379 €

CODE

212

Dates : La Grande Motte du 21 au 25/09/2026 OU Paris du 30/11 au 04/12/2026

## Visée professionnelle

Avec la structuration des sièges dans un contexte de CPOM, les cadres de direction ainsi que les cadres intermédiaires se sont éloignés de la logique budgétaire et financière. La rigueur de gestion doit les amener à s'approprier ces données économiques et financières fondamentales pour la prise de décision.

## Personnes concernées

Cadres de direction, cadres intermédiaires.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Savoir lire les documents de synthèse (bilan et compte de résultat).
- Intégrer la pratique budgétaire et financiers des ESSMS.

## Contenu

### Les modèles de documents de synthèse du secteur social et médico-social

- La représentation de l'activité : le compte de résultat.
- La représentation du patrimoine : le bilan.
- La sensibilisation à la lecture des documents de synthèse.

*Cas pratiques de lecture et d'analyse de documents de synthèse soumis par l'intervenant et/ou les participants.*

### L'environnement prévisionnel du budget ou de l'EPRD

- Les principaux modes de financement du secteur social et médico-social.
- Le déroulement budgétaire et la procédure contradictoire.
- Le principe de calcul des produits de la tarification (tarification à la dépense).
- L'évolution vers une tarification à la ressource : l'EPRD.

*Cas pratiques d'analyse de documents budgétaires en tarification à la dépense ou à la ressource*

### L'environnement financier

- Le passage du bilan comptable au bilan financier.
- Les ratios financiers clés.
- Le diagnostic financier.
- Sensibilisation à la stratégie financière.

*Cas pratiques soumis par l'intervenant et/ou les participants.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Apports théoriques et méthodologiques & applications pratiques.
- Un support de cours est remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Coordination et animation

**Frédéric FELTER** titulaire d'un diplôme de niveau 7 et Formateur Consultant depuis de nombreuses années auprès des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Ou autre intervenant.e du Pôle Compta-Gestion en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Note

Les stagiaires sont invités à se munir de leurs documents comptables (bilan, compte de résultat) ainsi que de leur budget.

### Les + de la formation

- Plus de 50 % de la formation est consacrée à des applications pratiques.
- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question en relation avec ce contenu.

## PPI ET PPF

## Les projections pluriannuelles d'investissements et de financements

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1379 €

Dates : du 22 au 26/06/2026

**Visée professionnelle**

Cette formation vous permettra de définir une véritable stratégie afférente au Programme Pluriannuel d'Investissements ainsi qu'au Plan Pluriannuel de Financement des ESSMS.

**Personnes Concernées et Prérequis**

Cadres de direction, comptables et toute personne concernée par la gestion des investissements et de leurs financements.

Pas de prérequis.

**Objectifs opérationnels**

- Savoir diagnostiquer la situation financière d'un ESSMS.
- Acquérir la méthodologie de montage d'un Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) et de Financement (PPF).

**Contenu****Savoir diagnostiquer la situation financière d'un ESSMS**

- L'analyse du bilan financier : le FRI, le FRE, le FRNG, le BFR et la trésorerie (réf annexe 8).
- Les principaux ratios quantitatifs et qualitatifs.
- La rédaction du diagnostic financier.

*Travaux pratiques sur les cas de l'intervenant et/ou des participants.*

**Élaborer le PPI : Programme Pluriannuel d'Investissements**

- La méthodologie de programme pluriannuel d'investissements : reconductions et mesures nouvelles (annexe 5).
- La détermination des durées d'amortissement des immobilisations : règles d'utilité et découpage par composants.
- Les calculs des dotations prévisionnelles aux amortissements.

*Échanges entre participants et intervenant sur les différentes stratégies à définir.*

**Élaborer la liasse normalisée du PPF**

- La liasse normalisée du PPF et ses annexes.
- Les tableaux des emprunts anciens et nouveaux (annexes 6 et 7).
- Les étapes clés de l'élaboration du PPF (annexe 2).
- Le tableau des surcoûts et des économies d'exploitation (annexe 10).
- Les conseils de rédaction et d'argumentation du rapport du PPF.

*Cas pratiques sur les cas de l'intervenant et/ou des participants.*

**Mettre en place une stratégie de PPF**

- Le choix des financements : autofinancement, location, emprunt, crédit-bail, sous-traitance.
- Les principes d'équilibre du PPF.
- L'évolution du PPF vers le Plan Global de Financement Pluriannuel (PGFP) de l'EPRD.

*Cas pratiques sur les cas de l'intervenant et/ou des participants.*

**Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats**

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Applications pratiques et travaux en groupes.
- Un support de cours est remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

**Coordination et animation**

**Frédéric FELTER** titulaire d'un diplôme de niveau 7 et Formateur. Consultant depuis de nombreuses années auprès des établissements et services sociaux et médico-sociaux ainsi que de leurs tarificateurs. Ou autre intervenant.e du Pôle Compta-Gestion en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

**Note**

Les participants sont invités à apporter leurs documents comptables, budgétaires et financiers ainsi que 3 surligneurs de couleurs (bleu, vert et rose).

**Les + de la formation**

- Plus de 60 % de la formation est consacrée à des applications pratiques.
- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question en relation avec ce contenu.



# STRATÉGIES ET COMMUNICATION FINANCIÈRE DES ESSMS

Durée : 14 Heures

Coût : 700 €

Dates : La Grande Motte du 04 au 05/05/2026 OU Paris du 09 au 10/12/2026

CODE

221

## Visée professionnelle

Cette formation vous permettra de définir une véritable stratégie financière au niveau de votre structure pour la valoriser en interne et en externe dans un plan de communication.

## Personnes Concernées et Prérequis

Cadres de direction, comptables et toute personne concernée par la stratégie et la communication financière.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Analyser les données financières des établissements et services sociaux et médico-sociaux.
- Développer des stratégies adaptées à chaque diagnostic.
- Savoir communiquer pour mieux valoriser ses documents financiers.

## Contenu

### Les grands principes de la communication financière

- Les principes et les outils de la communication.
- La mise en forme des documents et la valorisation des informations.
- La communication autour des documents financiers.

*Échanges entre l'intervenant et les participants sur les outils de communication financière.*

### Le diagnostic financier d'un établissement ou service et sa communication

- Analyse du bilan financier et de ses agrégats.
- Analyse des principaux ratios financiers.
- Analyse des ratios d'exploitation en lien avec l'investissement (CAF et MBE).
- La communication du bilan financier en schéma et en couleurs.

*Échanges entre l'intervenant et les participants : tableaux de bord, outils synthétiques.*

### La stratégie pertinente d'investissements et sa communication

- Stratégie de reconductions et de mesures nouvelles d'investissements.
- Programme pluriannuel d'investissements.
- Projection de la dotation aux amortissements.
- La communication autour des choix d'investissements.

*Échanges entre l'intervenant et les participants : tableaux de bord, outils synthétiques.*

## Le dossier de PPF et sa communication

- Le plan pluriannuel de financement et ses principes d'équilibre.
- Le tableau des surcoûts et économies d'exploitation.
- La communication financière autour du PPF et du tableau des surcoûts d'exploitation.

*Applications pratiques sur les cas de l'intervenant et/ou des participants.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Un support de cours est remis à chaque participant.
- Applications pratiques.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Coordination et animation

**Frédéric FELTER** titulaire d'un diplôme de niveau 7 et Formateur Consultant depuis de nombreuses années auprès des établissements et services sociaux et médico-sociaux ainsi que de leurs tarificateurs. Ou autre intervenant.e du Pôle Compta-Gestion en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Note

Les participants sont invités à apporter leurs documents financiers (bilan financier et PPF) ainsi que 3 surligneurs de couleurs (bleu, vert et rouge de préférence).

### Les + de la formation

- Plus de 50 % de la formation sont consacrés à des échanges et applications pratiques.
- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question en relation avec ce contenu.

# BILAN FINANCIER ET OPTIMISATION DES AFFECTATIONS DES RÉSULTATS

Durée : 14 Heures

Coût : 700 €

Dates : La Grande Motte du 09 au 10/04/2026 OU Paris du 07 au 08/12/2026

## Visée professionnelle

Cette formation vous permettra de comprendre les fondamentaux de l'analyse financière et d'optimiser les stratégies d'affectation des résultats conformément à la réglementation en vigueur.

## Personnes concernées

Personnels comptables, gestionnaires, cadres de direction et toute personne concernée par la gestion.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Acquérir la méthodologie de montage d'un bilan financier et de ses ratios.
- Savoir analyser un bilan financier et ses ratios.
- Optimiser les affectations de résultat à partir du bilan financier.

## Contenu

### La construction du bilan financier

- Le passage du bilan comptable au bilan financier.
- La présentation du bilan à l'échelle, les différents cas de bilans financiers.

*Exercices d'application à partir des documents comptables/financiers de l'intervenant et/ou des stagiaires.*

### Les différents agrégats et indicateurs du bilan financier

- Les grands équilibres financiers fondamentaux.
- Le Fonds de Roulement d'Investissement.
- Le Fonds de Roulement d'Exploitation.
- Le Fonds de Roulement Net Global.
- Le Besoin en Fonds de Roulement ou l'Excédent de Financement d'Exploitation.
- La Trésorerie.

*Exercices d'application à partir des documents financiers de l'intervenant et/ou des stagiaires.*

### Les différents ratios quantitatifs et qualitatifs du bilan financier

- Le ratio de vétusté des immobilisations.
- Le ratio de dépendance financière, d'apurement de la dette, et de durée apparente de la dette.
- Le ratio de fonds de roulement en jours d'exploitation.

- Le ratio de recouvrement des créances, du délai de règlement des dettes et de délai de rotation des stocks.
- Le BFR en jours d'exploitation.
- La trésorerie nette en jours d'exploitation.
- Le ratio de trésorerie relative.

*Exercices d'application à partir des documents financiers de l'intervenant et/ou des stagiaires.*

### Le résultat administratif et les stratégies d'affectation

- Les différentes possibilités d'affectation d'un excédent et d'un déficit.
- Exercices d'application à partir des documents financiers de l'intervenant et/ou des stagiaires.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Apports théoriques et méthodologiques & applications pratiques sur les cas de l'intervenant et/ou des participants.
- Un support de cours est remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Coordination et animation

**Frédéric FELTER** titulaire d'un diplôme de niveau 7 et Formateur Consultant depuis de nombreuses années auprès des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Ou autre intervenant.e du Pôle Compta-Gestion en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Note

Les participants sont invités à apporter leurs documents (bilan comptable, bilan financier et compte de résultat).

### Les + de la formation

- Plus de 50 % de la formation est consacré à des applications pratiques.
- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question en relation avec ce contenu.

# LA PROJECTION FINANCIÈRE PILOTÉE PAR ANADES

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

223

## Visées professionnelles

Préparer le projection Programme Pluriannuel d'Investissements et du Plan Pluriannuel de Financement assisté par ANADES.

## Personnes Concernées et Prérequis

Cadres de direction, comptables et toute personne concernée par la gestion des investissements et de leurs financements.

Aucun prérequis n'est exigé.

## Objectifs opérationnels

- Poser le diagnostic financier en amont de la projection financière.
- Savoir élaborer le Plan Pluriannuel d'Investissement PPI et de Financement PPF.
- Utiliser ANADES à des fins de diagnostic et de stratégies financières.

## Contenu

### Elaborer le diagnostic financier de l'établissement

- L'analyse du bilan financier : le FRI, le FRE, le FRNG, le BFR et la trésorerie réf annexe 8.
- Les principaux ratios quantitatifs et qualitatifs.

*Travaux pratiques sur ANADES, logiciel de diagnostic financier*

### Préparer le PPI : Programme Pluriannuel d'Investissements

- La préparation du PPI et de ses durées d'amortissements.
- La détermination des dotations prévisionnelles aux amortissements pilotée par ANADES.

*Mise en pratique d'un PPI sur ANADES*

### Mettre en œuvre le PPF et la stratégie de rééquilibrage financier

- Les principes d'équilibre du PPF.
- La méthodologie de montage du PPF.
- Les indicateurs d'équilibre financiers prospectifs.
- Les stratégies de rééquilibrage financier du PPF.

*Mise en pratique d'un PPF sur ANADES*

### Evoluer vers le PGFP de l'EPRD

- L'évolution du PPF vers le Plan Global de Financement Pluriannuel PGFP de l'EPRD.
- L'analyse des indicateurs prospectifs du PGFP.

*Mise en pratique d'une évolution du PPF vers le PGFP sur ANADES*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et méthodologiques. Applications pratiques et travaux en groupes.
- Un support de cours est remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Coordination et animation

**Frédéric FELTER** titulaire d'un diplôme de niveau 7 et Formateur Consultant depuis de nombreuses années auprès des établissements et services sociaux et médico-sociaux ainsi que de leurs tarificateurs.

## Note

Les participants sont invités à se munir d'un micro-ordinateur, afin de se familiariser à la pratique assistée d'ANADES.

### Les + de la formation

- Plus de 60 % de la formation est consacrée à des applications pratiques.
- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question en relation avec ce contenu.

# FORMATIONS INTRA

AU SERVICE DE VOS PROJETS ET DE  
VOS ÉQUIPES



## FORMATIONS SUR MESURE

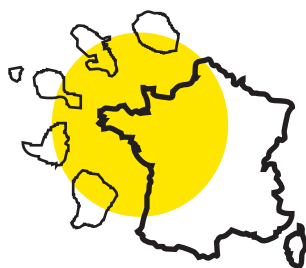
Contactez-nous et faites nous part de vos attentes,  
vos besoins et vos priorités.



## CONÇUES AVEC VOUS

Le programme est construit avec vous, adapté  
à vos projets et vos équipes.

“ **TOUTES NOS FORMATIONS EN INTER SONT ADAPTABLES EN INTRA** ”



## DANS VOS LOCAUX

### EN PRÉSENTIEL ET/OU EN DISTANCIEL

Nos formateurs interviennent dans tous les  
départements français et à distance pour former  
les groupes de votre choix.

**PENSEZ-Y, VOS INTRAS SONT ÉGALEMENT POSSIBLES À LA GRANDE MOTTE !**

## CONTACTEZ-NOUS

formation@actif-online.com  
04 67 29 04 99/98

## NOTRE SITE INTERNET

Fiche contact INTRA sur :  
[www.actif-online.com](http://www.actif-online.com)

## VOTRE DEMANDE

Premier échange avec nos services puis  
finalisation du programme avec notre  
intervenant.e

## JURIDIQUE

| DROIT DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES                                                                  |           | MODALITÉS   | CODE |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|------|
| Le dossier de l'usager : contenu et modalités d'accès                                             |           | INTER/INTRA | 230  |
| Le droit des étrangers                                                                            | Actualisé | INTER/INTRA | 231  |
| Accompagner les Mineurs Non Accompagnés dans leurs démarches de régularisation administrative     |           | INTER/INTRA | 232  |
| L'accompagnement socio-éducatif des mineurs non accompagnés                                       | Actualisé | INTER/INTRA | 233  |
| Protection des majeurs et notion de consentement                                                  |           | INTER/INTRA | 234  |
| Événement indésirable grave, signalement ou information préoccupante :<br>Comment s'y retrouver ? |           | 100% INTRA  | 235  |
| DROIT DU TRAVAIL - CCNT                                                                           |           | MODALITÉS   | CODE |
| Cadres : le droit du travail au service du management de proximité                                | Actualisé | INTER/INTRA | 240  |
| Le CSE : Passer d'une logique d'instance à une culture du partenariat                             |           | INTER/INTRA | 241  |
| Gestion administrative et sociale du personnel                                                    |           | INTER/INTRA | 242  |
| Conventions collectives et législation du travail<br>CCNT 31/10/1951 et CCNT 15/03/1966           |           | INTER/INTRA | 243  |
| Secret professionnel – Secret partagé – Confidentialité<br>Comment s'y retrouver ?                |           | 100% INTRA  | 244  |

### Voir aussi dans notre catalogue

|                                   |            |     |
|-----------------------------------|------------|-----|
| Le droit des travailleurs en ESAT | 100% INTRA | 354 |
|-----------------------------------|------------|-----|

### Autres formations consultables uniquement sur [www.aktif-online.com](http://www.aktif-online.com)

|                                                                                                                                               |                                     |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----|
| Classe Virtuelle (3 h) : Autodétermination et responsabilité<br>Comment promouvoir une responsabilité partagée dans un cadre contractualisé ? | 100% INTRA<br>100% Classe Virtuelle | 043 |
| Données personnelles en ESSMS (usagers, professionnels)<br>Créer ou actualiser sa procédure interne de demandes d'accès                       | 100% INTRA<br>100% Classe Virtuelle | 237 |

# LE DOSSIER DE L'USAGER : CONTENU ET MODALITÉS D'ACCÈS

Durée : 14 Heures

Coût : 700 €

Dates : La Grande Motte du 18 au 19/06/2026 OU Paris du 07 au 08/12/2026

## Visée professionnelle

La dématérialisation des données est devenue un enjeu majeur en politiques sociales au travers du développement de l'espace Santé.

Il convient donc de maîtriser les fondamentaux de la notion de dossier de l'utilisateur afin de passer à la logique du dossier unique informatisé (DUI) et de saisir le sens et les conséquences de la notion d'interopérationalité entre le dossier de l'utilisateur et son espace Santé.

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels amenés à travailler sur le dossier de l'utilisateur.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Maîtriser les éléments constituant un dossier (la notion de document achevé, avis CADA 2503 175) et les conditions d'accès.
- Intégrer la logique d'archivage et la notion de droit à l'oubli.
- Comprendre les conséquences juridiques liées au développement du DUI.

## Contenu

### Maîtriser les règles d'accès au dossier

- Connaître le panorama des différents types de dossier (médical, judiciaire, social).
- Appliquer le principe de la communication du dossier et ses exceptions.
- Déterminer les personnes ayant qualité.
- Respecter le secret des informations contenues dans le dossier conformément à l'article L 1110-4 du CSP.

*Étude de cas concrets et de jurisprudences.*

### Constituer un dossier conforme

- Les éléments légaux : Des pratiques institutionnelles (notes personnelles, cahier de liaison, etc.) à la logique du dossier unique.
- Collecter l'information et le R.G.P.D. : la notion de lien direct.

*Proposition de modèles de dossier.*

### Archiver le dossier à la fin de l'accompagnement

- Construire des supports pérennes.
- Archiver et prescrire.
- Définir la politique du droit à l'oubli.

*Clarification sur le Règlement Général de la Protection des Données.*

## Assurer le passage au DUI

- Une maîtrise confiée à la direction de l'établissement.
- La notion d'interopérationalité et l'espace Santé : quelles conséquences.
- Les acteurs nouveaux ayant accès au DUI.

*Étude de la Loi et de la jurisprudence.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives (60 % du temps) : Apports théoriques illustrés de cas concrets en matière de bonnes pratiques et en matière de gestion de dossier.
- Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Frédéric AURIOL**, Avocat au barreau de Perpignan, intervient sur cette thématique dans de nombreux ESSMS.

### Les + de la formation

- Être en conformité avec la législation (R.G.P.D, secret professionnel).
- Modèles types de dossier.

# LE DROIT DES ÉTRANGERS

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 01 au 02/10/2026

CODE

231

## Visée professionnelle

Le droit des étrangers est un droit en constante évolution.

Les réformes encadrant l'accueil, le séjour et/ou l'éloignement des étrangers impactent le quotidien des professionnels en charge de ces populations.

Cette formation permet d'acquérir des réflexes afin d'analyser des situations et d'orienter les personnes concernées. Elle vise également à actualiser les connaissances en droit des étrangers à la lumière des réformes législatives et réglementaires récentes.

## Personnes Concernées et Prérequis

Toute personne amenée à travailler avec des populations étrangères dans le secteur social, sanitaire et médico-social.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Maîtriser les bases de la réglementation applicable en matière d'entrée et de séjour des étrangers.
- Identifier les différentes problématiques pour mieux faire le lien entre le droit des étrangers et les droits notamment sociaux des personnes.

## Contenu

### Introduction : généralités en matière de droit des étrangers

- Les sources nationales et internationales du droit des étrangers.
- Les politiques publiques en matière de migration.
- Les différentes catégories de personnes étrangères.

### Les conditions d'entrée et de séjour des étrangers

- Les visas (regroupement familial, famille de français, étudiant, court séjour).
- Les principaux titres de séjour et leur incidence sur l'accès aux droits sociaux.
- Les conséquences de l'entrée en France sans visa : la demande d'admission exceptionnelle au séjour.
- Les apports de la loi du 26 janvier 2024, pour contrôler l'immigration améliorer l'intégration.

### Les mesures d'éloignement

- Qu'est-ce qu'une mesure d'éloignement ?
- L'exécution de la mesure d'éloignement.

### Les bénéficiaires de la protection internationale

- Introduction au droit d'asile.
- La procédure de demande d'asile en France.

## Introduction au droit de la nationalité

- Droit du sol/droit du sang.
- Les différents modes d'acquisition de la nationalité française.
- Les mineurs et la nationalité française.

## Le travail social auprès de personnes étrangères

- Secret professionnel et séjour irrégulier.
- Collecte d'informations et réquisitions des fichiers et des dossiers.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et pratiques.
- Études de cas pratiques amenés par les stagiaires.
- Mise en situation
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

Céline COUPARD, Avocat au barreau de Montpellier.



# ACCOMPAGNER LES MINEURS NON ACCOMPAGNÉS DANS LEURS DÉMARCHES DE RÉGULARISATION ADMINISTRATIVE

CODE

232

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 28 au 29/05/2026

## Visées professionnelles

La question de la régularisation administrative, bien qu'elle ne doive pas être centrale dans l'accompagnement des jeunes Mineurs Non Accompagnés, vient pourtant guider leur parcours. Les connaissances transmises, bien que juridiques, s'inscrivent dans des questionnements plus éducatifs, en lien avec les réalités professionnelles des travailleurs sociaux. A l'intersection entre formation juridique et formation en travail social, ce partage de savoirs expérimentiels répond à des préoccupations de terrain.

## Personnes Concernées et Prérequis

Professionnels en relation avec le public des Mineurs Non Accompagnés.  
Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Repérer les différentes catégories juridiques permettant la délivrance des différentes cartes de séjour pour les Mineurs Non Accompagnés.
- Construire les projets individuels des jeunes MNA en tenant compte des contraintes liées à leur régularisation administrative.

## Contenu

### Se situer en tant que travailleur social dans un cadre juridique contradictoire

- Le droit européen.
- La convention internationale des droits de l'enfant.
- Le code civil (enfance en danger).
- Le Code de l'Action Sociale et des Familles.
- Le Code de l'Entrée et du Séjour des Etrangers et de la Demande d'Asile.
- Le Code du travail.

### Assurer la protection des MNA en danger dans leur pays d'origine avec une demande de protection internationale

- Repérer les jeunes relevant d'une protection internationale statut de réfugié, protection subsidiaire et statut d'apatride.
- Accompagner le dépôt de la demande et préparer l'entretien à l'Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides (OFPRA).
- Réaliser avec le jeune les démarches pour la fixation de l'état civil après obtention d'une protection.

### Prouver sa nationalité et son état civil pour anticiper la demande de carte de séjour

- Accompagner les jeunes dans leurs démarches consulaires au travers d'une approche technique et administrative mais aussi des dimensions interculturelles de l'accompagnement.
- Soutenir la reconstitution de l'état civil en l'absence de documents d'identité en assurant une interface avec l'avocat en charge du dossier.

## Accompagner le jeune dans ses démarches auprès des administrations

- A la préfecture avec le Document de Circulation des Étrangers Mineurs et les différentes cartes de séjour accessibles aux MNA.
- A l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration pour poursuivre son processus d'intégration.
- Au tribunal administratif en cas d'Obligation de Quitter le Territoire Français en assurant une interface avec l'avocat en charge du dossier.

## Construire avec les jeunes les conditions de leur accès à la nationalité française

- Au tribunal judiciaire avec la déclaration de nationalité.
- A la préfecture de région avec la naturalisation.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Le professionnel repère les textes règlementaires sur lesquels s'appuyer pour répondre aux spécificités de chaque situation.
- Le professionnel est en mesure d'analyser des exemples concrets à propos de la régularisation administratives des MNA : mise en pratique des connaissances acquises.
- Support pédagogique construit sur mesure pour la structure et répondant aux attentes.
- Expériences vécues par la formatrice pour illustrer le propos.
- Possibilité de rester en contact avec la formatrice suite à la formation pour la mise en pratique des connaissances acquises.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Marie CASSAGNES**, doctorante en sciences de l'éducation et de la formation, chargée d'insertion auprès des Mineurs Non Accompagnés durant 7 ans.

Lire ses publications : <https://cv.hal.science/marie-breidenbach-cassagnes>.

## Conditions matérielles

Si formation en présentiel : salle équipée d'un tableau avec feuilles de papier, vidéoprojecteur.

Si formation en distanciel : équipement informatique et connexion internet.

## Les + de la formation

- Possibilité de compléter cette formation avec le module "Le droit des étrangers"
- animée par Céline COUPARD, avocate au barreau de Montpellier.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - [intra@actif-online.com](mailto:intra@actif-online.com)

# L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-ÉDUCATIF DES MINEURS NON ACCOMPAGNÉS

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

CODE

Dates : du 26 au 27/05/2026

233

## Visée professionnelle

L'accompagnement socio-éducatif des Mineurs Non Accompagnés dans le champ de la protection de l'enfance et en lien avec les politiques migratoires rend compte de facteurs structurels entravant ou facilitant leur accès à l'autonomie. L'on retrouve également des facteurs personnels, en lien avec les besoins-attentes /désirs-demandes des jeunes mais aussi en lien avec leurs compétences acquises ou en cours d'acquisition. De fait, la complexité semble caractériser l'accompagnement de ces jeunes en situation d'exil.

Cette formation a vocation à co-construire des modalités d'accompagnement adaptées aux spécificités des contextes d'intervention en mobilisant la créativité des professionnels tout en les accompagnant dans la problématisation de leurs situations professionnelles.

## Personnes Concernées et Prérequis

Professionnels en relation avec le public des Mineurs Non Accompagnés.  
Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Construire les projets individuels avec les jeunes MNA en tenant compte de l'environnement et des potentialités des jeunes.
- Identifier les axes individuels et collectifs de positionnements professionnels en lien avec les enjeux du contexte d'intervention.

## Contenu

### Qui sont les MNA ?

- Mise à jour des représentations des MNA.
- Se donner des repères juridique : législation européenne et française permettant de définir la catégorisation juridique de MNA.
- Se donner des repères sociologique : typologie des MNA (Etiemble).

### Quel accompagnement global pour les Mineurs Non Accompagnés ?

- L'accueil et l'instauration d'une relation d'alliance avec le jeune.
- Le repérage des situations de vulnérabilité (traite des êtres humains, demande d'asile et situation de handicap).
- L'accès aux soins santé somatique et santé mentale
- La communication et l'apprentissage du français langue étrangère.
- L'insertion sociale.
- Les liens avec la famille d'origine.
- La scolarisation et l'accès à l'emploi.
- Le quotidien et l'accès au logement.
- Réflexion autour de la place donnée à la régularisation administrative dans l'accompagnement.
- Accompagner la sortie des dispositifs de protection de l'enfance.

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Le professionnel accède aux savoirs et savoir-faire déjà là, grâce à des échanges collectif qui viennent créer les conditions d'une autonomie dans le travail et s'approprie des savoirs et savoir-faire acquis en les transposant aux situations réelles.
- Les professionnels initient une réflexion individuelle et collective à propos des enjeux éthiques de l'accompagnement.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Outils pédagogiques

- En fonction de la demande formulée, une première journée d'intervention peut permettre la réalisation d'un diagnostic partagé pour adapter le contenu aux besoins des professionnels.
- Support pédagogique construit sur mesure pour la structure et répondant aux attentes.
- Expériences vécues par la formatrice pour illustrer le propos.
- Possibilité de rester en contact avec la formatrice suite à la formation pour la mise en pratique des connaissances acquises.

## Animation

**Marie CASSAGNES**, doctorante en sciences de l'éducation et de la formation, chargée d'insertion auprès des Mineurs Non Accompagnés durant 7 ans.

Lire ses publications : <https://cv.hal.science/marie-breidenbach-cassagnes>.

## Conditions matérielles

Si présentiel : Salle équipée d'un tableau avec feuilles de papier, vidéoprojecteur.

Prérequis technique si distanciel : prévoir un poste PC, Mac, iPad équipé d'une connexion internet, d'un micro et d'une webcam.

## Durée

14h (2 journées ou 4 demi-journées).

### Les + de la formation

- Possibilité de compléter cette formation avec le module "Accompagner les Mineurs Non Accompagnés dans leurs démarches de régularisation administrative"

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - [intra@actif-online.com](mailto:intra@actif-online.com)

# PROTECTION DES MAJEURS ET NOTION DE CONSENTEMENT

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 04 au 05/06/2026

## Visée professionnelle

Le droit est un outil de régulation sociale, et en tant que tel il permet de protéger les plus faibles et notamment les personnes en situation de handicap.

La Loi du 11 février 2005 crée une révolution dans la manière de se situer par l'intégration du droit à compensation du handicap.

Notre société a créé au travers des mesures de protection ainsi que d'un droit spécifique sur le handicap un véritable statut à part entière de la personne handicapée et de ses droits spécifiques.

La vie institutionnelle ne permet pas toujours à ces personnes de faire valoir leurs droits, la proximité de la relation tendant à effacer la réalité juridique, il convient donc de recentrer l'action sociale en fonction de la personne comme sujet de droit.

Il s'agit donc de favoriser l'autodétermination des personnes en situation de handicap par une connaissance précise des règles de droit et notamment celles touchant à la notion de droit purement personnel.

## Personnes Concernées et Prérequis

Tout professionnel d'action sociale ou médico-sociale qui se trouve en difficulté quand il s'agit de s'adresser juridiquement à la notion de « représentant », mieux cerner les champs de compétences de chacun afin de restaurer la personne handicapée dans ses droits et de lui conférer véritablement le statut de sujet de droit. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Acquérir les connaissances et maîtriser les divers types et les procédures de protection applicables aux adultes handicapés issus des lois de la loi du 2 janvier 2002 à celle du 8 avril 2024.
- Intégrer la liberté de choix du majeur protégé en respectant ses droits dans un cadre juridique clair.

## Contenu

### La réforme des majeurs protégés

- La tutelle.
- La curatelle.
- La sauvegarde de justice.
- La différence entre les biens et la personne : la sphère d'inaliénabilité.
- Le mandat de protection future.
- L'habilitation familiale issue de la loi de 2016 (article 493-1 du Code Civil).
- Les cas de recours.
- La procédure de mise en place.
- L'organisation.
- La cessation.

## La mesure d'accompagnement social

- Rôle et place du conseil général.
- Le problème du reste à vivre et de l'argent de poche.

## La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

- Composition.
- Fonctionnement.
- Compétences.
- Les innovations nées de la loi du 26 janvier 2016 (admission, projet d'accueil global, réforme du secret professionnel...).

## La notion de consentement : du consentement binaire au consentement gradué

- La logique de l'acceptation et le droit pénal.
- Le recueil du consentement sur les personnes fragiles : l'apparition du consentement gradué.
- Le projet d'établissement et le règlement de fonctionnement au service du consentement de la personne.
- Favoriser l'autodétermination de la personne protégée en respectant ses droits

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

La formation est axée sur la présentation, la lecture et l'analyse des textes régissant la matière. Les cas proposés permettent une confrontation des pratiques pour une meilleure appropriation.

Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs.

## Animation

**Frédéric AURIOL**, Avocat au barreau de Perpignan, intervient sur cette thématique dans de nombreux ESSMS.

# ÉVÉNEMENT INDÉSIRABLE GRAVE, SIGNALEMENT OU INFORMATION PRÉOCCUPANTE : COMMENT S'Y RETROUVER ?

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

235

## Visée professionnelle

Le secteur social et médico-social est de plus en plus exposé à la médiation d'événements susceptibles d'engager leur responsabilité. Afin de sécuriser l'environnement professionnel, il est indispensable de comprendre et maîtriser la nature des différentes informations potentiellement problématiques.

Cette formation vous permettra d'aborder sereinement les différentes hypothèses de cas critiques afin de leur apporter la solution la plus adaptée.

La formation est à jour de la loi du 8 avril 2024 portant création de la cellule de recueil propre au PA/PH prévue par l'article L 1432-1 du CASF.

## Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel du secteur. Pas de Prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Différencier événement indésirable, information préoccupante et signalement.
- Maîtriser le recueil d'événements indésirables graves.
- S'approprier le dispositif du recueil des informations préoccupantes.
- Connaître le signalement dans son contenu et ses procédures.

## Contenu

### Comprendre le fonctionnement et le rôle des cellules de recueil de l'information préoccupante

#### 1. Dans le cadre de la protection de l'enfance

- Rappel du cadre légal des Cellules de recueil des informations préoccupantes.
- Identification du circuit de l'information préoccupante. Retour sur les principes de saisine directe du parquet des mineurs.
- Organisation et fonctionnement des Cellules de recueil des informations préoccupantes.

#### 2. Dans le cadre de la prévention de la maltraitance PA/PH

- Description du nouveau cadre légal porté par la loi du 8 avril 2024.
- Rôle & place de la cellule PA/PH.
- L'exception préservée du secret professionnel ?

*Méthodologie de rédaction d'une information à caractère signalant et préoccupant.*

### Passer de l'information préoccupante au signalement : une approche du contenu du rapport de signalement

- Quels critères pour quel contenu du signalement ?
- La nature de l'information au regard de la notion de danger et de risque de danger.

- La nouvelle définition légale du signalement dans le Code Pénal.
  - Approche méthodologique de la forme du rapport de signalement.
  - Quels interlocuteurs pour quelles suites données au signalement ?
- Étude de cas concrets et de jurisprudences.*

### Traiter un événement indésirable grave : quel formalisme et quelle utilité sociale ?

- L'historique de l'évolution de l'événement indésirable grave.
- Le recueil normatif imposé par l'ARS.
- L'établissement et le choix de la déclaration : Quels effets attendre ?

*Proposition de modèles de l'ARS.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives (60 % du temps) :

- Apports théoriques illustrés de cas concrets, démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Mise en situation des participants et correction à chaud du traitement de l'événement proposé.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Frédéric AURIOL**, Avocat au barreau de Perpignan, intervient sur cette thématique dans de nombreux ESSMS.

### Les + de la formation

- Être en conformité avec la législation.
- Acquérir une logique de différenciation.

# CADRES : LE DROIT DU TRAVAIL AU SERVICE DU MANAGEMENT DE PROXIMITÉ

CODE

240

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 01 au 03/06/2026

## Visée professionnelle

L'évolution récente du droit du travail doit amener le cadre à changer sa posture professionnelle dans la relation individuelle de travail. Que faire face à des métiers en tension pour pouvoir recruter, sous quelle forme ? Quelle posture avoir en cas de conflit avec un salarié ? Comment gérer sereinement la fin d'une relation de travail ? Cette formation vous permettra d'acquérir de solides bases dans le management de la relation contractuelle et de sécuriser votre environnement professionnel afin d'assurer pleinement votre fonction de cadre.

## Personnes concernées et prérequis

Directeurs, directeurs adjoints, chefs de service, futurs directeurs, directeurs des ressources humaines, personnels ayant en charge le suivi des contrats de travail, l'application du droit du travail dans établissement/ service.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Actualiser ses connaissances en droit du travail.
- S'approprier les spécificités conventionnelles.
- Anticiper et gérer les conflits éventuels.

## Contenu

### Rédiger un contrat adapté aux besoins des métiers, des compétences et des responsabilités

- Le contrat à durée indéterminée à temps complet :
  - les clauses du contrat et leurs effets,
  - les modifications contractuelles.
- Les contrats à durée déterminée :
  - les cas de recours légaux,
  - les conditions de forme et de fond,
  - les principaux risques de requalification.
- Les contrats à temps partiel :
  - les règles encadrant le temps partiel et l'accord de branche,
  - les risques de requalification,
  - le droit de priorité et la clause de libre engagement,
  - le régime des heures complémentaires et leur défiscalisation.

*Méthodologie de rédaction d'une offre d'emploi, d'un contrat de travail, et résolution de cas concrets issus des situations rencontrées sur le terrain des stagiaires.*

## Maîtriser la notion du temps de travail dans une gestion quotidienne

- Définir les principes de l'annualisation et la modulation.
- Gérer des plannings : les repos compensateurs, les heures supplémentaires, complémentaires : le régime applicable.
- Appliquer les règles du travail de nuit et le régime des équivalences.
- Le régime de défiscalisation des heures et leurs conséquences managériales et budgétaires.

## Apprécier les particularités conventionnelles

- Connaître les différentes particularités : la maladie et ses effets sur le contrat, le « congé » enfant malade, les distinctions entre la convention, l'usage et l'avantage individuel acquis.
- Remplacer la convention collective après les ordonnances Macron.
- Acquérir la logique de l'accord d'entreprise afin de se dégager de certaines contraintes conventionnelles.

*Analyses de jurisprudences, actualisation sur les dernières réformes en droit du travail et résolution de cas concrets issus des situations rencontrées sur le terrain des stagiaires.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Méthodes pédagogiques majoritairement actives (60 % du temps) : apports théoriques illustrés de cas concrets, démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Frédéric AURIOL**, Avocat au barreau de Perpignan, il intervient sur cette thématique dans de nombreux ESSMS.

### Les + de la formation

- Être en conformité avec la législation.
- Exemples de procédures gérées par le cabinet.

# LE CSE : PASSER D'UNE LOGIQUE D'INSTANCE À UNE CULTURE DU PARTENARIAT

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

CODE

Dates : du 11 au 12/06/2026

241

## Visée professionnelle

Les ordonnances MACRON ont profondément modifié la représentation des salariés dans l'entreprise passant d'une logique d'instance par une logique de partenariat unique à travers le Comité Social Économique. L'objectif de la formation est d'acquérir une logique juridique du nouveau mode de fonctionnement du CSE et de ses implications dans la réforme du dialogue social.

## Personnes concernées et prérequis

Directeurs, chefs de service, membres élus du personnel, représentants et délégués syndicaux.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Maîtriser les attributions et les règles de fonctionnement de la nouvelle instance.
- Identifier les dérogations possibles par voie d'accord relativement à la mise en place et au fonctionnement de cette nouvelle instance fusionnée.

## Contenu

### Comprendre le fonctionnement du CSE

- La composition du CSE et le rôle de chaque membre.
- Le statut des membres.
- Les commissions obligatoires.
- Les enjeux de la formalisation du règlement intérieur.

### Cerner les moyens du CSE

- Les moyens budgétaires et les transferts possibles entre les budgets.
- Les moyens : locaux, matériel.
- Gestion des heures de délégation : les possibilités de report et de partage. Rappel sur les règles d'utilisation.
- Responsabilité pénale et civile des membres du CSE.
- Le respect du secret professionnel et de la confidentialité.
- Le statut protecteur des élus.
- Droit d'alerte et droit de retrait : positionnement du manager.
- Les causes et conséquences du délit d'entrave.

### Articuler les prérogatives et missions du CSE au regard des autres instances

- Les représentants de proximité.
- Le conseil d'entreprise.

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives (60 % du temps) : Apports théoriques illustrés de cas concrets, démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Frédéric AURIOL**, Avocat au barreau de Perpignan, intervient sur cette thématique dans de nombreux ESSMS.

### Les + de la formation

- Formation à jour des dernières jurisprudences en la matière.
- Proposition de trame de règlement intérieur de CSE.
- FAQ mise en ligne trois mois post présentiel.

## GESTION ADMINISTRATIVE ET SOCIALE DU PERSONNEL

Durée : 35 Heures

Coût : 1379 €

Dates : La Grande Motte du 22 au 26/06/2026 OU Paris du 14 au 18/12/2026

**Visée professionnelle**

Le droit social a profondément été bouleversé par les derniers changements législatifs tant au niveau de la relation individuelle de travail qu'au niveau de la relation collective. Les perspectives ouvertes par les réformes doivent être appréhendées afin de changer les rapports sociaux dans l'entreprise.

Cette formation vous permettra d'appréhender le nouvel ordonnancement juridique et d'adapter vos pratiques professionnelles au nouveau cadre législatif.

La formation est à jour des dernières évolutions législatives portant sur les CDD et les congés payés notamment (loi DDAUE).

**Personnes concernées et prérequis**

Directeurs d'établissements, chefs du personnel, représentants du personnel, personnes chargées du suivi des dossiers du personnel.

Pas de prérequis

**Objectifs opérationnels**

- Actualiser et/ou acquérir les connaissances en droit du travail.
- Adapter la gestion du personnel par la mise en place d'outils spécifiques.
- Optimiser l'organisation et le fonctionnement de l'organisation.
- Intégrer le virage social des dernières lois dans sa pratique.

**Contenu****Remplacer les textes du droit du travail dans le nouvel ordonnancement juridique**

- S'appuyer sur le Code du travail : la hiérarchie des textes, la place et la valeur des conventions collectives, des accords d'entreprise dans cette hiérarchie.
- Comprendre la logique de la primauté de l'accord d'entreprise issue des ordonnances Macron et les cas de dérogation à la loi.
- Identifier les dispositions d'ordre public des dispositions supplétives

**Mesurer les rôles et places des différents acteurs du droit du travail**

- L'inspection du travail : rôle, organisation et pouvoirs.
- Le Conseil de Prud'hommes : organisation, notions de procédure et les impacts de la réforme.
- Le CSE : appréhender la logique du partenaire social.

**Analyser les contrats de travail (CDI, CDD, temps partiel, CDD fin de chantier...)**

- Appréhender les divers types de contrats.
- Utiliser les clauses générales ou particulières (transfert, astreintes, permis de conduire, etc.).

**Gérer le temps de travail dans l'entreprise**

- Définir le temps de travail effectif : Élaboration des plannings et repos compensateur, la prise de congés payés, la maladie, le décompte des jours de congés, la notion d'astreinte et l'accord de branche.
- Le temps partiel et l'accord de branche.
- Le régime des heures supplémentaires et complémentaires issues de la loi de financement de la sécurité sociale de janvier 2019.
- La primauté de l'accord d'entreprise.

**Aménager les congés**

- Les congés payés annuels : acquisition des droits, période de prise, fractionnement.
- Les congés trimestriels.
- Les congés pour ancienneté.
- Les congés pour événements familiaux.

*Les dernières jurisprudences issues de la CJUE sur la maladie et les congés : quelles conséquences enfin la loi est arrivée....*

**Licencier pour motif personnel : passer d'une culture du motif à une logique économique**

- Pour quels motifs ?
- Comment distinguer les divers types de fautes ?
- Quelle est la procédure à suivre ?
- Les ordonnances Macron et le coût d'un licenciement : mesurer le bénéfice/risque de manière précise.

**Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations**

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives (60 % du temps) : Apports théoriques illustrés de cas concrets, démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

**Animation**

**Frédéric AURIOL**, Avocat au barreau de Perpignan, intervient sur cette thématique dans de nombreux ESSMS.

**Les + de la formation**

- Formation à jour des dernières évolutions législatives sociales.
- Des exemples concrets de modifications mises en œuvre par le cabinet d'avocats.



# CONVENTIONS COLLECTIVES ET LÉGISLATION DU TRAVAIL

## CCNT 31/10/1951 et CCNT 15/03/1966

Durée : 21 Heures

Coût : 1008 €

CODE

243

Dates : La Grande Motte du 08 au 10/06/2026 OU Paris du 09 au 11/12/2026

### Visée professionnelle

Le rôle et la place des conventions collectives ont été profondément bouleversés par la réforme des lois EL KHOMRI et des ordonnances MACRON qui a institué le principe de primauté de l'accord d'entreprise sous réserve des dispositions d'ordre public de la loi et des domaines réservés de l'accord de branche. Les conventions collectives du secteur seront donc à terme impactées par les différentes réformes.

Cette formation vous permettra d'appréhender la nouvelle place des conventions collectives dans l'ordonnancement juridique actuel et vous permettra de réfléchir à des améliorations éventuelles via les accords d'entreprise. Il s'agit d'une formation spécialisée sur les conventions collectives du 15/03/1966 et du 31/10/1951. Seules ces deux conventions collectives seront abordées de manière précise et complète.

### Personnes concernées et prérequis

Directeurs d'établissements, responsables des ressources humaines, représentants du personnel, personnels administratifs et financiers.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Actualiser les connaissances en droit du travail au regard des dernières réformes sociales.
- Comprendre les enjeux de la réforme de la négociation d'entreprise et resituer la convention collective dans le nouvel ordonnancement.
- Être à jour des dernières évolutions jurisprudentielles concernant les conventions collectives et notamment l'impact de la directive « temps de travail » dans le droit de l'union.
- Modifier ses pratiques sociales en fonction du nouvel ordonnancement juridique.

### Contenu

#### Situer la convention collective dans le nouvel ordonnancement juridique

- Rôle et valeur de chaque catégorie de texte social.
- Valeur relative de la CCNT, différence entre convention collective agréée et étendue.
- Concurrence avec les différents textes en du droit du travail.

#### Analyse jurisprudentielle ciblée sur les conventions collectives

- Gestion du temps de travail propre aux conventions collectives et décisions de justice.
- Application du droit disciplinaire avec les conventions collectives, les spécificités.
- La maladie et les effets de protection conventionnelle issue des deux conventions.

#### Aménager le temps de travail en fonction des besoins des usagers

- Élaboration des emplois du temps et possibilité de réforme issue de l'évolution sociale.
- Gestion des congés payés, dernières analyses jurisprudentielles de la Cour de Justice de l'Union Européenne et de la Cour de Cassation.
- Point spécifique des congés annuels supplémentaires dits trimestriels, dernières évolutions.

#### La notion de temps de travail : principe et décompte en fonction des accords de branche du secteur social et médico-social

- L'épineuse question du temps de travail des cadres non assujettis à horaire préalablement établi.
- Actualisation sur l'accord de branche propre au temps partiel.

#### S'approprier la lecture des textes conventionnels

- Les articles les plus interprétés (congés trimestriels, récupération des jours fériés, licenciement et maladie...).
- La méthodologie de lecture du droit.
- Le raisonnement juridique.

#### Comprendre et appréhender la réforme du Conseil des Prud'hommes et ses conséquences

- Une réforme qui restreint l'accès au droit.
- Les éléments statistiques à prendre en considération.
- Maîtriser le coût économique de la rupture.

#### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Méthodes pédagogiques majoritairement actives (60 % du temps) : apports théoriques illustrés de cas concrets en matière de bonnes pratiques et en matière de gestion de dossier. Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Frédéric AURIOL**, Avocat au barreau de Perpignan, intervient sur cette thématique dans de nombreux ESSMS.

#### Les + de la formation

- Formation à jour des dernières évolutions législatives et jurisprudentielles.
- Remise de la CCNT 51 ou CCNT 66 lors des sessions en INTER à La Grande Motte et Paris
- Analyse de cas traités par le cabinet d'avocat.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# SECRET PROFESSIONNEL – SECRET PARTAGÉ – CONFIDENTIALITÉ

## Comment s'y retrouver ?

CODE

244

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

### Visée professionnelle

Il est constant aujourd'hui que les établissements sociaux et médico-sociaux collectent une masse d'informations diverses et variées qu'il y a lieu de traiter et d'utiliser d'une manière optimale.

Cette circulation des informations doit être adaptée aux besoins de la structure, mais en même temps respecter la législation (secret professionnel, obligation de discrétion).

Cette circulation ne peut pas être libre, mais régulée et cohérente tout en permettant le nécessaire partage de l'information entre les intervenants concernés.

### Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel concerné par des questionnements sur les notions de secret, confiance, partage d'information et responsabilités.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Intégrer la notion de secret dans une logique de service.
- Interroger sa pratique face à l'usager.
- Élaborer une éthique professionnelle commune.
- Cerner les responsabilités personnelles et institutionnelles.

### Contenu

#### Partager l'information : du secret professionnel à la pratique institutionnelle

- La définition du secret professionnel :
- le principe de l'article 226-13 du Code Pénal,
- les exceptions de l'article 226-14 du Code Pénal,
- les personnes assujetties au secret professionnel,
- le partage d'information : les conditions du partage, les effets du partage.
- Le secret professionnel et l'institution :
- Quelle garantie pour l'usager.
- Confidentialité, secret, discrétion : des contours juridiques différents.
- Le secret professionnel et l'obligation de signalement.
- Le projet d'établissement et la logique de la prévention.

#### La responsabilité civile et pénale

- Responsabilité et société moderne :
- les principes généraux de la responsabilité civile.
- la responsabilité pénale : de l'interdit à la transgression.

### La réalité judiciaire de la responsabilité éducative

- Analyse de situations tirées de la jurisprudence et d'échanges autour de la notion de faute :
- négligence et accident.
- L'importance de l'assurance du risque et ses conséquences sur les politiques sociales.
- Fugues, accident médicamenteux, violences, décès...

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives (60 % du temps).

- Apports théoriques illustrés de cas concrets en matière de bonnes pratiques en matière de secret professionnel et de circulation de l'information.
- Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Un support de cours est remis à chaque participant.
- Évaluations des participants au travers d'un cas pratique transversal.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Frédéric AURIOL**, Avocat au barreau de Perpignan, intervient sur cette thématique dans de nombreux ESSMS.

### Les + de la formation

- Simplifier sa communication et partager les informations strictement nécessaires.
- Culture du big data, collectes liées aux RGPD.

# SECRÉTARIAT - PERSONNEL ADMINISTRATIF

| SECRÉTARIAT - PERSONNEL ADMINISTRATIF                                                                   | MODALITÉS   | CODE       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|
| <b>De la secrétaire à l'assistante de direction</b><br>Développer un poste d'excellence professionnelle | INTER/INTRA | <b>250</b> |
| <b>Les outils de la secrétaire efficace</b><br>Techniques administratives et aptitudes relationnelles   | INTER/INTRA | <b>251</b> |
| <b>L'accueil physique et téléphonique</b><br>Accueillir avec efficacité et sérénité                     | INTER/INTRA | <b>252</b> |

## Voir aussi dans notre catalogue

|                                                                                       |           |             |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|------------|
| <b>Position assise et mal de dos</b><br>10 techniques efficaces pour être mieux       |           | INTER/INTRA | <b>266</b> |
| <b>Informatique : reprendre les bases</b>                                             | Actualisé | INTER/INTRA | <b>285</b> |
| <b>Maîtrisez l'essentiel de Word</b><br>Optimisez votre temps au quotidien            | Actualisé | INTER/INTRA | <b>286</b> |
| <b>Maîtrisez l'essentiel d'Excel</b><br>Optimiser votre temps au quotidien            | Actualisé | INTER/INTRA | <b>287</b> |
| <b>Excel Perfectionnement</b>                                                         |           | INTER/INTRA | <b>288</b> |
| <b>Intelligence Artificielle pour la bureautique : de la découverte à la pratique</b> | Actualisé | INTER/INTRA | <b>290</b> |
| <b>Efficacité professionnelle : muscler votre performance</b>                         |           | INTER/INTRA | <b>315</b> |
| <b>Assertivité : agir dans le respect de soi et de l'autre</b>                        |           | 100% INTRA  | <b>321</b> |
| <b>Gérer son temps et ses priorités</b>                                               |           | INTER/INTRA | <b>325</b> |

# DE LA SECRÉTAIRE À L'ASSISTANTE DE DIRECTION

## Développer un poste d'excellence professionnelle

CODE

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 29/06 au 03/07/2026

### Visées professionnelles

La secrétaire remplit des missions de plus en plus diversifiées. Outre ses compétences techniques, elle se doit d'acquérir de nouvelles aptitudes pour faire face à la polyvalence de son poste et se montrer réactive pour évoluer vers la fonction d'assistante.

### Personnes Concernées et Prérequis

Secrétaires souhaitant évoluer vers la fonction d'assistante.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Connaître le fonctionnement de son établissement, y définir son rôle et appréhender les différentes relations de travail.
- Développer ses capacités relationnelles pour mieux communiquer à l'interne et à l'externe.
- Optimiser la gestion de son temps.
- Rendre plus efficaces ses écrits professionnels.
- Gérer la documentation et la rendre accessible à tous.

### Contenu

#### Connaître l'établissement et mon rôle

- Repérage de l'organisation de l'institution : acteurs, champs de compétence, circuits d'information et de décision.
- Connaissance des partenaires et institutions associés à son champ d'intervention : rôle, services.
- Connaissance des interlocuteurs, du chef de service ou du directeur et modalités des règles : neutralité, confidentialité, filtrage.
- Connaissance des spécificités de sa fonction et des relations de travail à l'interne.

#### Communiquer oralement

- Les processus de la communication : agents facilitateurs, agents bloquants.
- Les techniques de l'accueil physique et téléphonique.
- Les situations de blocage : identification et analyse des causes en vue de les dénouer.
- L'adaptation de son message aux caractéristiques de son interlocuteur.
- La transmission d'informations claires et pertinentes.

#### Communiquer à l'écrit

- Les divers documents et leurs objectifs : note de service, note d'information, compte rendu, lettre, synthèse.
- La prise de notes : sélection des informations pertinentes et méthodologies.
- La rédaction des documents : clarté et concision. Objectivité et information pertinente. Les notions de lisibilité et de visibilité.

### Gérer son temps

- Ma relation personnelle au temps.
- Les différents types de temps.
- La confiance en soi. Le savoir dire Non aux sollicitations.
- Les outils de gestion du temps.
- La construction d'un objectif personnalisé pour s'améliorer.

### Se repérer avec l'information documentaire

- Les critères d'une bonne information.
- Les critères d'un classement adéquat.
- Les différents classements : inconvénients et avantages.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance d'apports théoriques et pratiques (50 / 50).
- Échange d'expériences et mises en situation.
- Utilisation de moyens audiovisuels pour l'apprentissage.
- Remise d'un support de cours.
- Les mises en situation permettent d'apprécier l'acquisition des objectifs tout au long de la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Note

Il est demandé de vous munir de l'organigramme de votre structure ainsi que de vos écrits rédigés (1 note de service, 1 note d'information, 1 compte rendu, 1 lettre).

### Animation

**Patricia RYDZOK**, coach, formatrice, consultante et maître de conférence associée, spécialiste de la communication et de l'accompagnement.

### Les + de la formation

- Une pédagogie active qui implique le stagiaire dans un partage d'expérience constructif et instructif.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# LES OUTILS DE LA SECRÉTAIRE EFFICACE

## Techniques administratives et aptitudes relationnelles

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 23 au 27/03/2026

CODE

251

### Visée professionnelle

Le secrétariat requiert aujourd'hui des compétences techniques, mais aussi des aptitudes relationnelles.

À l'issue de cette formation, les participants auront acquis des repères et des outils pour travailler en confiance et avec efficacité.

### Personnes Concernées et Prérequis

Agents administratifs, employés de bureau autodidactes désirant acquérir les bases du secrétariat.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Faire le point sur son poste, ses points forts, ses difficultés.
- Connaître ou reconnaître son rôle, ses missions.
- Améliorer sa communication écrite.
- Développer ses aptitudes relationnelles.
- Mieux gérer son temps en planifiant ses tâches.

### Contenu

#### Connaître les spécificités de sa fonction dans la politique de l'établissement

- Auto-analyse de son poste et repérage de ses difficultés.
- Connaissance des fonctions d'une secrétaire et des attentes de l'établissement.
- Les qualités essentielles à acquérir ou à développer.

#### Acquérir les techniques de base du secrétariat

- L'accueil physique et téléphonique : se présenter, installer la confiance, cadrer l'interaction, comprendre le comportement de l'interlocuteur et savoir y répondre.
- Les principaux écrits : objectifs et rédaction (la note d'information, la note de service, la lettre).
- La gestion du temps : sa relation au temps, le repérage des actions génératrices de stress et la reconnaissance des priorités, la planification des tâches.
- Les classements de l'information : les critères d'un bon classement, les inconvénients et les avantages propres à chacun, les choix possibles.

#### Prendre confiance en soi

- Travail sur le langage verbal et non verbal.
- Le vocabulaire.
- La voix, le regard, le sourire, la distance.
- La disponibilité aux autres : écoute et reformulation.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance d'apports théoriques et pratiques (50 / 50).
- Échange d'expériences et mises en situation.
- Utilisation de moyens audiovisuels pour l'apprentissage.
- Remise d'un support de cours.
- Les mises en situation permettent d'apprécier l'acquisition des objectifs tout au long de la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Patricia RYDZOK**, coach, formatrice, consultante et maître de conférence associée, spécialiste de la communication et de l'accompagnement.

#### Les + de la formation

- Une pédagogie active qui propose au stagiaire un éventail complet de son métier, alliant techniques administratives et développement personnel.

# L'ACCUEIL PHYSIQUE ET TÉLÉPHONIQUE

## Accueillir avec efficacité et sérénité

CODE

252

Durée : 28 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1064 €

Dates : du 22 au 25/06/2026

### Visées professionnelles

La perception d'un établissement se joue dès l'accueil, d'où l'importance de mettre en place un savoir-faire et un savoir-être propices à donner une bonne image de l'entreprise en renseignant, orientant de manière efficace et professionnelle les interlocuteurs.

À l'issue de cette formation, les participants posséderont les outils nécessaires pour assumer leur fonction avec les 3 C : confiance, compétence, convivialité.

### Personnes Concernées et Prérequis

Personnel administratif en contact avec le public et/ou les usagers : les hôtesse d'accueil, les standardistes, les secrétaires. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Identifier ses qualités et ses points faibles.
- Développer des postures rassurantes.
- Transmettre une image valorisante de l'entreprise.
- Gérer les étapes de la communication téléphonique et physique.

### Contenu

#### Accueillir : qu'est-ce que c'est ?

- La connaissance de l'établissement, de ses services et missions.
- L'état d'esprit propice à un accueil de qualité : disponibilité et professionnalisme.
- L'écoute, la compréhension, la transmission d'une information.

#### Acquérir ou développer sa confiance en soi

- La conscience de ce que l'on est : ses qualités, ses points faibles.
- Les besoins dans le travail.
- Oser demander/osser refuser sans blesser et sans mettre en danger ses relations.
- Canaliser les possibles perturbations et se mettre à la bonne distance.
- Les critiques et leur gestion.

#### Découvrir le langage du visage et du corps

- Le sourire, le regard, la voix.
- Les distances, les gestes.
- L'attention aux signes non verbaux.

#### Traiter efficacement les appels téléphoniques

- Les 4 étapes de l'entretien.
- La préparation des appels entrants et sortants.
- Concilier l'accueil physique et téléphonique.
- La gestion du temps en entretien.
- Les situations à problème : le bavard, l' impatient, le mécontent, etc.

### Transmettre ou recevoir l'information

- L'écoute active.
- La reformulation.
- Un vocabulaire clair et précis.
- L'information pertinente et compréhensible.
- Des messages clairs et complets.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance d'apports théoriques et pratiques (50 / 50).
- Échange d'expériences et mises en situation.
- Utilisation de moyens audiovisuels pour l'apprentissage.
- Remise d'un support de cours.
- Les mises en situation permettent d'apprécier l'acquisition des objectifs tout au long de la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Patricia RYDZOK**, coach, formatrice, consultante et maître de conférence associée, spécialiste de la communication et de l'accompagnement.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Réassurance par le partage d'expérience et mise à distance des difficultés du métier.
- Confiance en soi accrue.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# SÉCURITÉ - PRÉVENTION DES RISQUES

| PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS                                                                                   |           | MODALITÉS   | CODE |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|------|
| Formation en santé sécurité et conditions de travail des membres du CSE                                                 | Actualisé | INTER/INTRA | 255  |
| Place et rôle du référent sécurité au travail<br>Impulser la prévention et être proactif                                |           | INTER/INTRA | 256  |
| CSE : place et rôle du Référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes                                              |           | INTER/INTRA | 257  |
| Prévenir les Accidents du Travail en ESSMS<br>Agir ensemble pour coordonner les enjeux SST / RPS / QVCT                 | Nouveau   | INTER/INTRA | 259  |
| Manutention des personnes<br>Le confort soignant/soigné - préserver l'autre, se préserver soi -                         | Actualisé | 100% INTRA  | 262  |
| Manutention des charges<br>Rester efficace et préserver son dos                                                         |           | 100% INTRA  | 263  |
| Sauveteur Secouriste du travail (SST)                                                                                   |           | 100% INTRA  | 264  |
| Recyclage Sauveteur Secouriste au Travail                                                                               |           | 100% INTRA  | 265  |
| Position assise et mal de dos<br>10 techniques efficaces pour être mieux                                                |           | INTER/INTRA | 266  |
| PRÉVENTION DES RISQUES POUR LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES                                                                  |           | MODALITÉS   | CODE |
| Prévention et maîtrise du risque infectieux spécifique aux ESSMS                                                        | Actualisé | 100% INTRA  | 275  |
| Analyse et traitement des événements indésirables en ESSMS                                                              |           | 100% INTRA  | 276  |
| La gestion du risque médicamenteux spécifique aux ESSMS                                                                 | Actualisé | 100% INTRA  | 277  |
| Prévention des accidents de travail des travailleurs handicapés en ESAT                                                 |           | 100% INTRA  | 278  |
| Animer des ateliers de prévention et d'éducation à la santé globale<br>(Sexualités/Addictions/Réseaux Sociaux/Mal-être) | Actualisé | INTER/INTRA | 279  |

## Voir aussi dans notre catalogue

|                                                                                                                                                                   |            |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----|
| Etablir le plan de gestion de crise et de continuité de l'activité de son ESSMS<br>(Conformément aux attendus de l'objectif 3.14 du référentiel d'évaluation HAS) | 100% INTRA | 081 |
| Formaliser le plan de prévention des risques de maltraitance et de violence<br>(Conformément aux attendus de l'objectif 3.11 du référentiel d'évaluation HAS)     | 100% INTRA | 082 |
| Assurer le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations<br>(Conformément aux attendus de l'objectif 3.12 du référentiel HAS)                         | 100% INTRA | 083 |
| Assurer le recueil et le traitement des événements indésirables<br>(Conformément aux attendus de l'objectif 3.13 du référentiel HAS)                              | 100% INTRA | 084 |



|                                                                                                                                   |                            |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------|
| Événement indésirable grave, signalement ou information préoccupante :<br>Comment s'y retrouver ?                                 | 100% INTRA                 | <b>235</b> |
| Conflits et Tensions en Institution : la Communication Non Violente<br>comme outil de prévention                                  | 100% INTRA                 | <b>340</b> |
| Oser prendre soin de soi pour pouvoir prendre soin des autres<br>Se préserver et muscler ses compétences émotionnelles au travail | <b>Nouveau</b> INTER/INTRA | <b>922</b> |
| La Communication Non Violente (CNV) comme outil de prévention des conflits et tensions<br>Module 1                                | INTER/INTRA                | <b>929</b> |

### Autres formations consultables uniquement sur [www.aktif-online.com](http://www.aktif-online.com)

|                                                                                                                                                           |                            |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------|
| Comment préserver vos équipes du BURN-OUT ?<br>Techniques simples adaptées à vos pratiques (PNL-Hypnose-CNV)                                              | 100% INTRA                 | <b>150</b> |
| Formation Perfectionnement des connaissances en santé sécurité et conditions de travail<br>des membres du CSE                                             | 100% INTRA                 | <b>258</b> |
| Le Document Unique : clé de voûte de votre plan de prévention                                                                                             | 100% INTRA                 | <b>260</b> |
| Prévention des risques liés à l'activité physique - sanitaire et social : Certification PRAP 2S                                                           | 100% INTRA                 | <b>261</b> |
| Acteur prévention secours aide et soin à domicile : certificat APS ASD                                                                                    | 100% INTRA                 | <b>267</b> |
| L'Analyse de Pratique Professionnelle (APP) adaptée à vos équipes                                                                                         | 100% INTRA                 | <b>268</b> |
| Structurer et conduire ses actions d'Education Thérapeutique du Patient ou de la Personne<br>en Situation de Handicap                                     | 100% INTRA                 | <b>597</b> |
| Absentéisme : le Job Crafting au service du maintien dans l'emploi<br>Rendre vos salariés proactifs grâce aux meilleurs outils de la psychologie positive | <b>Nouveau</b> INTER/INTRA | <b>924</b> |

# FORMATION EN SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES MEMBRES DU CSE

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

CODE

255

Dates : du 16 au 20/03/2026 OU du 19 au 23/10/2026

## Visées professionnelles

Cette formation initiale, obligatoire permet aux membres du Comité Social Économique de s'approprier les connaissances techniques, méthodologiques et réglementaires en matière de Santé Sécurité et Conditions de travail, conformément aux articles L2315-16 suivants, L2315-40 L2315-9 suivants du Code du Travail.

## Personnes Concernées et Prérequis

Membres du Comité Social Économique des établissements/entreprises du secteur privé ayant un mandat en cours. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Savoir participer à une analyse a posteriori et a priori des risques professionnels.
- Confronter ses connaissances avec la réalité des situations de travail dans la structure.
- Appréhender sa mission de membre du CSE en Santé Sécurité Conditions de Travail de façon participative et constructive.

## Contenu

### Savoir réaliser une analyse a posteriori d'un accident du travail

- Appréhender la méthodologie d'enquête AT ou MP et de l'analyse par l'arbre des causes.

### Savoir réaliser une analyse a priori des risques

- Connaître les principes généraux de prévention et le cadre réglementaire du Document Unique.
- Appréhender la philosophie et la méthodologie du Document Unique "DUERP".
- Savoir utiliser l'échelle d'évaluation interne à la structure.
- Savoir comment intégrer les facteurs de risques psychosociaux dans le Document Unique.

### Connaître les axes d'amélioration afin de préconiser des mesures de prévention

- Savoir proposer des mesures techniques et/ou organisationnelles.
- Savoir proposer des mesures correctives concernant les aménagement de postes ou après un AT.

### Intégrer l'évaluation des facteurs de pénibilité dans le Document Unique "DUERP"

- Connaître le contexte et la réglementation de la notion de pénibilité.
- Identifier, dans la structure, les différents facteurs de pénibilité retenus par le législateur.

### Connaître le cadre juridique et réglementaire en Santé Sécurité Conditions de Travail

- Connaître les obligations du travailleur : droit d'alerte, droit de retrait, sécurité.

- Connaître les obligations de l'employeur : définition de la faute inexcusable, l'obligation de résultat, l'obligation de sécurité vis-à-vis des salariés mais aussi vis-à-vis des entreprises extérieures.

### Connaître le fonctionnement et les missions en Santé Sécurité Conditions de travail du CSE et de la CSSCT

- Connaître le contexte de la mise en place, la composition, la durée du mandat, la mise en place des réunions.
- Connaître les moyens du CSE : crédit d'heures, les moyens humains/matériel, la prise de décision en réunion.
- Connaître les missions et le contexte des consultations obligatoires du recours à l'expert.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont actives : apports théoriques pratiques basés sur des études de cas de l'entreprise.
- Support numérique remis aux stagiaires.
- L'évaluation des acquis s'appuiera sur la capacité des stagiaires à répondre à un quizz, présenté sur le support numérique.
- L'évaluation des acquis s'appuiera également, sur la capacité des stagiaires à participer à la réalisation d'analyse d'accident du travail en utilisant les outils internes à la structure si existants, et de participer à l'analyse de situations de travail proposées par les stagiaires, issues de l'entreprise, afin de proposer des mesures de prévention collectives et/ou individuelles.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Christine AUTIN**, Intervenante en Prévention des Risques Professionnels «PRP» habilitée auprès de la DREETS LR Occitanie. Praticienne d'Analyse Neuro-Cognitive de l'Institut Neuro-Cognitivisme du Docteur Jacques Fradin. Consultante indépendante. Référencée auprès de la CARSAT LR dans le cadre du diagnostic TMS PRO. Référencée auprès du réseau ARACT/ANACT «Réflex QVT».

### Les + de la formation

- Exercices d'application avec difficulté évolutive concernant l'apprentissage de l'analyse à posteriori des risques.
- Apprentissage à l'utilisation des outils internes existants par l'application de la méthode d'analyse à posteriori dans sa globalité.
- Apprentissage au repérage des risques présents dans la structure, basé sur la lecture du Document Unique d'Évaluation des Risques.
- Apprentissage au repérage des risques présents dans la structure, basé sur la visite des locaux ou d'un service (avec l'autorisation de l'employeur uniquement).

# PLACE ET RÔLE DU RÉFÉRENT SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## Impulser la prévention et être proactif

CODE

256

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1309 €

Dates : du 08 au 12/06/2026

### Visée professionnelle

S'approprier les connaissances techniques, méthodologiques et réglementaires en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Être capable de participer à la démarche globale de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Participer à la mise en œuvre et le suivi des plans d'actions de prévention en collaboration avec l'employeur.

### Personnes concernées et prérequis

Toute personne désignée par le responsable de l'entreprise, de l'établissement, pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Savoir mener une analyse a posteriori et a priori des risques professionnels dans un objectif d'amélioration continue de prévention dans l'entreprise.
- Proposer des mesures de prévention collectives et/ou individuelles adaptées.
- Participer à la mise en œuvre et au suivi des plans d'actions de prévention.

### Contenu

#### L'environnement en santé-sécurité et conditions de travail

- Historique de la prévention - Diagramme de l'implication générale - Identification des différents acteurs de la prévention externes/internes.
- Définition : accident de travail, accident de trajet (AT), maladie professionnelle (MP) - les coûts humains et pour l'entreprise.

#### La démarche d'analyse a posteriori des risques

- Méthodologie d'enquête après AT ou MP.
- Méthodologie d'analyse a posteriori « l'arbre des causes ».
- Application de la méthode d'analyse issue de cas internes à l'entreprise.

#### La démarche d'analyse a priori des risques

- La philosophie de la démarche d'évaluation des risques professionnels.
- Les différentes étapes de la démarche d'évaluation des risques.
- Les dangers et les risques associés ainsi que les mesures de prévention des risques.
- Savoir sur quels éléments pérenniser la démarche de Qualité de Vie au Travail : repérer les facteurs de risques psychosociaux par une approche ergonomique sur le travail.
- La méthode d'analyse a priori du risque par une approche ergonomique.
- Savoir proposer des mesures de prévention collective et/ou individuelle adaptées aux situations de travail analysées.
- Intégrer les facteurs de pénibilité au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).
- Associer la démarche d'évaluation des risques à la démarche globale de prévention des risques dans l'entreprise.

### Le cadre juridique et réglementaire en santé-sécurité et conditions de travail

- Le cadre réglementaire du document unique et les principes généraux de prévention.
- Les obligations de l'employeur (responsabilité pénale).
- Les obligations du travailleur (droit d'alerte - droit de retrait - obligation de sécurité).
- Les obligations de l'employeur concernant l'intervention des entreprises extérieures.
- Rôle et missions du référent sécurité.

### Comment articuler la démarche de prévention aux autres démarches

- Intégrer la démarche de prévention dans les pratiques quotidiennes
- la communication sur la santé et la sécurité au travail

### Définir les besoins en santé sécurité au travail par un auto-diagnostic

- Vos leviers d'action selon l'état d'avancement de votre établissement
- Quels sont les indicateurs sur lesquels s'appuyer?
- Quels sont les enjeux pour l'établissement?
- Les outils d'analyse à disposition.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Méthodes pédagogiques actives : apports théoriques & pratiques issus d'analyses réelles de terrain, études de cas, exercices d'application à difficulté progressive, création d'outils.
- Support numérique remis aux stagiaires.
- Accompagnement à la création d'outils (trame de documents internes), si besoin.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Christine AUTIN**, Intervenante en Prévention des Risques Professionnels «IPRP» habilitée auprès de la DREETS LR Occitanie. Praticienne d'Analyse Neuro-Cognitive de l'Institut Neuro-Cognitisme du Docteur Jacques Fradin. Consultante indépendante. Référencée auprès de la CARSAT LR dans le cadre du diagnostic TMS PRO. Référencée auprès du réseau ARACT/ANACT «Réflex QVT».

### Les + de la formation

- Exercices d'applications à difficulté progressive pour l'apprentissage de la méthode d'analyse a posteriori du risque.
- Application des méthodes apprises par l'analyse de situations réelles de terrain et à partir de la lecture du DUERP de l'entreprise.
- Visite sur le terrain permettant d'appréhender la méthode d'observation des situations de travail (avec autorisation de l'employeur) : cas de formation intra-entreprise.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# CSE : PLACE ET RÔLE DU RÉFÉRENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

CODE

257

Dates : du 22 au 23/06/2026 OU du 23 au 24/11/2026

## Visée professionnelle

Cette formation répond à l'obligation de l'employeur d'agir contre le harcèlement sexuel et les comportements sexiste. Elle permet au référent du CSE en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes d'acquérir les connaissances réglementaires, d'appréhender les étapes d'accompagnement et de signalement des faits liés à ces comportements.

## Personnes concernées et prérequis

Membre du CSE désigné en tant que référent en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Prévenir le risque de harcèlement sexuel et comportements sexistes.
- Savoir réagir à une situation de harcèlement sexuel.
- Repérer un harcèlement sexuel.
- Identifier les agissements sexistes dans l'entreprise.
- Orienter la victime vers les services compétents.
- Accompagner la victime dans ses démarches juridiques.

## Contenu

### Prévenir le risque de harcèlement sexuel et comportements sexistes

- Connaître les obligations réglementaires (informer les salariés, désigner un référent, mentionner dans le règlement intérieur de l'entreprise).
- Connaître les définitions du harcèlement sexuel et des comportements sexistes.
- Participer à l'élaboration, en partenariat avec l'employeur, d'une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel.
- Participer à la mise en place de la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
- Connaître la différence d'approche entre le droit pénal et le droit du travail en matière de sanctions et de régime de preuve :
  - connaître les sanctions civiles/pénales pour les auteurs,
  - connaître les sanctions disciplinaires pour les auteurs.
- Connaître les obligations de l'employeur.

### Réagir à une situation de harcèlement sexuel

- Connaître les étapes dans la prise en compte d'une situation.
- Signaler des faits de harcèlement sexuel à l'employeur.

### Reconnaître un harcèlement sexuel

- Savoir repérer les symptômes de stress.

- Savoir prendre en compte les indicateurs d'absentéisme et de relations sociales au travail.
- Savoir repérer les stratégies d'un harceleur.

### Identifier les agissements sexistes dans l'entreprise

- Savoir repérer les agissements sexistes.
- Savoir repérer les facteurs permettant de caractériser un agissement sexiste.

### Orienter la victime vers les services compétents

- Connaître les acteurs externes compétents en la matière.

### Accompagner la victime dans ses démarches juridiques

- Savoir protéger la victime contre le licenciement et contre toutes mesures discriminatoires.
- Savoir accompagner la victime pour agir en justice devant le conseil des Prud'hommes/pénal.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Méthodes pédagogiques actives : apports théoriques & pratiques basés sur des exemples et des situations pouvant être présentes dans les entreprises.
- Support numérique remis aux stagiaires.
- Une feuille de route est réalisée en fin de formation, permettant aux stagiaires de planifier leurs actions au sein de leur entreprise en collaboration avec leur employeur, dans le cadre de la Démarche de Prévention du harcèlement sexuel & agissements sexistes.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Christine AUTIN**, Intervenante en Prévention des Risques Professionnels «IPRP» habilitée auprès de la DREETS LR Occitanie. Praticienne d'Analyse Neuro-Cognitive de l'Institut Neuro-Cognitivisme du Docteur Jacques Fradin. Consultante indépendante. Référencée auprès de la CARSAT LR dans le cadre du diagnostic TMS PRO. Référencée auprès du réseau ARACT/ANACT «Réflex QVT».

### Les + de la formation

- Exemples concrets permettant de différencier les cas de harcèlement sexuel, comportement sexiste d'autres types d'infractions
- Accompagnement des stagiaires à repérer des situations dans leur entreprise à partir des exemples concrets.
- Méthodologie dans la démarche d'analyse de harcèlement sexuel
- Transmission d'outils créés par le Ministère du Travail

# PRÉVENIR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL EN ESSMS

## Agir ensemble pour coordonner les enjeux SST / RPS / QVCT

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 18 au 20/05/2026 OU du 21 au 23/09/2026

### Visées professionnelles

Cette formation propose une approche globale et participative de la prévention des accidents de travail, en articulant les leviers du management en santé sécurité au travail "SST", les facteurs de risques psychosociaux "RPS" et la Qualité de Vie et des Conditions de Travail "QVCT".

Elle permet aux encadrants, aux acteurs RH et aux instances de s'approprier des repères et des outils pour construire une culture commune de prévention, au service du collectif de travail et de la qualité de l'accompagnement.

Il s'agit d'une démarche de prévention construite en synergie avec l'ensemble des acteurs internes d'un établissement.

### Personnes concernées et prérequis

Encadrants, responsables de services, directions, Services RH, membres du CSE/CSSCT, préventeurs, référents prévention.

Pour un groupe de 4 à 12 personnes au maximum.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Identifier les enjeux d'une démarche globale et intégrée de prévention des accidents du travail.
- S'approprier les principes de l'analyse a posteriori des accidents du travail.
- Connaître les axes d'amélioration des conditions de travail.
- Construire une démarche de prévention basée sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

### Contenu

#### Comprendre les enjeux d'une démarche globale et intégrée de prévention des accidents du travail

- Appréhender le cadre et les évolutions réglementaire en santé sécurité au travail.
- Connaître les impacts sur le personnel et sur l'établissement.
- Saisir les impacts financiers.
- Rôles et missions des acteurs externes spécialisés dans la prévention des risques.

#### Savoir participer à l'analyse des accidents de travail

- Appréhender la méthodologie d'enquête de la méthode de l'arbre des causes.
- Identifier les facteurs techniques, organisationnels, humains et psychosociaux à l'origine des accidents.
- Proposer et mettre en œuvre des actions de prévention correctives collectives et/ou individuelles techniques-organisationnelles-humaines.

### Connaître les axes d'amélioration des conditions de travail

- Analyser des situations de travail par une approche ergonomique élargie au poste/au service/à l'établissement.
- Prendre en compte les causes psychosociales impactant le fonctionnement de l'établissement/service.
- Prendre en compte les causes psychosociales impactant les relations humaines dans l'établissement/service.
- Proposer des mesures correctives concernant les aménagements de postes.

### Construire une démarche de prévention basée sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

- Impliquer les différents acteurs internes/externes?
- Construire les indicateurs d'évaluation.
- Connaître les 6 champs de la démarche QVCT.
- Articuler la démarche de prévention aux autres démarches de l'établissement.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Méthodes pédagogiques sont actives : apports théoriques illustrés par des situations de travail issues d'analyses réelles de terrain.
- Support numérique remis aux stagiaires. Références d'outils créés par des acteurs de la prévention institutionnels.
- L'évaluation des acquis s'appuiera sur la capacité des stagiaires à réaliser des comptes-rendus de qualité.
- Bilan pédagogique incluant les observations du formateur sur la question des acquis, permettant de proposer des éventuelles actions correctives à apporter à la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**AUTIN Christine**, Intervenante en Prévention des Risques Professionnels "IPRP" habilitée auprès de la DREETS Occitanie.

Consultante indépendante, 16 ans d'expérience - Privilégie le transfert des compétences en accompagnant les ESSMS dans la mise en œuvre de leur démarche de prévention.

### Les + de la formation

- Expertise de la formatrice (plus de 16 ans d'expérience terrain en prévention des risques, dans différents secteurs d'activités dont les ESSMS).
- Pédagogie interactive et richesse des échanges avec vos pairs.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# NOS FORMATIONS MANUTENTION DES PERSONNES ET DES CHARGES

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

Actualisé

CODE : 262

## Manutention des personnes

Le confort soignant/soigné  
- préserver l'autre, se préserver soi -



Durée : 21 Heures

CODE : 263

## Manutention des charges

Rester efficace et préserver son dos



Durée : 21 Heures

## NOS FORMATIONS SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL (SST)

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE : 264

Sauveteur Secouriste du travail (SST)



Durée : 14 Heures

CODE : 265

Recyclage Sauveteur Secouriste au Travail



Durée : 7 Heures

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - [intra@actif-online.com](mailto:intra@actif-online.com)



# POSITION ASSISE ET MAL DE DOS

## 10 techniques efficaces pour être mieux

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 11 au 13/05/2026

CODE

266

### Visée professionnelle

Aujourd'hui, la majorité de la population passe du temps en position assise (25 ans sur une vie entière), et en souffre.

Le "Sitting Disease", c'est la nouvelle maladie de la posture assise : tassement vertébral, migraine, trouble de la vue, mauvais retour veineux, jambes lourdes, problèmes de hanches... Avec une explosion des arrêts de travail.

Ce stage vise à en finir avec le mal de dos, et les arrêts de travail, grâce à des solutions simples et incontournables, de manière régulière et dynamisante, pour soi et son entreprise, avec une triple ambition :

- Stopper la spirale des accidents et arrêts de travail.
- Redynamiser les salariés, en proie à l'usure professionnelle.
- Remotiver les équipes.

### Personnes concernées et prérequis

Tous les professionnels ayant de longues périodes assises, et/ou devant un écran : administratifs, secrétaires, gestionnaires, chauffeurs...

Déclinable en Intra établissement : 3 jours pour 6 à 15 personnes, 2 jours pour 5 personnes maxi.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Identifier les principes ergonomiques de la bonne posture assise.
- Éviter le processus de Sitting Disease : compressions intervertébrales, mauvais retour veineux, acidose...
- Adopter les techniques efficaces de prévention du « mal de dos assis », avant, pendant et après la crise.
- Discerner, pour mieux les gérer, l'impact de nos émotions et de nos pensées sur les TMS.
- Identifier, pour mieux anticiper, les causes diététiques des TMS.

### Contenu

#### Les activités de prévention

- Stretching postural et ELDOA : relâchement et étirements des chaînes musculaires, en crise et hors crise...
- Respirologie : bénéfices mécaniques (muscles profonds, rachis) et émotionnels (lâcher-prise, recul...).
- Posturologie : retonifier et modifier sa posture (technique Pilates, fasciathérapie et Trigger-Points).
- Balnéo : séance de watsu et de Respirologie dans l'eau (conscientiser et dépasser sa zone de confort...).

#### Les autres causes du mal de dos

- Hygiène alimentaire : diététique, hydratation, acidose...
- Hygiène de vie : sommeil, activité physique, comment se repositionner dans ses valeurs de base...
- Somatisation : comment le stress, émotions et pensées négatives, impactent notre posture et comment l'éviter.

#### Anatomie et principes de biomécanique

- Le système musculo-squelettique : dos rond, cambrure, douleurs, retour veineux et jambes lourdes...
- Découvrir l'importance des fascias et des muscles profonds sur sa santé.
- Les variations du tonus musculaire : comment s'installent les tensions ?

#### Notions simples d'ergonomie

- Le B A BA : recherche créative de solutions ergonomiques de son poste de travail et bonne posture.

#### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- 60 % de pratique : les apports théoriques sont d'abord vécus par des mises en situation pratiques.
- Recherche de solutions autour des situations de travail de chacun, et vérification des effets bénéfiques.
- Différentes évaluations sont prévues avant et pendant le stage, et après (modèle de Kirkpatrick).
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

#### Animation

**Olivier BENOIT**, coach comportementaliste, Master APS, DU management, formateur ACTIF depuis 1994.

#### Note

Ce stage peut être complété par les formations :

- Manutention des personnes : le confort soignant / soigné.
- Manutention des charges : être efficace et préserver son dos.

#### Les + de la formation

- Une approche holistique innovante, loin de la vision réductrice mécaniste...
- Un stage pour se ressourcer et se débarrasser des mauvaises habitudes,
- Une redynamisation des salariés, pour un mieux-être au travail.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# NOS FORMATIONS : RISQUES MEDICAMENTEUX OU INFECTIEUX ET TRAITEMENT DES EVENEMENTS INDESIRABLES (EI)

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

Actualisé

CODE : 275

**Prévention et maîtrise du risque infectieux spécifique aux ESSMS**



Durée : 14 Heures

Actualisé

CODE : 276

**Analyse et traitement des événements indésirables en ESSMS**



Durée : 14 Heures

Actualisé

CODE : 277

**La gestion du risque médicamenteux spécifique aux ESSMS**



Durée : 14 Heures

# PRÉVENTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN ESAT

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

278

Prévention des risques pour les personnes accompagnées

## Visée professionnelle

Cette formation vise à responsabiliser les travailleurs handicapés et à les faire participer à la démarche de prévention de l'ESAT afin qu'ils concourent aux enjeux de la prévention des risques, avec pour principaux enjeux : de préserver le capital santé des travailleurs handicapés ; de diminuer le taux d'absentéisme des travailleurs handicapés qui impacte parfois le volet économique et financier du dispositif ESAT ; et enfin de permettre aux responsables d'ESAT de répondre aux obligations légales en matière de prévention des risques professionnels.

## Personnes concernées et prérequis

Travailleurs handicapés en ESAT.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier dans le cadre des situations de travail, les dangers, les risques d'accidents et les dommages possibles.
- Appliquer les principes de base de sécurité physique et d'économie d'effort.
- Repérer les risques liés aux conduites addictives.

## Contenu

### Identifier dans le cadre des situations de travail, les dangers, les risques d'accidents et les dommages possibles

- À partir de photos/illustrations/Planches pédagogiques/vidéos : recherche des dangers, des personnes exposées, des conditions qui pourraient conduire à un accident, les conséquences (AT/MP).
- Co-construction des notions avec les participants.
- Mise en application dans les ateliers.
- Faire verbaliser les participants sur les conséquences des AT/MP pour le salarié, les équipes et pour l'ESAT.
- À partir de ces mêmes situations de travail, recherche de mesures de prévention.
- Identifier les personnes chargées de la prévention en interne, apprendre à transmettre un message en s'appuyant sur l'observation du poste de travail.

### Appliquer les principes de base de sécurité physique et d'économie d'effort

- Mise en situation de déplacement d'une charge et verbalisation sur la méthode utilisée.
- À partir des réponses, définir avec les apprenants la priorité de faire de la prévention avant de faire de la protection.

- Projection des Principes de prévention/Vidéos NAPO et échanges en plénière.
- Présentation des principes de sécurité physique et d'économie d'effort à partir d'exercices de démonstrations et de justifications.
- À partir des PSPEE, demander aux participants de déplacer une caisse vide avec poignées d'un point A à un point B avec engagement verbal.

*Application des principes en situation de travail et évaluation sur l'application des PSPEE*

### Repérer les risques liés aux conduites addictives

- Animation pédagogique sur site avec des lunettes simulation alcoolémie/stupéfiant/fatigue.
- Apports sur les conséquences des conduites addictives en milieu de travail et information sur les relais santé.

*Mise en application des compétences acquises en situation de travail réel*

## Module complémentaire optionnel

Il est possible d'impliquer les encadrants des travailleurs handicapés dans la formation. Deux formats sont possibles (à votre convenance) : e-learning (2 h.) + présentiel (2 h 30) ou e-learning uniquement (3,5 h.). Pour plus de détails, consultez notre site [www.aktif-online.com](http://www.aktif-online.com).

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Supports de formation utilisés majoritairement visuels et adaptés aux domaines d'activité des participant(e)s.
- Apports cognitifs de courte durée et systématiquement entrecoupés de mises en pratique.
- La majorité des compétences est abordée à travers des situations concrètes de travail. Cette approche constitue un support à la verbalisation permettant de favoriser la parole des participants.
- Notre approche s'appuie sur des situations réelles de travail de façon à partir du concret vers des notions un peu plus abstraites.
- Les approches favorisent la transférabilité des savoirs/savoir-faire en situation de travail.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Marielle PAGANO** et/ou **Anne BUONOMO**, Intervenantes en Prévention des Risques Professionnels (IPRP), spécialisées en Santé Sécurité et Conditions de Travail, et dotées d'une expérience spécifique dans le secteur du handicap, le Sanitaire et Social, le Service à la Personne, l'insertion par le travail.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - [intra@aktif-online.com](mailto:intra@aktif-online.com)

# ANIMER DES ATELIERS DE PRÉVENTION ET D'ÉDUCATION À LA SANTÉ GLOBALE (SEXUALITÉS/ADDICTIONS/RÉSEAUX SOCIAUX/MAL-ÊTRE)

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 22 au 24/06/2026

## Visée professionnelle

Le bien-être, l'estime de soi, la vie affective et le vivre-ensemble sont les piliers de l'épanouissement personnel.

La promotion de ces fondamentaux permet de développer les compétences de l'individu et son adaptation à l'environnement.

Le développement de la pensée critique, à travers des apprentissages à la fois ludiques et réflexifs, favorise également la réduction, voire l'arrêt, des conduites addictives, des comportements violents ou des prises de risques sur le plan sexuel ou affectif.

Cette formation aborde la mise en œuvre et l'animation d'ateliers d'éducation à la santé, en lien avec ces différentes thématiques, en s'appuyant sur des outils variés : ceux issus du développement des compétences psychosociales, ainsi que des ressources spécifiques à chaque sujet abordé.

Les acquisitions issues de cette formation sont mobilisables pour concevoir et animer des ateliers adaptés à différents publics et transférables dans de nombreux contextes professionnels.

## Personnes concernées et prérequis

Travailleurs sociaux, soignants, animateurs, enseignants, psychologues, chargés de prévention.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Acquérir des connaissances des différentes approches de prévention et de promotion de la santé globale.
- S'approprier des outils de prévention et d'éducation à la santé.
- Mettre en place des ateliers de promotion de la santé au sein de son établissement.

## Contenu

### Acquérir des connaissances

- Une promotion de la santé globale pour rendre les sujets acteurs de leur santé (apports théoriques).
- Les approches : Bien-être – Estime de soi – Vivre ensemble – Compétences psychosociales.
- Articulation compétences psychosociales et les multiples thématiques : sexualité – Mal-être – addictions – Violences...

## S'approprier des outils

- Découverte des outils : Bien-être – Estime de soi – Vivre ensemble – Compétences psychosociales.
- Expérimentation d'outils de prévention autour de ces thématiques : Sexualité / Addictions / Réseaux sociaux
- Adaptation des outils au regard des contraintes institutionnelles et des spécificités des publics.
- Réflexion sur la posture d'acteur de prévention.

## Mettre en place des ateliers

- Éléments de repère sur la méthodologie de projet.
- Construire un programme conforme aux données probantes.
- Évaluer l'impact sur le public et le climat institutionnel.

*Élaboration d'un plan d'actions en lien avec la situation de travail du stagiaire.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques : exposés, compte-rendu d'actions, débats.
- Analyse et échange de pratiques à partir de situations professionnelles ; approche par simulation à partir d'outils de prévention et mises en situation : entraînement au dialogue de prévention.
- Livret pédagogique.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Bertrand BLANCHARD**, Master actions de prévention sanitaires et sociales/Directeur d'association de prévention/Concepteur et Animateur de prévention/Éducateur spécialisé/Formateur.

### Les + de la formation

- Cloud partagé avec les compléments : bibliographie sitographie ludothèque/rapports et articles/des outils de prévention, de dialogue et d'accompagnement.
- Adaptation du contenu en fonction des spécificités du public accueilli et des problématiques rencontrées par les équipes.

# BUREAUTIQUE ET IA - FALC

| BUREAUTIQUE - INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA)                                                                                 |           | MODALITÉS                            | CODE |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------|------|
| Informatique : reprendre les bases                                                                                           | Actualisé | INTER/INTRA                          | 285  |
| Maîtrisez l'essentiel de Word<br>Optimisez votre temps au quotidien                                                          | Actualisé | INTER/INTRA                          | 286  |
| Maîtrisez l'essentiel d'Excel<br>Optimiser votre temps au quotidien                                                          | Actualisé | INTER/INTRA                          | 287  |
| Excel Perfectionnement                                                                                                       | Actualisé | INTER/INTRA                          | 288  |
| Intelligence Artificielle pour la bureautique : de la découverte à la pratique                                               | Actualisé | INTER/INTRA                          | 290  |
| Découverte de l'Intelligence Artificielle (en classe virtuelle)<br>Comprendre, utiliser, s'approprier                        |           | INTER/INTRA<br>100% Classe Virtuelle | 289  |
| Approfondir votre utilisation de l'IA en choisissant les bons outils (en classe virtuelle)                                   | Nouveau   | INTER/INTRA<br>100% Classe Virtuelle | 291  |
| Concevoir des supports visuels avec des outils d'IA (en classe virtuelle)<br>Tels que Gamma, Napkin, Adobe Express...        |           | INTER/INTRA<br>100% Classe Virtuelle | 292  |
| FALC                                                                                                                         |           | MODALITÉS                            | CODE |
| Découvrir le FALC<br>Nos formations Flash à la carte en classe virtuelle                                                     |           | INTER/INTRA<br>100% Classe Virtuelle | 300  |
| Maîtriser la communication en FALC<br>Faciliter la compréhension des documents avec une écriture simple et des illustrations | Actualisé | INTER/INTRA                          | 301  |
| Créer un atelier FALC<br>Avec les encadrants, les travailleurs protégés et les personnes accompagnées                        |           | 100% INTRA                           | 302  |
| FALC et BRAILLE<br>Adapter ses écrits pour mieux accueillir                                                                  | Nouveau   | INTER/INTRA                          | 583  |

## Voir aussi dans notre catalogue

|                                              |         |             |     |
|----------------------------------------------|---------|-------------|-----|
| Management et Intelligences Artificielles    | Nouveau | INTER/INTRA | 119 |
| Numérique et IA dans l'accompagnement social | Nouveau | INTER/INTRA | 515 |

## INFORMATIQUE : REPRENDRE LES BASES

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 16 au 18/09/2026

**Visées professionnelles**

L'informatique a envahi notre univers. Son utilisation est indispensable dans bien des domaines, mais répond à des exigences de logique et de connaissances qui ne sont en aucun cas innées. En reprenant les bases, cette visite guidée au pays informatique permet de démystifier cet outil fabuleux.

**Personnes Concernées et Prérequis**

Professionnel se trouvant ou devant se confronter à l'utilisation de l'informatique.

Pas de prérequis.

**Objectifs opérationnels**

- Acquérir une connaissance de base sur la logique informatique.
- Concevoir des documents de différentes natures (textes ou chiffres).
- Chercher et exploiter de l'information.
- Communiquer par courriel avec ou sans pièces jointes.
- Entretenir son ordinateur afin d'éviter de perdre des informations.

**Contenu****Présentation de l'informatique**

- Nature et présentation de l'information.
- Nettoyer et réorganiser son disque dur.
- L'environnement Windows.
- La gestion des fichiers création, sauvegarde, suppression.
- Les utilitaires antivirus...

**Le traitement de texte avec Word**

- Création et mise en page de texte.
- Incrustation d'images.
- Pagination.

*Nombreux exercices pratiques.*

**La gestion de tableaux avec Excel**

- Création de tableaux, introduction de formules.
- Présentation sous forme de graphique.

*Nombreux exercices pratiques.*

**Internet**

- Trouver de l'information.
- Communiquer à l'aide de la messagerie (création et utilisation de boîtes aux lettres avec envoi de pièces jointes).
- Télécharger en toute légalité.

*Nombreux exercices pratiques.*

**Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations**

- Il est conseillé aux participants d'apporter des éléments permettant la mise en application des apports méthodologiques sur des exemples concrets.
- Les stagiaires sont placés en situation individuelle, chacun travaillant sur son ordinateur.
- Le formateur utilise un vidéoprojecteur. Cette approche interactionnelle permet une mise en pratique des apports théoriques et méthodologiques.
- Mises en situation avec correction individuelle.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

**Animation**

**Juliette PETIT**, formatrice en bureautique, infographiste.

**Les + de la formation**

- Plus de 80 % du temps consacré à la pratique.

# WORD PERFECTIONNEMENT

Durée : 7 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 350 €

Dates : le 12/06/2026

CODE

286

## Visées professionnelles

Les exigences professionnelles actuelles imposent de produire des documents rapidement, tout en assurant lisibilité et professionnalisme. L'usage avancé de Word permet de gagner du temps et de mieux structurer l'information.

## Personnes Concernées et Prérequis

Stage destiné aux **professionnels utilisant Microsoft Word** et souhaitant approfondir les fonctionnalités pour améliorer leur efficacité.

Prérequis : une connaissance de base de l'outil informatique est requise.

## Objectifs opérationnels

- Présenter rapidement des documents lisibles et attractifs.
- Automatiser les courriers répétitifs.

## Contenu

### Optimiser les mises en page de documents longs

- Création d'en-têtes et pieds de page.
- Incrustation d'objets.
- Sommaire automatique.
- Pagination complexe.

*Nombreuses mises en application.*

### Gagner du temps dans la gestion quotidienne des courriers

- Automatisations.
- Applications de publipostage.

*Les différents exercices de mise en application sont basés sur des exemples concrets et peuvent être complétés par des éléments apportés par les participants.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Un test de positionnement vous est proposé en début de stage.
- Les stagiaires sont placés en situation individuelle, chacun travaillant sur son ordinateur.

- Il est conseillé aux participants d'apporter des éléments permettant la mise en application des apports méthodologiques sur des exemples concrets.
- Mises en situation avec correction individuelle.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Juliette PETIT**, formatrice en bureautique, infographiste.

### Les + de la formation

- Exercices pratiques.



# MAÎTRISEZ L'ESSENTIEL D'EXCEL

## Optimiser votre temps au quotidien

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 09 au 11/06/2026

### Visées professionnelles

Excel est le standard des tableurs. Sa puissance dépend de l'organisation des données et de leur traitement. Or, la plupart des utilisateurs se servent de moins de 5 % de ses capacités. La maîtrise du tableur n'est donc pas intuitive.

Pour répondre au mieux aux exigences des établissements, tant au niveau des statistiques, qu'à la création d'outils de gestion, les fonctionnalités avancées d'Excel sont indispensables.

### Personnes Concernées et Prérequis

Professionnel ayant déjà utilisé Excel et voulant approfondir ses connaissances pour devenir autonome sur le logiciel.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Utiliser les fonctionnalités avancées.
- Synthétiser les données.
- Fiabiliser les tableaux avec des formules.

### Contenu

#### Étudier les principales formules d'Excel

- Liaisons entre feuilles et classeurs.
- Fonctions logiques imbriquées.
- Gestion du format date.

#### Synthétiser et regrouper les saisies

- Tableaux croisés dynamiques.
- Filtrer et trier les données.

#### Présenter les données

- Format des nombres personnalisés.
- Mettre en forme les données sous conditions.
- Graphiques élaborés.

#### L'environnement Excel

- Sécuriser et comprendre les documents collaboratifs.
- Créer des listes.
- Gérer l'impression de vos documents.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les stagiaires sont placés en situation individuelle, chacun travaillant sur son ordinateur.
- Il est conseillé aux participants d'apporter des éléments permettant la mise en application des apports méthodologiques sur des exemples concrets.
- Mises en situation avec correction individuelle.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Juliette PETIT**, formatrice en bureautique, infographiste.

### Les + de la formation

- De nombreux travaux pratiques.

# EXCEL PERFECTIONNEMENT

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 23 au 25/09/2026

CODE

288

## Visées professionnelles

Excel est le standard des tableurs. La plupart des utilisateurs n'utilisent pas plus de 5 % de ses capacités. Sa puissance dépend de l'organisation des données et de leur traitement, et n'est pas intuitive.

Les fonctions de base du tableur ne permettent pas de traiter certaines applications trop complexes. Les nouvelles versions permettent de plus en plus de possibilités, mais demandent une excellente connaissance des fonctions avancées.

## Personnes Concernées et Prérequis

Professionnel ayant une bonne pratique d'Excel et souhaitant aller plus loin dans l'utilisation des fonctions.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Appliquer des options de formatage avancées telles que le formatage conditionnel.
- Utiliser des fonctions avancées.
- Utiliser les fonctions de liaison pour intégrer les données.
- Fiabiliser ses données.

## Contenu

Le programme sera modulé en fonction des attentes des participants dans la palette suivante :

- Créer des modèles de tableaux automatisés et réutilisables à travers les années.

*Exemple : planning annuel ou hebdomadaire.*

- Préparer, organiser et contrôler les données pour en faciliter l'analyse.
- Extraire des données sur critères.
- Contrôler la saisie en spécifiant des critères de validation.
- Optimiser, automatiser et fiabiliser les calculs : formules complexes et imbriquées.
- Exploiter toute la puissance de la mise en forme conditionnelle.
- Créer des formats personnalisés.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Un test de positionnement vous est proposé en début de stage.
- Les stagiaires sont placés en situation individuelle, chacun travaillant sur son ordinateur.
- Il est conseillé aux participants d'apporter des éléments permettant la mise en application des apports méthodologiques sur des exemples concrets.
- Mises en situation avec correction individuelle.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Juliette PETIT**, formatrice en bureautique, infographiste.

### Les + de la formation

- De nombreux travaux pratiques.

# NOS FORMATIONS EN INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) :

**CODE : 289**

Intelligente Artificielle pour la bureautique :  
de la découverte à la pratique



Durée : 14 Heures

Dates : du 25 au 26/06/2026  
à La Grande Motte

**Distanciel****CODE : 290**

Découverte  
de l'Intelligence Artificielle  
Comprendre, utiliser, s'approprier

Durée : 3,5 Heures

Dates : le 16/04/2026  
de 08h30 à 12h00

**Distanciel****CODE : 291**

Approfondir votre utilisation  
de l'IA en choisissant  
les bons outils

Durée : 3,5 Heures

Dates : le 23/04/2026  
de 08h30 à 12h00

**Distanciel****CODE : 292**

Concevoir des supports visuels  
avec des outils d'IA  
Gamma, Napkin, Adobe Express...

Durée : 3,5 Heures

Dates : le 23/04/2026  
de 13h00 à 16h30

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - [intra@actif-online.com](mailto:intra@actif-online.com)

# NOS FORMATIONS SUR LE FALC

INTER/INTRA

Distanciel

CODE : 300

## Découvrir le FALC

Nos formations Flash à la carte en classe virtuelle



Durée : 7 Heures

Dates : le 29/06/2026 OU le 09/11/2026  
à La Grande Motte

INTER/INTRA

Actualisé

CODE : 301

## Maîtriser la communication en FALC

Faciliter la compréhension des documents  
avec une écriture simple et des illustrations



Durée : 17.5 Heures

Dates : La Grande Motte du 16 au 18/03/2026  
OU La Grande Motte du 14 au 16/09/2026  
OU Paris du 14 au 16/12/2026

100% INTRA

CODE : 302

## Créer un atelier FALC

Avec les encadrants, les travailleurs protégés  
et les personnes accompagnées



Durée : 21 Heures

INTER/INTRA

Nouveau

CODE : 583

## FALC et BRAILLE

Adapter ses écrits pour mieux accueillir



Durée : 21 Heures

Dates : du 16 au 18/11/2026 à La Grande Motte

# SOLUTION « ACTIF FALC »

Facile À Lire et à Comprendre

## LE FALC EN BREF...

- Méthode pour simplifier mes écrits.
- Pour être lu plus facilement.

## QUELS SONT MES BESOINS ?

### DÉCOUVRIR



- Je veux découvrir le Falc.
- Je m'inscris dans le module court de 3h30 :

« Découvrir le Falc ».  
**CODE : 410**

### TRADUIRE



- Je veux écrire mes documents en Falc.
- Je m'inscris dans le module de 35h :

« Maîtriser la communication en Falc ».  
**CODE : 159**

### CRÉER UN ATELIER



- Je veux organiser un atelier de création et de relecture en Falc.
- Je m'inscris dans le module de 14h :

« Créer un atelier FALC ».  
**CODE : 160**  
**Possible en Intra**

**Modules à la carte, créons ensemble votre parcours de formation.**

**01**

#### CONTACT AVEC NOS SERVICES

✉ [intra@actif-online.com](mailto:intra@actif-online.com)  
☎ 04 67 29 04 99/98

**02**

#### ÉCHANGE / DIAGNOSTIC

Analyse préalable lors du rendez-vous avec notre intervenant.e.  
(Sans obligation d'engagement).

**03**

#### PROPOSITION D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Une proposition de prestation sur-mesure, accompagnée d'un devis vous sera proposée en fonction de la co-construction de votre projet.



#### DANS VOS LOCAUX

EN PRÉSENTIEL ET/OU EN DISTANCIEL

Nos formateurs interviennent dans tous les départements français et à distance pour former les groupes de votre choix.

**Cette formation est possible à La Grande Motte !**

# COMMUNICATION - EFFICACITÉ - RELATIONS HUMAINES

| COMMUNICATION ÉCRITE ET ORALE                                                                                                                                                                                    |           | MODALITÉS   | CODE       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|------------|
| <b>Les écrits professionnels</b><br>Rapports, bilans, projets personnalisés ou professionnels                                                                                                                    |           | INTER/INTRA | <b>306</b> |
| <b>Les écrits professionnels</b><br>Prise de notes, comptes-rendus, note de synthèse                                                                                                                             |           | INTER/INTRA | <b>307</b> |
| <b>Présenter avec assurance et efficacité vos interventions orales</b>                                                                                                                                           | Actualisé | INTER/INTRA | <b>308</b> |
| MIEUX SE CONNAITRE POUR GAGNER EN EFFICACITÉ                                                                                                                                                                     |           | MODALITÉS   | CODE       |
| <b>Efficacité professionnelle : muscler votre performance</b>                                                                                                                                                    |           | INTER/INTRA | <b>315</b> |
| <b>La posture professionnelle : s'engager, se préserver et retrouver du pouvoir d'agir au bénéfice du collectif de travail</b><br>Développer ses capacités d'ancrage, d'équilibre et sa créativité avec l'Aïkido | Actualisé | INTER/INTRA | <b>316</b> |
| <b>La place des émotions dans l'accompagnement</b>                                                                                                                                                               |           | INTER/INTRA | <b>317</b> |
| <b>S'affirmer en osant prendre « sa » parole</b>                                                                                                                                                                 |           | 100% INTER  | <b>318</b> |
| <b>16 techniques de gestion du stress</b>                                                                                                                                                                        |           | INTER/INTRA | <b>319</b> |
| <b>Développer ses compétences relationnelles (en s'inspirant de la CNV)</b>                                                                                                                                      |           | INTER/INTRA | <b>320</b> |
| <b>Assertivité : agir dans le respect de soi et de l'autre</b>                                                                                                                                                   |           | 100% INTRA  | <b>321</b> |
| <b>La P.N.L. : Programmation Neuro Linguistique</b>                                                                                                                                                              |           | INTER/INTRA | <b>322</b> |
| <b>PNL approfondissement</b><br>Certificat de Technicien en PNL                                                                                                                                                  |           | INTER/INTRA | <b>323</b> |
| <b>Maîtriser sa communication :</b><br>Outil de tous les jours dans la relation avec les usagers et entre professionnels                                                                                         |           | INTER/INTRA | <b>324</b> |
| <b>Gérer son temps et ses priorités</b>                                                                                                                                                                          |           | INTER/INTRA | <b>325</b> |
| <b>Le DISC pour établir la relation pédagogique</b>                                                                                                                                                              | Actualisé | INTER/INTRA | <b>326</b> |
| <b>Les bases de la communication empathique (en lien avec les émotions) dans les relations</b>                                                                                                                   | Nouveau   | INTER/INTRA | <b>327</b> |
| <b>Oser prendre la parole grâce à la sophrologie et le théâtre</b>                                                                                                                                               |           | INTER/INTRA | <b>328</b> |
| DYNAMIQUE DE GROUPE                                                                                                                                                                                              |           | MODALITÉS   | CODE       |
| <b>Développer les compétences psychosociales avec le théâtre-forum</b>                                                                                                                                           |           | INTER/INTRA | <b>335</b> |

|                                                                                                      |             |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|
| <b>Pratiquer la médiation généraliste</b><br>Une autre façon de gérer les conflits                   | INTER/INTRA | <b>336</b> |
| <b>Conflits et Tensions en Institution : la Communication Non Violente comme outil de prévention</b> | 100% INTRA  | <b>340</b> |

### Voir aussi dans notre catalogue

|                                                                                     |             |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|
| <b>L'accueil physique et téléphonique</b><br>Accueillir avec efficacité et sérénité | INTER/INTRA | <b>252</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|

### Autres formations consultables uniquement sur [www.aktif-online.com](http://www.aktif-online.com)

|                                                                                                                                          |                            |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------|
| <b>Se réconcilier avec l'orthographe et la grammaire</b>                                                                                 | 100% INTRA                 | <b>305</b> |
| <b>L'analyse Transactionnelle :</b><br>des outils efficaces pour mieux communiquer                                                       | 100% INTRA                 | <b>329</b> |
| <b>Animer un cercle de parole (en s'inspirant de la CNV)</b>                                                                             | INTER/INTRA                | <b>337</b> |
| <b>Oser prendre soin de soi pour pouvoir prendre soin des autres</b><br>Se préserver et muscler ses compétences émotionnelles au travail | <b>Nouveau</b> INTER/INTRA | <b>922</b> |



# LES ÉCRITS PROFESSIONNELS

## Rapports, bilans, projets personnalisés ou professionnels

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 01 au 05/06/2026 OU du 21 au 25/09/2026

CODE

306

### Visée professionnelle

La rédaction des différents écrits professionnels (rapports, bilans, projets...) représente un enjeu important car ces documents participent aux prises de décisions concernant les bénéficiaires. Le but de la formation est de fournir aux stagiaires des méthodes pour améliorer et faciliter la rédaction de ces différents écrits, afin de mieux répondre aux attentes des destinataires, dans le respect des personnes accompagnées.

### Personnes concernées et prérequis

Formation accessible à tous les personnels du secteur social et médico-social ayant à rédiger des écrits : rapports, bilans, projets personnalisés ou professionnels (éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs, assistantes sociales, psychologues, AMP...).

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Repérer les enjeux de l'écrit professionnel liés aux évolutions du cadre réglementaire.
- Connaître la méthodologie des écrits professionnels: rapports, bilans, projets personnalisés.
- Savoir rédiger des écrits clairs et objectifs qui renseignent le destinataire dans le respect de la personne accompagnée.

### Contenu

#### Repérer les enjeux de l'écrit liés aux évolutions du cadre réglementaire

- L'évolution du contexte réglementaire, ses conséquences sur l'écrit professionnel (Loi santé, Réforme SERAFIN...).
- Secret partagé : les conditions et limites de l'échange d'informations. Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles.
- Débriefing : Identification des enjeux de l'écrit en lien avec sa pratique professionnelle.

#### Connaître la méthodologie des différents écrits : rapports, bilans, projets personnalisés ou professionnels

- Le projet personnalisé ou professionnel : la démarche de projet, la rédaction des différents niveaux d'objectifs et des moyens, l'évaluation.
- S'adapter à la nomenclature SERAFIN.
- Les différents types d'écrits de rapports et bilans : leur méthodologie, les différents plans, la démarche de démonstration.
- Le cas des rapports d'incidents : points de vigilance et méthode de rédaction selon le plan C.I.S.S.
- Cas pratiques : autocorrection d'écrits de projets personnalisés ou professionnels, de rapports et bilans, définition d'axes d'amélioration.

### Savoir rédiger des écrits professionnels clairs et objectifs : méthodologie de l'écrit du secteur social et médico-social

- Les règles de présentation de l'écrit pour s'assurer d'être lu et compris facilement. Les attentes des destinataires.
- Les principes et points de vigilance pour communiquer à l'écrit de façon explicite, dans le respect des personnes.
- Les phrases efficaces et claires, le choix des mots, l'esprit de synthèse, les conditions de l'objectivité.
- Cas pratiques : analyses d'écrits du secteur social et médico-social, exercices de rédaction.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement des méthodes actives qui alternent avec des apports théoriques illustrés de cas concrets. La démarche, volontairement interactive, est basée sur l'expérience des participants.
- Utilisation de supports audiovisuels. Chaque stagiaire reçoit un livret pédagogique actualisé.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Catherine GUERS**, psychosociologue, est formatrice-consultante depuis 2000. Elle intervient sur le thème des « écrits professionnels » en intra, auprès de nombreux établissements du secteur social et médico-social, au niveau national.

### Note

Chaque participant est invité à apporter des écrits professionnels.

### Les + de la formation

- Formation basée sur les pratiques des professionnels.

# LES ÉCRITS PROFESSIONNELS

## Prise de notes, comptes-rendus, note de synthèse

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 15 au 19/06/2026

### Présentation

Les écrits professionnels sont des actes à part entière qui aident ou provoquent des prises de décision concernant les résidents. Le but de ce stage est de connaître les méthodes de la prise de notes, de pouvoir penser et rédiger les compte-rendus et les synthèses en cohérence avec leurs enjeux.

### Personnes concernées et Prérequis

Personnel administratif et socio-éducatif ayant à produire ces types de documents.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Connaître les techniques et s'entraîner à la prise de notes.
- Connaître les objectifs et les méthodologies du compte rendu, de la note de synthèse.
- Rédiger un compte rendu, une note de synthèse.

### Contenu

#### La prise de notes

- Faire un autodiagnostic de ses difficultés.
- Acquérir une méthode pour prendre des notes.
- Développer des Attitudes facilitantes et organisation en réunion, en entretien.

#### Travail sur les caractéristiques du compte rendu, de la note de synthèse

- Développer son objectivité avec l'écoute et l'attention.
- Être concis avec la syntaxe.
- Être précis avec le vocabulaire.

#### Le compte rendu

- Écrire avec méthodologie au service d'un objectif.
- Choisir son plan.
- Choisir titres et sous-titres.
- Soigner sa rédaction.

#### La note de synthèse

- Écrire avec méthodologie au service d'un objectif.
- Soigner sa rédaction.

#### Auto-correction d'un compte rendu, d'une note de synthèse

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance d'apports théoriques et pratiques. Entraînement à la prise de notes. Remise d'un support de cours.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Patricia Rydzok**, coach, formatrice, consultante et Maitre de conférences associée, spécialiste de la communication et de l'accompagnement. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Note

Se munir de vos documents rédigés (1 compte rendu, 1 note de synthèse).

# PRÉSENTER AVEC ASSURANCE ET EFFICACITÉ VOS INTERVENTIONS ORALES

Durée : 28 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1064 €

CODE

308

Dates : du 07 au 10/04/2026

## Visée professionnelle

Cette formation s'adresse aux personnes motivées pour acquérir des outils et des techniques permettant de rendre leur communication en situation professionnelle plus performante et structurée.

## Personnes concernées et prérequis

Tous professionnels du secteur social et médico-social.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier ses freins personnels pour mieux les surmonter.
- S'approprier la boîte à outils d'une expression orale impactante.
- Savoir traiter les objections.
- « Augmenter » sa communication et ses présentations pour convaincre.

## Contenu

### Découvrir et pratiquer les outils-voix : être présent à soi

- Trouver sa note centrale.
- La pratique du silence.
- Revisiter sa posture.
- Découvrir le geste articulatoire.
- Développer son volume sonore.

### Organiser ses messages et développer son écoute

- La méthode FOS pour fluidifier les échanges.
- La reformulation.
- Savoir rebondir sur les remarques de son interlocuteur.

### Être synthétique et respecter un timing

- Le mindmapping : une méthode pour parler sans notes et aller à l'essentiel.
- Un allié : le chronomètre.

### Mettre en place une communication basée sur l'échange constructif et non-violent

- La méthode DESC pour éviter les freins à la communication.
- Favoriser la négociation.

### Faire avec son trac et ses émotions

- Méthodes de respirations.
- Exercices de décontractions.

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Cette formation s'articule autour de nombreuses mises en situation pour faciliter l'appropriation des techniques et outils, concernant aussi bien le fond que la forme. Le mot clé est « mettre les mains dans le cambouis » pour partir du terrain, du (res)senti.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Patricia RYDZOK**, spécialiste en communication écrite et orale, coach. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

# EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE : MUSCLEZ VOTRE PERFORMANCE

Durée : 28 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1064 €

Dates : du 26 au 29/05/2026

## Visées professionnelles

Ce stage vous permet d'acquérir des outils simples pour développer votre efficacité professionnelle, levier de la performance individuelle et collective, en boostant vos performances et votre productivité.

Ainsi, vous allez aussi bien optimiser votre temps que mieux organiser vos tâches, gérer vos émotions, épanouir votre communication interpersonnelle, mémoriser davantage...

Les mots-clés sont ici « attention », « moment présent », « concentration », « ralentissement » : un programme qui renforce non seulement votre sens du relationnel et vos aptitudes à agir de façon **transverse**, mais permet aussi de mieux collaborer au sein de l'organisation.

## Personnes Concernées et Prérequis

Cette formation s'adresse aux personnes qui recherchent plus d'efficacité et de productivité dans leur activité tant au niveau personnel que professionnel.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Prendre du recul sur sa gestion du temps.
- Pratiquer l'écoute.
- Développer son attention.
- Gagner en impact avec sa parole et sa posture.

## Contenu

### Gérer son temps

- Savoir prioriser.
- Identifier ses propres « voleurs de temps ».
- La matrice d'Eisenhower.

### Adopter la « bonne » attitude

- Adapter sa communication aux personnes et aux situations.
- Identifier son type de communicant.
- Gérer les situations difficiles en gardant la maîtrise de ses émotions.

### Améliorer sa communication

- Affiner ses perceptions : ouïe, vue, toucher, odorat, goût.
- Sélectionner les informations pour mieux les mémoriser.
- Construire des mini-récits de vie.

## Gérer son stress

- Apprendre à réguler son stress.
- Pratiquer la visualisation et l'ancrage.

## Passer à l'action pour des résultats

- Objectifs SMART.
- S'approprier les outils.
- Coaching.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance d'apports théoriques et pratiques (50 % - 50 %).
- Sensibilisation aux 5 sens.
- Les mises en situation permettent d'apprécier l'acquisition des objectifs tout au long de la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Patricia RYDZOK**, coach, formatrice, consultante et maitre de conférences associée, spécialiste de la communication et de l'accompagnement.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

# LA POSTURE PROFESSIONNELLE : S'ENGAGER, SE PRÉSERVER ET RETROUVER DU POUVOIR D'AGIR AU BÉNÉFICE DU COLLECTIF DE TRAVAIL

Développer ses capacités d'ancrage, d'équilibre et sa créativité avec l'Aïkido

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 16 au 18/03/2026 OU du 12 au 14/10/2026

## Visées professionnelles

Les objectifs que l'on se fixe, l'engagement à servir, à aider, à se réaliser, à réussir motivent nos choix personnels et professionnels et sont de formidables moteurs pour avancer, aller vers les autres, bâtir des projets mais dans la réalité, certaines rencontres ou situations questionnent cet élan et provoquent désillusions ou malaise, notamment en contexte professionnel.

Comment retrouver une marge de manœuvre, de créativité dans ses pratiques professionnelles et en redevenir acteur ? Comment ne pas être victime de situations qui bousculent, enferment et génèrent des difficultés voire des souffrances ? Comment s'engager, être force de proposition dans un collectif de travail tout en se préservant ?

S'appuyant sur les dimensions corporelle, énergétique et symbolique de l'Aïkido, art martial non compétitif utilisé ici comme support pédagogique, l'action de formation propose de travailler sur la posture, la relation à l'autre et au collectif de projet afin de retrouver du pouvoir d'agir dans ses pratiques professionnelles.

Il s'agira d'observer les rôles que l'on endosse dans le rapport à l'autre et aux situations vécues, d'expérimenter les notions d'accueil, d'accompagnement, d'équilibre et d'ancrage par le prisme d'une pratique corporelle codée, proposée comme métaphore soutenante de la pratique professionnelle, de la relation à soi, à l'autre et au collectif de projet.

S'appuyer sur la fonction, le cadre, la notion de tiers pour retrouver du pouvoir d'agir et expérimenter des méthodes et outils de coopération et d'entraide partageables au sein d'un collectif de travail telles sont les objectifs de la formation afin de retrouver une posture équilibrée porteuse de sens et d'épanouissement.

## Personnes Concernées et prérequis

Tout professionnel de l'action sociale et médico-sociale. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Observer sa posture, ses représentations et les schémas source de violences institutionnelles.
- Développer ses capacités d'ancrage, d'équilibre et d'attention.
- Repérer des points d'appui pour sortir de situations de blocage : la fonction, le cadre et l'institution et être acteur de la relation et d'un collectif de travail.
- Expérimenter différentes postures et outils mobilisables au sein d'un collectif de travail.

## Contenu

### Représentations, rôles et violences

- Approches croisées historiques, sociales, psychologiques et neurosciences.

- Conflits et violences les processus créateurs de violences : mise en situation en théâtre forum
- L'ancrage et l'attention notions et mise en pratique.
- La respiration et le lâcher prise exercices pratiques.

### La relation et ses déterminants

- Individuels, sociaux, culturels, émotionnels.
- Interactions et émotions notions, théâtre forum et pratique corporelle.
- Rapports de domination processus, responsabilités et choix ?

### Notions d'Aïkido et mise en pratique

- Accueil, distance, déplacements, rythme, ancrage et verticalité.
- L'aïkido comme métaphore soutenante de la pratique professionnelle.
- Un espace tiers pour dépasser les situations de blocage.
- S'appuyer sur la fonction, le mandat et le cadre.

### Pouvoir d'agir et collectif de travail

- Exemples d'expérimentations et de méthodes d'intelligence collective
- Pratique du Théâtre forum
- Méthodes d'entraide, boîte à outil et jeux réutilisables au sein d'un collectif de travail

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance d'apports théoriques et pratiques.
- Jeux et mises en situation via le théâtre forum.
- Pratique corporelle inspirée de l'Aïkido 1/2 journée de pratique en dojo avec deux intervenants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Julie MARTY**, formatrice, cadre de la fonction publique d'État pendant 10 ans, intervenante sur les risques psycho-sociaux, coordinatrice et animatrice d'une association du secteur de l'économie sociale et solidaire, pratiquante d'aïkido, formée au théâtre forum.

Un intervenant, pratiquant d'aïkido sur la demi-journée en dojo.

### Les + de la formation

- Plus de 50% de pratique.
- Approche pédagogique originale inspirée de l'Aïkido dont les dimensions corporelle, énergétique et symbolique sont utilisées comme métaphore soutenante de la pratique professionnelle. Mise en pratique sur des situations professionnelles avec du théâtre forum.
- Pédagogie active, participative et individualisée.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# LA PLACE DES ÉMOTIONS DANS L'ACCOMPAGNEMENT

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 04 au 06/05/2026

## Visée professionnelle

D'une distance relationnelle pensée comme soignante, nous sommes parfois passés à une technicité de la relation dans laquelle les émotions étaient évoquées comme réductrices. Or l'humain ne peut et ne saurait vivre sans émotions, *a fortiori* dès lors qu'il s'agit d'accompagner, de soigner, de prendre soin de l'autre dans sa vulnérabilité, de faire en sorte qu'il puisse trouver sa place parmi les siens et parmi nous. La finalité de ce stage est de repérer, d'interroger, de mettre en perspective la place que peuvent avoir les émotions dans nos pratiques professionnelles afin qu'elles puissent y trouver un juste milieu, ni dans une posture trop intrusive et confuse, ni dans le « pas assez » d'une distance rejetante et déshumanisante.

## Personnes concernées et prérequis

Tous professionnels du secteur social et médico-social.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier la place de ses émotions dans l'accompagnement proposé.
- Développer et maintenir sa propre capacité empathique.

## Contenu

### Spécificités de l'approche relationnelle dans l'accompagnement

- Définition et modélisation du concept d'empathie.
- Entraves et freins à l'empathie.
- Les possibilités de développer sa propre capacité empathique.

### Distance et proximité relationnelle

- Transfert et contre-transfert.
- La place du soin dans la relation d'aide.
- Relation d'aide et relation d'accompagnement : définitions et enjeux.
- Subjectivité et objectivation.
- L'implication émotionnelle dans la relation.

### Exemple de la Gestalt comme grille d'analyse

- Présentation du modèle théorique de la Gestalt.
- Contact et relation ; la notion de frontière contact – défenses et polarités.
- Les mécanismes de résistance et d'évitement.
- Les polarités complémentaires.

## Les spécificités d'une population : adaptation de la réflexion au public accueilli (handicap, difficultés sociales, troubles psychiques)

- Rappels et enjeux autour du public accueilli.
- Comment éviter l'acharnement thérapeutique.
- Des mirages de l'autonomie à la recherche des potentialités.
- De l'exigence de soin à la construction de liens.
- Les besoins de suppléance.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et méthodologiques, boîte à outils, études de cas pratiques.
- Un support de cours est remis aux participants.
- Exercices et jeux de rôle.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Gilles BRANDIBAS**, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique depuis plus de 20 ans, Docteur en Psychopathologie, participe à des groupes de recherche sur l'effet des pratiques en institution, a écrit de nombreux articles et ouvrages.

## Les + de la formation

- Une articulation entre théorie et cas pratiques.

# S’AFFIRMER EN OSANT PRENDRE « SA » PAROLE

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 08 au 12/06/2026

CODE

318

## Visée professionnelle

Cette formation a pour objet de permettre à chaque participant·e de découvrir et de mobiliser ses potentialités d'affirmation de soi pour renouveler, enrichir, dynamiser ses pratiques professionnelles.

## Personnes Concernées et Prérequis

Professionnels des établissements sociaux et médico-sociaux.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les freins à sa confiance en soi au travers d'expériences éprouvées et parlées.
- Rendre opérationnelles ses ressources et ses potentialités d'affirmation de soi.
- Mobiliser ses capacités à s'impliquer, à lâcher-prise, à être créatif et à improviser.
- Mobiliser ses ressources comme point d'appui du changement.

## Contenu

- La concentration : être vraiment là pour optimiser ses potentialités.
- Les conditionnements empiétés de l'enfance à sa vie d'adulte.
- Les modes de fonctionnement.
- Le renouvellement de ses pratiques professionnelles.
- La peur du jugement des autres.
- L'affirmation de sa singularité.
- Les ressources internes à soi pour faire face à son stress, à ses résistances au changement.
- Les ressources internes pour prendre des décisions, des initiatives, pour innover, pour improviser.
- L'intelligence perceptuelle, intuitive, émotionnelle.
- Le développement de sa qualité d'écoute, de communication, de présence à soi et aux autres.
- Le positionnement pour faire face à l'agressivité, aux conflits, sans être déstabilisé.
- Le plaisir à affirmer sa parole en toutes circonstances.

Et surtout faire de son émotivité une alliée.

*Les expériences ne sont ni du théâtre, ni des jeux de rôle, ni de la vidéo : il s'agit d'être soi-même.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Des expériences transformatrices opèrent au travers de différents médiateurs.
- La conscience du corps et de l'espace, le regard, les cinq sens, l'écriture automatique, des reproductions d'œuvres d'art, les associations libres, les effets de sens, le zéro du sens, la fonction vide.
- Un travail de confrontation concrète à ses retenues, ses tracs, ses peurs est réalisé aux travers d'expériences éprouvées et surtout parlées.
- La concentration est travaillée pendant toute la formation.
- Le lâcher-prise de sa vie personnelle et professionnelle.
- Se laisser parler depuis ses éprouvés des expériences du stage en s'exprimant à partir de JE, en évitant de parler des autres.
- Construire ses propres réponses, conceptualiser ses savoirs, élaborer du sens.
- Transférer dans ses pratiques professionnelles.
- Des textes précisent ce travail fondé sur l'implication forte et une concentration soutenue.
- Les participants élaborent en fin de stage une création collective qui met en pratique les compétences professionnelles travaillées par cette formation et la produisent devant un public.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Stéphane HOPPENOT**, formateur en affirmation de soi depuis plus de trente ans.

### Les + de la formation

- Dépassement et libération de ses blocages, tracs, retenues, peurs.
- Découverte de ses potentialités insoupçonnées.
- Prise de conscience des pouvoirs de la concentration.
- La personne élabore sa singularité en fonction de son désir.

## Note

**Pour des raisons pédagogiques, un seul participant du même établissement est autorisé.**



# 16 TECHNIQUES DE GESTION DU STRESS

Durée : 21 Heures

Coût : 924 €

Dates : La Grande Motte du 27 au 29/05/2026 OU La Grande Motte du 28 au 30/09/2026 OU Paris du 05 au 07/10/2026

## Visée professionnelle

Les professionnels de l'accompagnement social, médico-social et médico-psychologique sont de plus en plus fréquemment confrontés à des situations difficiles qui peuvent engendrer irritabilité, perte de sang-froid, troubles du sommeil et épuisement professionnel (burnout).

Cette formation a pour but de doter ces professionnels de techniques pour gérer leur stress et maintenir leur « équilibre psycho émotionnel » afin d'éviter l'épuisement professionnel.

## Personnes concernées et prérequis

Formation ouverte à toute personne exerçant une fonction socio-éducative ou de soin. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Situer la notion de stress et son impact en contexte professionnel.
- Maîtriser des techniques de relaxation dynamique pour gérer son stress.
- Tirer parti des techniques de tension détente pour abaisser son anxiété et retrouver un meilleur sommeil.
- Exploiter les techniques de sophronisations pour récupérer de la fatigue physique et nerveuse.
- Disposer de techniques cognitives pour limiter l'impact de situations stressantes.
- Savoir déployer ces techniques facilement et à tout moment en situation de travail.

## Contenu

### Maîtriser les techniques de relaxation dynamique

- La respiration abdominale et la respiration en carré.
- Les techniques de tension détente et leurs effets sur le système nerveux.
- Les gestes du cou, pompage des épaules, polichinelle, moulinets, griffes, cible, tratab.
- L'enracinement : l'apport de la biodynamique.

*Mises en application chaque matin et après-midi. Dès le 2ème jour, chaque stagiaire anime en petit groupe des techniques de relaxation dynamique.*

### Exploiter les bienfaits des sophronisations

- La sophronisation de base.
- Le déplacement du négatif, le ballon rouge, le nuage noir.
- La bulle de protection : hypnose avec pose d'un implant post-hypnotique.
- Le training autogène : une formulation simplifiée.

*Pratique d'une séance de sophronisation matin et après-midi. Un débriefing collectif mettra en partage l'expérience de chaque séance animée.*

## Exploiter des techniques cognitives

- L'objet neutre : interrompre les pensées persécutantes.
- Le double : réduire l'impact émotionnel des situations difficiles.
- Le contact des pieds : dissiper la montée d'anxiété.
- Le metteur en scène : réduire la redondance d'un événement pénible.

*Exercices : pratique de chacune des techniques.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Méthodes pédagogiques majoritairement actives : 70 % de pratique et d'exercices et 30 % d'apports théoriques.
- Techniques expérimentées et répétées deux à deux et en groupe pour en favoriser l'intégration.
- Documents pédagogiques clairs et consistants.
- Séance de Sophrologie de 30 minutes via l'extranet d'Actif.
- À l'issue de la formation, les stagiaires disposent, via l'extranet d'Actif, d'un lien d'accès à des nouvelles séances de sophrologie, vidéos de relaxation dynamique, diaporama « de l'hypnose à la sophrologie », vidéo sur l'anatomie de la respiration.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Éric LARET**, praticien en psychothérapie, hypnothérapeute et formateur spécialisé en sophrologie pour les professionnels des secteurs social, médico-social, et médico-psychologique depuis 2006.

Publication : « Pratiquer la sophrologie en institution », les Cahiers de l'Actif (n° 440/441-442/443 de janvier 2013).

## Note

Amener des vêtements confortables (jogging, baskets) pour les exercices.

### Les + de la formation

- 70 % du temps consacré à la pratique.
- Manuel pédagogique détaillé.
- Remise d'une séance de sophrologie.

# DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES RELATIONNELLES (EN S'INSPIRANT DE LA CNV)

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

CODE

Dates : du 22 au 26/06/2026

320

## Visée professionnelle

Les « douces violences » sont partout dans notre façon d'être en relation avec l'autre : dans notre façon de communiquer, d'influencer ou même dans notre façon d'écouter. Marshall Rosenberg, proche collaborateur de Carl Rogers (le père du concept d'empathie) nous propose, à travers le processus de Communication Non Violente (CNV), un nouvel « art de vivre la relation ».

Bien au-delà d'une simple technique de communication, cette formation a pour but de développer chez les participants une attention toute particulière à l'aspect émotionnel et intrinsèque de chacun. Le dialogue, l'empathie comme l'affirmation de soi, la clarté relationnelle et la sincérité seront les bases de cet art de pacifier la relation.

## Personnes concernées et prérequis

Tout éducateur, moniteur, cadre, psychologue, soignant, travaillant sur de l'humain (donc au sein, et à partir d'une relation) et ayant le souci de son propre impact relationnel. Pas de prérequis.

N.B. Cette formation, souvent vécue comme impliquante, nécessite une certaine volonté de remise en cause.

## Objectifs opérationnels

- Développer le fait d'être clair, transparent et concilient dans notre communication.
- Savoir mettre en œuvre et offrir une écoute compréhensive et empathique.
- Négocier en situations pré-conflituelles, tels que désaccords ou oppositions, tout en restant dans une démarche coopérative et empathique.

## Contenu

- Nous nous inspirerons directement du processus de Communication Non Violente de M. Rosenberg.
- Repérer et éviter ce qui met en tension la relation ou les individus.
- Nous nous exercerons aux quatre compétences de base de la CNV (Observer sans juger - Identifier les émotions intrinsèques - Comprendre les besoins - Poser une demande ouverte, précise et réaliste).
- Fort de cela, les stagiaires apprendront l'expression bienveillante de leur point de vue (valeurs éducatives, etc.), l'introspection apaisante (ou auto-empathie), puis l'écoute empathique ; et gérer la réception de « messages toxiques », rester en lien face à un « Non », poser un « Non » tout en préservant la relation.
- Nous verrons les dynamiseurs positifs de la relation, et nous développerons un modèle de compréhension et de gestion des mécanismes de la colère.
- Des mises en situation de situation permettront de relier et d'intégrer l'ensemble de ces compétences relationnelles.

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Tout au long de la formation, jeux et exercices de communication (verbaux, non verbaux, d'implication corporelle...) viendront éclairer et mettre au travail les apports théoriques. Des mises en situation permettront d'intégrer les apprentissages.
- Les mises en situation et Les exercices corrigés tout au long de la formation permettront de relier et d'intégrer l'ensemble de ces compétences relationnelles.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Éric BARNOUIN**, psychologue clinicien, formé à la Communication Non Violente notamment par Marshall Rosenberg, il s'est spécialisé dans la relation éducative et d'accompagnement.

# ASSERTIVITÉ : AGIR DANS LE RESPECT DE SOI ET DE L'AUTRE

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

321

## Visées professionnelles

Au cœur des enjeux sociétaux, gagner en assertivité, c'est accéder à une posture professionnelle et personnelle propre à mieux prendre sa place pour aller mieux ensemble... A travers cette formation, vous pourrez accueillir vos émotions, vous questionner et vous améliorer par la pratique en ateliers dédiés, pour contribuer au développement de l'équipe et à une meilleure efficacité. Vous toucherez également à des problématiques transversales telles que la gestion du temps et la confiance en soi.

## Personnes Concernées et Prérequis

Toute personne souhaitant « trouver sa place », ayant la volonté de s'impliquer considérablement et personnellement.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Apprendre à dire non - ou oui.
- Augmenter sa confiance en soi.
- Être acteur de sa parole.
- Développer ses potentialités.
- Développer le rapport de négociation avec l'autre.

## Contenu

### Apprendre à mieux se connaître

- Autodiagnosics.
- Cultiver son évolution personnelle.
- Développer un positionnement juste par rapport aux autres.
- Reconnaître sa singularité.

### Oser s'affirmer

- Découvrir l'assertivité.
- Savoir gérer les conflits avec souplesse : le DESC.
- Savoir dire Non aux sollicitations.

### Développer sa confiance en soi en cohérence avec ses valeurs et ses attentes

- Construire un/des objectif(s) personnalisé(s) SMART pour servir ses buts.
- Détourner le SWOT : un outil puissant d'anticipation vers la réussite des objectifs.

### Développer sa confiance en l'autre

- Découvrir l'autre à travers des ateliers interactifs.

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Échange d'expériences. Mises en situation.
- Présentiel (28 heures) avec « piqûre de rappel » par dispositif à distance pour compléter les apprentissages.
- Assistance pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Patricia RYDZOK**, Coach, Formatrice, Consultante et Maître de conférences associée, spécialiste de la communication et de l'accompagnement.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Suivi proactif via les nouvelles technologies pour un coaching individualisé et efficace à distance.

# LA P.N.L. : PROGRAMMATION NEURO LINGUISTIQUE

**Durée :** 35 Heures

**Lieu :** La Grande Motte

**Coût :** 1344 €

**Dates :** du 22 au 26/06/2026

## Visée professionnelle

En s'appuyant sur des techniques de la PNL, cette formation vous permettra de développer une communication efficace dans le respect de soi et de ses interlocuteurs. Ce stage correspond au 1er module (sur 2), du titre de Technicien en PNL\*

## Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel désireux d'enrichir sa pratique relationnelle.

Pas de prérequis.

N.B. Une vraie volonté d'accepter de se questionner et de s'engager dans les entraînements est nécessaire.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les présupposés de la PNL.
- Savoir mettre en œuvre 5 techniques permettant de s'ajuster à l'autre dans la relation.
- Expérimenter 5 leviers aidants dans l'accompagnement de la dimension émotionnelle d'une relation.
- Identifier les filtres du meta-modèle pour trouver les bons questionnements.
- Intégrer les 4 étapes de la démarche facilitant la fixation d'objectifs à partir de l'énoncé d'un problème.
- S'entraîner à trouver des interprétations positives et réalistes à un ou deux comportements (personnel ou d'un tiers) qui nous dérangent.

## Contenu

### La PNL

- Les origines, définitions, applications et limites.
- Les présupposés qui sous-tendent la pratique.

### La relation

- Les placements de son attention et l'observation fine du corps, des mots, du ton.
- La pratique des synchronisations verbales et non verbales.

### Les ressentis

- Être associé ou être dissocié avec ce que l'on vit.
- « Calibrer » les expressions du visage d'autrui pour repérer son état.
- Connaître les messages de nos états internes.
- Savoir faire une critique négative avec authenticité et respect.

### Nos ressources

- La relaxation.
- L'auto ancrage de ressource.

### Écoute et questionnement

- Le méta modèle.

- Les omissions, généralisations, distorsions qui émaillent notre langage.
- Les questions pertinentes qui aident à la clarification et à la prise de conscience.

### Les objectifs

- La démarche de l'objectif et ses étapes.
- Les critères de qualité d'un objectif.

### La souplesse

- Le recadrage ou la recherche des intentions positives qui sous-tendent les comportements difficiles.

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Le soin apporté à l'installation d'un climat de bienveillance mutuelle favorise l'implication personnelle dans l'apprentissage.
- Chacune des techniques étudiées fait l'objet d'une présentation puis d'entraînements pour en permettre l'intégration.
- Pour chaque exercice un feed-back est systématiquement donné par les coéquipiers ou/et par le formateur.
- Des temps sont réservés aux échanges relatifs à l'utilisation immédiate ou future des outils.
- Les situations apportées par les stagiaires servent le plus souvent de support aux entraînements.
- Remise d'un document pédagogique.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Olivier BENOIT**, Maître Praticien en PNL, DU management, Coach et formateur ACTIF depuis 1994 psychopédagogie et méthodologie de projet.

**Filiz DERUK**, Psychopraticienne, Maître Praticienne en PNL, Hypnose Ericksonienne, facilitatrice en Méditation Pleine Présence.

## Note

Une 2e semaine est possible au 2e semestre, et accessible à tous ceux qui ont effectué ce 1er module, pour obtenir une certification internationale de Technicien en PNL, validée par l'American Society of NLP \*

Ce programme correspond aux standards internationaux de formation en P.N.L.

### Les + de la formation

- Des techniques clairement identifiées et 70 % du temps réservé aux entraînements et aux échanges.
- Un module complémentaire à celui-ci peut aboutir au Certificat de Technicien en PNL

CODE

322

Mieux se connaître pour gagner en efficacité

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# PNL APPROFONDISSEMENT

## Certificat de Technicien en PNL

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 12 au 16/10/2026

### Visée professionnelle

Aujourd'hui la PNL est un modèle puissant en communication : pédagogie, thérapie, management, marketing.

Il est orienté sur l'apprentissage et le changement, en développant une véritable dynamique de solution.

La PNL, en perpétuelle évolution, est une approche du fonctionnement humain que l'on pourrait définir comme l'art de l'excellence personnelle, inscrivant résolument sa marque dans le processus évolutif de l'Homme des années 2050.

Ce 2e module de PNL, a pour but de transmettre les connaissances de bases pour établir un socle de compétence en PNL et en Systémique afin de savoir gérer les relations humaines dans les situations courantes de la vie professionnelle et personnelle.

Il peut être validé par le Certificat International de Technicien en PNL.

### Personnes concernées et prérequis

Toute personne ayant effectué le module 1 en PNL (5 jours).

Prérequis : fournir l'attestation du module 1 et avoir révisé le programme de la 1ère semaine.

### Objectifs opérationnels

- Utiliser avec aisance les bases méthodologiques de la PNL,
- Savoir décoder la carte du monde : la sienne et celle de l'autre,
- Être en capacité d'écoute et d'observation des comportements,
- Savoir adapter sa communication tout en préservant ses états internes et ses émotions,
- Obtenir le titre Technicien PNL, 1er niveau de certification dans cette technique de communication.

### Contenu

#### La construction de nos représentations mentales

##### Le rapport

- Les comportements verbaux et non verbaux qui permettent de créer et maintenir un contact positif dans une relation, point de départ de toute communication efficace.

##### L'observation sensorielle

- L'utilisation précise de la vue, de l'ouïe et du toucher pour percevoir et décoder les niveaux fins du comportement humain.

##### Le recueil d'information

- La maîtrise de modèles linguistiques précis et de cadres d'utilisation, pour obtenir et donner de l'information de qualité.

### La détermination d'objectifs

#### Les états ressources

- Les états internes, physiques, émotionnels et cognitifs optimum pour l'accomplissement d'une tâche,

#### Les modalités de l'expérience

- Les sous modalités perceptuelles, les prédicats de conscience, l'index de la conscience.

#### L'ancrage

- Outil de base pour obtenir un changement.

### Les outils de base des techniques de changement et leur utilisation dans un cadre professionnel : le recadrage, la dissociation.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance de travaux pratiques, démonstrations, apports théoriques, d'études de cas et d'apports méthodologiques.
- Ce programme correspond aux standards internationaux de formation en P.N.L.
- Cette formation conduit à une certification internationale de Technicien en PNL, validée par l'American Society of NLP. Cette certification ne vaut pas inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles ou au Répertoire spécifique.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Olivier BENOIT**, Maître Praticien en PNL, DU management, Coach et formateur ACTIF depuis 1994 psychopédagogie et méthodologie de projet.

**Filiz DERUK**, Psychopraticienne, Maître Praticienne en PNL et Hypnose Ericksonienne, formatrice en Méditation Pleine Présence.

### Supervision pour le certificat de technicien en PNL

**Guillaume POUPARD**, Docteur en Psychopathologie et Maître Enseignant certifié en PNL (American Society of LNP).

#### Les + de la formation

- Une co-animation à 2 intervenants 1 superviseur pour la certification du dernier jour.
- 70 % du temps réservé aux entraînements et aux échanges.
- Des techniques clairement identifiées pour optimiser sa communication.
- Contenus directement applicables dans de nombreux secteurs professionnels.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# MAÎTRISER SA COMMUNICATION :

## Outil de tous les jours dans la relation avec les usagers et entre professionnels

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 01 au 03/07/2026

### Visée professionnelle

Aujourd'hui, il est demandé de maîtriser toutes ses communications qu'elles soient en direction des usagers ou de leur famille, mais également envers les collègues et les réseaux de partenaires. Autant de situations de travail dans lesquelles il nous faut agir en professionnel, en « communiquant » respectueux et cohérent. Cette formation vous permettra de reconsidérer la complexité de ces situations de communication et d'agir dessus.

### Personnes concernées et prérequis

Tous les professionnels du secteur social, sanitaire et médico-social.  
Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Repérer les ressources et les contraintes de sa propre communication et de celle d'autrui.
- Utiliser sa communication comme un véritable outil de personnalisation de l'accompagnement.
- Affiner et ajuster sa relation avec les personnes accompagnées et les autres participants de l'accompagnement.

### Contenu

#### Cadrer sa communication et développer une personnalisation des communications

- Viser l'autonomie de l'utilisateur en s'appuyant sur les outils formels : comment utiliser le projet personnalisé comme cadre et support de communication avec l'utilisateur et son entourage (familial et accompagnant).
- Repérer ses intentions relationnelles pour les adapter à son interlocuteur et instaurer la « distance relationnelle » la plus appropriée.

*Supports écrits de vérification des acquis avec appui pour leur validation et leur consolidation.*

#### Appliquer les principes d'une communication constructive et respectueuse

- Appliquer les principes de l'écoute active afin de respecter la liberté d'expression de son interlocuteur.
- Appliquer des méthodes de co-construction : le compromis réaliste et temporaire, la confrontation des temporalités respectives.

*Mise en situation pratique d'utilisation de ces techniques.*

#### Utiliser les outils d'une communication fructueuse

- Acquérir les techniques de la question de développement, de la reformulation et du feed-back positif.
- Savoir rendre compte d'un événement et passer le relais afin d'assurer la cohérence des actions.

*Mise en situation pratique d'utilisation des outils.*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives (90 % du temps) : Apports théoriques et méthodologiques. Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants. L'expérimentation des outils de communication est privilégiée dans cette formation. L'aller-retour permanent théorie/pratique, basé sur les cas pratiques apportés par les participants permet une appropriation personnelle des concepts.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Jérémy POLGE**, Master II en sciences de l'éducation « conseil et formation en éducation », intervient depuis 2004 dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale sur cette thématique. Formé à différentes techniques de communication (non-directivité, approche systémique, analyse transactionnelle, PNL, counseling, etc.) et à différentes approches (école du Palo Alto, Roger Mucchielli, Daniel GACON, etc.).

**Anne laure STOCKER**, niveau Master II en sciences de l'éducation « analyse et conception en éducation et formation », intervient depuis 2004 dans le domaine de l'action sociale et la prévention santé et depuis 1997 dans le secteur de l'éducation populaire et à l'environnement, développe une approche centrée sur la place des émotions dans la connaissance et la réalisation de soi et dans la relation éducative.

### Les + de la formation

- Approche centrée sur la réalité des communications de terrain des participants.
- Expérimentation intensive des concepts abordés.

## GÉRER SON TEMPS ET SES PRIORITÉS

Durée : 28 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1064 €

Dates : du 01 au 04/06/2026

**Visées professionnelles**

Le temps, matière impalpable et pourtant prégnante, influe sur notre efficacité et sur celle du travail en équipe. C'est pourquoi il est nécessaire de s'interroger sur nos modalités de fonctionnement et d'acquiescer des outils permettant de mieux gérer ce temps.

Les professionnels pourront communiquer avec fluidité et moins de stress. Ils sauront anticiper et organiser leur planning efficacement, en abordant aussi quelques outils du numérique.

**Personnes Concernées et Prérequis**

Personnel administratif et plus largement, toute personne se sentant souvent débordée, dans l'urgence et souhaitant améliorer la gestion de son temps.

Pas de prérequis.

**Objectifs opérationnels**

- Connaître les lois et principes qui déterminent la notion du temps.
- Identifier sa relation au temps.
- Identifier ses pertes de temps, ses priorités personnelles et professionnelles.
- Optimiser sa gestion du temps.

**Contenu****Réfléchir à la notion de temps**

- Le temps symbolique.
- Le temps mécanique.
- Le temps monétaire.
- Les 7 lois du temps.

*Autodiagnostic de son emploi du temps.*

*Autodiagnostic de sa relation au temps.*

**Appréhender le temps dans sa relation aux autres**

- L'affirmation de soi : comment formuler un refus si nécessaire. Recherche d'une solution gagnant-gagnant.
  - Autodiagnostic du contexte informationnel.
  - La sélection des informations pertinentes.
- Autodiagnostic de ses « vœux de temps ».*
- La délégation : préparation et suivi.

**Optimiser son organisation : méthodes et outils**

- Le stress/énergie : comment s'en servir.
- Autodiagnostic de son rythme biologique.*
- La gestion des urgences, des priorités, des imprévus.
  - La tenue de l'agenda.
  - La TO DO List.
  - Les applications utiles sur votre portable.

**Construire un objectif personnel pour accompagner son changement**

- Objectif SMART.

**Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations**

- Alternance d'apports théoriques et pratiques (50 / 50).
- Échange d'expériences et mises en situation.
- Utilisation de moyens audiovisuels pour l'apprentissage.
- Remise d'un support de cours.
- Les mises en situation permettent d'apprécier l'acquisition des objectifs tout au long de la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

**Animation**

**Patricia RYDZOK**, coach, formatrice, consultante et maître de conférence associée, spécialiste de la communication et de l'accompagnement.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

**Les + de la formation**

- S'approprier des applications pour gérer son temps en direct de son portable.
- Vous repartirez avec des objectifs concrets et opérationnels à appliquer dès la fin de la formation.



# LE DISC POUR ÉTABLIR LA RELATION PÉDAGOGIQUE

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 21 au 23/09/2026

CODE

326

## Visées professionnelles

Communication bienveillante et posture éducative : comprendre l'autre, mieux se connaître.

Dans la plupart des cursus d'éducateurs, d'enseignants ou de soignants, la relation à l'autre est peu explorée sous l'angle de la communication consciente : relation pédagogique, alliance thérapeutique, ajustement de posture

La méthode DISC, simple et concrète, apporte des repères précieux pour mieux comprendre les comportements, adapter sa posture et renforcer la qualité du lien professionnel.

## Personnes Concernées et Prérequis

Travailleurs Sociaux : éducateurs, soignants, enseignants, animateurs désireux d'en savoir plus sur les secrets d'une communication optimale, pour mieux comprendre et entrer facilement en relation.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Découvrir les enjeux de la communication inclusive DISC en complément des médiations utilisées.
- Mieux comprendre les traits de personnalité des usagers selon le modèle DISC.
- Adapter sa communication à chaque style de personnalité pour faciliter la relation d'aide.
- Identifier les leviers de motivation des usagers pour encourager leur engagement.
- Décrypter les comportements en groupe et mieux gérer les dynamiques collectives.

## Contenu

### Introduction au modèle DISC

- Présentation des concepts clés du modèle DISC.
- Styles de comportement dominant dominance, Influence, Stabilité, Conformité.
- Impact sur les interactions avec les personnes accueillies.

### Adaptation de la communication

- Exploration des stratégies de communication efficaces basées sur le modèle DISC.
- Adaptation du langage, du ton, de la posture et des gestes pour mieux répondre aux besoins et aux préférences des personnes.

## Gestion des comportements et des conflits

- Identification des différents comportements et attitudes associés aux profils DISC.
- Développement de compétences pour gérer les situations de conflit et les comportements difficiles, en tenant compte des particularités des publics.

## Approches pédagogiques adaptées

- Exploration des méthodes et des approches pédagogiques spécifiques qui tiennent compte des profils DISC.
- Individualisation des actions, éducatives ou thérapeutiques.
- Adaptation des supports pédagogiques.
- Création d'un environnement inclusif et stimulant.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Expérimentations de la position d'apprenants par des mises en situation pratiques.
- Apprentissage dynamique et personnalisé.
- Expérimentation pour l'appropriation et la mise en œuvre immédiate.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Olivier BENOIT**, DU management ESMS, Master APS, Coach et formateur ACTIF depuis 1994 psychopédagogie et méthodologie de projet.

Formateur Certifié DISC.

### Les + de la formation

- Beaucoup de pratiques concrètes.
- Des outils performants pour optimiser.

Mieux se connaître pour gagner en efficacité

# LES BASES DE LA COMMUNICATION EMPATHIQUE (EN LIEN AVEC LES ÉMOTIONS) DANS LES RELATIONS

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 04 au 06/05/2026

## Visées professionnelles

Le contexte actuel nous amène parfois dans des débordements inconfortables ou l'Autre pourrait devenir responsable de mon mal être. J'ai du mal à faire la part des choses entre ce qui m'appartient, ce qui appartient à l'Autre et ce qui appartient au système dans lequel je travaille. Je sens que j'ai besoin de tendre vers une objectivité vis à vis de moi et de l'autre.

Comment faire pour passer du pilotage automatique au pilotage manuel dans mes relations ?

Comment faire pour prendre mes responsabilités et en même temps exprimer quand mes limites sont dépassées ?

Nous pouvons observer un déchargement des émotions sans vraie conscience des messages que le corps et le cœur expriment, des besoins sous-jacents, implicites, cachés. Comment faire pour identifier les principes d'une communication empathique ?

Comment favoriser la coopération et la co-création dans nos relations professionnelles et personnelles ?

Découvrir et expérimenter les bases de la communication empathique est essentiel pour :

- Créer des liens solides et bienveillants.
- Prévenir ou résoudre les conflits.
- Favoriser un environnement d'écoute et de compréhension.
- Promouvoir la santé émotionnelle et relationnelle.

## Personnes Concernées et Prérequis

Tous les professionnels du secteur social, sanitaire et médico-social.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les principes d'une communication empathique.
- Distinguer ses émotions propres de celles de son interlocuteur.
- Repérer les forces et les faiblesses de sa propre communication et de celle d'autrui.
- Utiliser sa communication comme outil de personnalisation des relations.

## Contenu

### Les principes d'une communication constructive et respectueuse

- L'intention et l'attention - l'expression authentique et le reflet empathique.
- L'observation/ l'interprétation.
- Les ressentis / les émotions, mode d'emploi.

- Les besoins.
- La demande.
- L'écoute active et l'écoute empathique.

*Mise en situation pratique d'utilisation de ces techniques.*

### Les outils d'une communication respectueuse

- Acquérir les techniques de la question de développement relationnel et de la reformulation à travers des expériences pratiques.
- Identifier les émotions.
- Communiquer à partir de sa tête, de son cœur et de son corps en temps réel.

*Mise en situation pratique d'utilisation des outils.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement participatives et pratiques.
- Apports théoriques et méthodologiques.
- Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- L'aller-retour permanent théorie/pratique, basé sur les cas pratiques apportés par les participants permet une appropriation personnelle des concepts.
- Exercices, analyses de situation et études de cas tout au long de la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Bérengère CHEVY**, Art thérapeute issue des arts de la scène, formatrice pour l'Irfat et intervenante en analyse de la pratique depuis 3 ans. Bérengère est spécialisée sur l'agilité émotionnelle et le développement relationnel. Comédienne et facilitatrice de théâtre forum et de Play-back théâtre. Création en 2020 d'un programme d'accompagnement en ligne pour les femmes en transition de milieu de vie. Expérience de 4 ans de l'art thérapie dans le milieu carcéral.

### Les + de la formation

- Approche centrée sur la réalité des participants, divers outils créatifs seront utilisés.
- Expérimentation par des mises en situations, utilisation du théâtre forum, de jeux d'intelligence collective et de la médiation par l'image.

# OSER PRENDRE LA PAROLE GRÂCE À LA SOPHROLOGIE ET LE THÉÂTRE

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

CODE

328

Dates : du 23 au 24/04/2026

## Visées professionnelles

La communication verbale représente moins de 20% de ce qui est retenu lors d'une prise de parole en public. Par contre, tout ce qui relève de la communication non verbale va marquer votre auditoire et cela de façon assez immédiate et souvent à votre insu. Aussi, la connaissance que vous pouvez avoir de votre sujet ne suffit donc pas pour retenir de façon positive l'attention de votre public.

Cette formation vous donne les clés pour, d'une part, vous préparer le plus sereinement à cette prise de parole et, d'autre part, vous apporte les techniques nécessaires pour captiver votre auditoire.

## Personnes Concernées et prérequis

Toute personne ayant à prendre la parole en public dans le cadre de son activité professionnelle ou autres, et pour qui la simple idée de la chose fait monter la pression. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Repérer ses points forts pour gagner en aisance.
- Identifier ses axes d'amélioration.
- Appréhender tract et/ou stress sans être dépassé.
- S'approprier des outils de sophrologie et du training de l'acteur.
- Développer sa communication non verbale.

## Contenu

### Rendre opérationnelle sa prise de parole en public

- Identifier ses freins et obstacles à l'expression oral.
- Définir ses points forts et axes d'amélioration.
- Construire des outils et solutions adaptés.

*Études de cas et mises en situation*

### Trac, stress, anxiété, angoisse

- Définitions.
- Identification des manifestations du stress pour chaque stagiaire.
- La mécanique du stress : du bon stress au stress dévastateur.
- Techniques pour appréhender l'événement sans mauvais stress.

### Se préparer à prendre la parole

- Repérer et calmer son état de tension : exercices de respiration, de relaxation, de visualisation positive.
- Améliorer la présence à soi et aux autres positionnement dans l'espace, ancrage, écoute et jeux de regard.
- Libérer son expression pour se faire entendre : échauffement vocal, projection de la voix.

## Structurer sa pensée et gérer son temps de parole

- Savoir s'adapter à son public.
- Positiver son stress : conseils, jeux et improvisation.
- Connaître son état émotionnel.
- Les quatre grandes émotions et type de comportement induit : jeux et improvisation.
- Développer son sens de l'écoute et de la répartie : conseils, situation d'improvisation, travail de clown.

*Études de cas et mises en situation*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance au fil de la formation entre apports théoriques, mise en situation via des exercices de sophrologie et du training de l'acteur.
- Mise en pratique des apprentissages tout au long de la formation.
- Temps de réflexion et repérage des possibles applications.
- Un document pédagogique sera remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Élisabeth PARMELIN**, Formatrice, Sophro- analyste, Art-thérapeute médiation théâtre, a animé pendant 15 ans des groupes thérapeutiques en centres de soins ambulatoires en alcoolologie et toxicomanie.

## Note

Apporter des vêtements confortables.

### Les + de la formation

- 70 % du temps consacré à la pratique, un pan de théorie et beaucoup d'interaction.
- Formation résolument ludique dans la forme bien que sérieuse dans les objectifs.

# DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES PSYCHOSOCIALES AVEC LE THÉÂTRE-FORUM

CODE

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 08 au 12/06/2026

## Visée professionnelle

Sachez concevoir et animer une séance de théâtre forum. Utilisez cet outil interactif en instantané dans des situations de tension au quotidien.

En vous formant au théâtre-forum, vous disposez d'un moyen de prendre du recul sur une situation en la projetant dans l'espace scénique.

Les tensions, conflits, violences verbales, sont mis en scène et le public participe à la recherche d'alternatives, guidé par le Joker. Ce dernier assure l'interface entre la scène et la salle.

Les usagers, présents en tant que spect'acteurs, sont invités à tenter d'autres attitudes et comportements en toute sécurité, en remplaçant un des personnages de la scène initiale. Ainsi accompagnés, ils peuvent appréhender les avantages et les limites de leur mode relationnel.

Le théâtre-forum, puissant outil de changement, offre cette catharsis, cette transformation de l'émotion en pensée puis en action.

Le groupe devient le catalyseur propre à faire évoluer chaque individu à son rythme et selon l'axe de ses valeurs.

Le climat social s'en trouve amélioré, les relations apaisées.

## Personnes concernées et prérequis

Éducateurs, assistants de service social, moniteurs d'atelier, animateurs et toute personne souhaitant mettre en place des interventions collectives visant à améliorer les relations et favoriser la recherche d'alternatives à des situations conflictuelles ou d'oppression. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Savoir construire une scène de théâtre-forum d'après une problématique repérée auprès d'un public cible.
- Apprendre à donner corps à des personnages qui soient congruents lors du forum.
- Initier des personnes néophytes au jeu d'acteur de théâtre-forum.
- Diriger une séance de l'accueil du public à la conclusion.

## Contenu

### Savoir construire une scène d'après une problématique repérée auprès d'un public cible

- L'historique du théâtre-forum et ses différents champs d'applications.
- Du recueil d'informations et d'expériences à la conception de la scène.

### Apprendre à donner corps à des personnages qui soient congruents lors du forum

- Passer du comédien au personnage : l'authenticité de l'un est garant de l'authenticité de l'autre.
- Explorer différentes manières de jouer la scène initiale et les interactions avec le public.

## Initier des personnes néophytes au jeu d'acteur de théâtre-forum

- S'exercer à l'improvisation afin de pouvoir guider les comédiens.
- S'assurer que les comédiens sont au clair avec la thématique travaillée.

## Diriger une séance de l'accueil du public à la conclusion

- Comprendre le rôle du Joker et construire son propre Joker.
- Développer sa capacité d'écoute afin de favoriser les remplacements.
- Trouver sa posture entre engagement et neutralité.

*Vous profiterez de temps d'ancrage corporel et de relaxation pour gérer le trac et asseoir son personnage.*

*D'exercices de jeu théâtral et d'improvisation pour incarner un personnage et s'adapter aux propositions du public.*

*D'entraînement à la mise en scène, à la direction d'acteur et à l'animation de séance (rôle du Joker).*

*Nous prendrons un temps, en fin de formation, pour travailler la manière dont vous pourriez transmettre votre expérience à vos collègues.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- La méthode utilisée s'inspire du théâtre de l'Opprimé d'Augusto Boal et s'enrichit de plus de 20 ans de pratique de la formatrice.
- La pédagogie est participative dans le respect du rythme et des possibilités de chacun.
- Les échanges entre stagiaires permettent de créer des saynètes cohérentes et distanciées.
- Vous serez invités à présenter un spectacle de théâtre forum le jeudi soir devant les autres stagiaires de l'Actif.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Christine CASSET**, assistante sociale et formatrice en développement relationnel, conçoit et anime des théâtre-forums depuis 2000

et/ou,

**Bérengère CHEVY**, Art thérapeute issue des arts de la scène, formatrice pour l'Irfat et intervenante en analyse de la pratique depuis 3 ans. Bérengère est spécialisée sur l'agilité émotionnelle et le développement relationnel. Comédienne et facilitatrice de théâtre forum et de Play-back théâtre.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Les + de la formation

- Une pratique intensive (80 % du temps de formation) pour être à l'aise face au public dès la fin de la formation.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# PRATIQUER LA MÉDIATION GÉNÉRALISTE

## Une autre façon de gérer les conflits

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 18 au 20/05/2026

CODE

336

### Visée professionnelle

Devenir médiateur référent au sein d'une structure (établissement, service, équipe).

Nous savons tous rapidement identifier un conflit. En sortir semble être plus complexe. Exprimé ou larvé, symptôme pesant, bloquant parfois la relation et le travail s'il n'est pas traité, le conflit peut générer stress, incompréhension, rancœurs, rupture...

La médiation est une façon différente de gérer le conflit. Un savoir-faire différent.

La médiation est un processus dynamique de recherche de solutions « gagnant/gagnant ». L'espace de médiation favorise la naissance d'accords à partir de désaccords, permet que la parole apparaisse à partir du discours, que les besoins puissent s'exprimer clairement, que les bonnes relations entre les individus soient maintenues.

La médiation vient alors comme une alternative au jugement et aux longues procédures juridiques.

### Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel, en responsabilité d'équipe ou non souhaitant développer ses compétences relationnelles et techniques dans la gestion des conflits.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- S'initier au processus de médiation.
- Développer l'activité de médiation dans une approche généraliste.
- Développer la posture du tiers dans la prévention et la gestion des conflits.
- Accompagner les personnes dans la recherche de solutions prenant en compte la reconnaissance des besoins et des valeurs de chacun.

### Contenu

- Intégrer le processus de médiation de T. Fuitak. Les étapes.
- S'exercer à la posture du médiateur.
- Définir et poser le cadre dans la médiation.
- Identifier les différents types de conflits.
- S'entraîner à l'écoute consciente bienveillante (la reformulation, les 3 niveaux d'écoute).
- Conscientiser les limites de la médiation.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

La pédagogie s'organise autour d'apports théoriques issus des approches de T. Fuitak et T. Gordons ; d'exercices de médiation inspirés de situations de terrain, et d'entraînement à l'écoute.

- Les participants peuvent évaluer leurs progrès au fur et à mesure des mises en situation proposées et à travers les échanges de pratiques.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Virginie KERSAUDY**, thérapeute en Analyse Systémique et Thérapie Familiale, médiatrice, formatrice en développement relationnel. Formée à l'approche Gestalt et spécialisée dans l'outil du Théâtre forum (conception, analyse, jeu).

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- 80 % de pratique.
- Un outil concret de gestion de conflit utilisable rapidement.

# CONFLITS ET TENSIONS EN INSTITUTION : LA COMMUNICATION NON VIOLENTE COMME OUTIL DE PRÉVENTION

CODE

340

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visées professionnelles

Attention : travail sous « Haute Tension » ! Dans un établissement où la charge émotionnelle est amplifiée par le défi de la relation à des personnes porteuses de troubles de la personnalité, comment se préserver et garder le cap avec efficacité, sérénité et sans s'épuiser ?

La Communication Non Violente (CNV) est identifiée comme une approche puissante de prévention des conflits. Elle a prouvé son efficacité tant au niveau individuel pour la relation aux patients/ personnes accompagnées qu'au niveau collectif pour les relations d'équipe et de management. Elle contribue à prévenir la démotivation et l'épuisement.

Les directions, cadres de santé, coordinateurs et managers ont besoin d'outils pour éviter les problématiques de communication, de tensions et faciliter l'implication des équipes. Les soignants et accompagnants ont besoin d'apprendre à « oser dire » ; à transformer leurs plaintes en propositions pour contribuer à une dynamique d'équipe, et à dépasser leur « image d'ennemi ». C'est-à-dire renouveler leur regard, écouter au-delà des préjugés pour désamorcer les conflits, prendre soin d'eux-mêmes et des patients/résidents.

Comment intégrer la pratique de la Communication Non Violente, vecteur de cohésion, de sens et de prévention des conflits dans votre Etablissement ?

**Cette formation collective participe à générer un climat de confiance et de coopération au sein des équipes, permettant à chacun d'épanouir au mieux ses potentialités au service des patients/personnes accompagnées.**

## Personnes Concernées et Pré requis

Tous les professionnels des secteurs sanitaire, médico-social et socio-éducatif. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les obstacles à la communication coopérative et savoir y faire face.
- Repérer les préjugés, étiquettes posées sur autrui. Mesurer leurs impacts sur la relation et savoir les transformer.
- Désamorcer les conflits en sachant comment dire les choses et comment écouter. (Ecouter sans s'effacer, s'exprimer sans agresser). S'enrichir des différences.
- Acquérir une compétence supplémentaire pour désamorcer les situations difficiles voire violentes.
- Développer la notion d'empathie pour mieux comprendre et répondre aux besoins des patients/personnes accompagnées.

## Contenu

Le programme détaillé de cette formation INTRA sur-mesure sera adapté par la formatrice en fonction de votre cahier des charges et des besoins spécifiques de votre Etablissement.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Pédagogie interactive.
- Enseignements théoriques et apports méthodologiques.
- Applications pratiques sur les cas des participants.
- Un support de cours est remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

Béatrice BLANC, Formatrice certifiée en CNV ou autre intervenant expert.

### Les + de la formation

- Partager en équipe, se rencontrer au-delà des étiquettes, dépasser ses préjugés et s'enrichir des différences.
- Dépasser la peur du conflit et savoir le traverser. Se reconnecter au sens et au bien-être au travail.
- Outils transférables dans vos pratiques quotidiennes mais aussi dans votre vie en général !
- Diminution des conflits et meilleure capacité à les gérer.
- Qualité renforcée de la prise en charge des patients/personnes accompagnées.
- Meilleure implication et motivation de vos équipes, d'où un plus grand sentiment d'appartenance.
- Fluidité de la communication interne notamment entre soignants / personnel éducatif / personnel administratif.
- **La COOP CNV Organisme de formation en Communication Non Violente**

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# ESAT - ENTREPRISES ADAPTÉES

| PROFESSIONNELS DES ESAT - EA                                                                                          |         | MODALITÉS                              | CODE |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------------------------------|------|
| Les fonctions du moniteur d'atelier                                                                                   |         | INTER/INTRA                            | 345  |
| Moniteurs d'atelier et chargé d'insertion : favoriser l'autodétermination dans sa communication avec les travailleurs | Nouveau | INTER/INTRA<br>Présentiel & distanciel | 348  |
| La fonction de chargé d'insertion professionnelle : l'emploi accompagné                                               |         | INTER/INTRA                            | 349  |
| TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN ESAT - EA                                                                                  |         | MODALITÉS                              | CODE |
| Le droit des travailleurs en ESAT                                                                                     |         | 100% INTRA                             | 354  |
| La fonction de délégué des travailleurs handicapés en ESAT                                                            |         | 100% INTRA                             | 355  |
| Préparer son entrée en milieu ordinaire<br>Travailleurs en situation de handicap (ESAT ou EA)                         |         | 100% INTRA                             | 356  |
| Accompagner l'avancée en âge des travailleurs handicapés en ESAT                                                      |         | 100% INTRA                             | 357  |
| Travailleurs en ESAT : la dématérialisation administrative<br>Comment sécuriser et faciliter ses démarches            | Nouveau | 100% INTRA                             | 359  |
| STRATÉGIE COMMERCIALE EN ESAT - EA                                                                                    |         | MODALITÉS                              | CODE |
| Les Bases de l'Action Commerciale en Esat et EA<br>Vendre avec Confiance et Valoriser son Offre                       | Nouveau | INTER/INTRA                            | 365  |
| Stratégie Commerciale en ESAT et EA<br>Cibler, prospecter, convaincre                                                 | Nouveau | INTER/INTRA                            | 366  |
| Manager et Accompagner la Performance commerciale en ESAT et EA<br>Pilotage, Motivation et Suivi des Equipes          | Nouveau | INTER/INTRA                            | 367  |

## Voir aussi dans notre catalogue

|                                                                                    |            |     |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----|
| Participer au CVS et aux autres instances représentatives d'un établissement       | 100% INTRA | 050 |
| Travailleurs en ESAT : Mieux prendre soin de soi pour renforcer son pouvoir d'agir | 100% INTRA | 051 |
| Prévention des accidents de travail des travailleurs handicapés en ESAT            | 100% INTRA | 278 |



**Autres formations consultables uniquement sur [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com)**

|                                                                                                               |             |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|
| <b>Moniteur d'atelier</b><br>Assurer un "management" personnalisé favorisant l'inclusion                      | INTER/INTRA | <b>346</b> |
| <b>Formation Moniteurs d'Atelier : cursus approfondi</b>                                                      | 100% INTRA  | <b>347</b> |
| <b>Travailleurs et compétents</b><br>Des outils à faire valoir pour les travailleurs en situation de handicap | 100% INTRA  | <b>350</b> |
| <b>Travailleurs d'ESAT : bien manger pour bien se porter</b><br>Comment allier alimentation, plaisir et santé | 100% INTRA  | <b>358</b> |

# LES FONCTIONS DU MONITEUR D'ATELIER

**Durée :** 35 Heures

**Lieu :** La Grande Motte

**Coût :** 1274 €

**Dates :** du 15 au 19/06/2026

CODE

345

## Visée professionnelle

Cette formation vous permettra de renforcer votre culture « E.S.A.T », d'améliorer et actualiser vos pratiques professionnelles dans l'accompagnement social, et la gestion d'une équipe et d'un atelier.

## Personnes concernées

Encadrants techniques d'adultes en situation de handicap, moniteurs d'atelier, et toute personne souhaitant évoluer vers des fonctions d'encadrement technique.

Aucun prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Développer ses connaissances du dispositif E.S.A.T.
- Identifier le rôle du moniteur d'atelier dans l'accompagnement des travailleurs.

## Contenu

### Rappel sur le fonctionnement du dispositif

- L'organisation générale des ESAT.
- L'évolution récente des ESAT dans le cadre du travail protégé (populations accueillies, insertion en milieu ordinaire de travail...).
- L'articulation du travail des encadrants face à la dualité des ESAT (établissement médico-social et entreprise).

*Échanges de pratiques entre participants et intervenant.*

### Les fonctions gestionnaires du moniteur

- L'encadrant technique responsable d'une activité, d'un atelier et d'une équipe.
- Mettre en place une ergonomie performante dans les ateliers.
- Manager une équipe d'adultes handicapés : la répartition des tâches et l'organisation du travail.
- Créer des tableaux de bord des activités économiques.

*Applications pratiques et créations d'outils personnalisés.*

### Les fonctions sociales du moniteur

- Place et rôle du moniteur dans l'action sociale de l'ESAT : la posture professionnelle d'accompagnement.
- Redéfinir les soutiens professionnels et les soutiens médico-sociaux éducatifs et mettre en place une traçabilité.
- Techniques et outils pour évaluer les aptitudes des usagers : les reconnaissances des savoir-faire et des compétences.

- Mise en place d'outils de la communication avec les personnes en situation de handicap.
- Notion de parcours professionnel et social pour les travailleurs : le projet personnalisé.

*Applications pratiques en lien avec les supports des participants.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Pédagogie participative.
- Apports théoriques et méthodologiques et applications pratiques sur les cas des participants.
- Exercices pratiques. Un support de cours est remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Alexandre DUQUESNE**, formateur, expert en inclusion et accompagnement avec plus de 15 ans d'expérience dans le domaine médico-social. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Note

Les participants sont invités à amener leurs documents concernant l'accompagnement des usagers et la gestion des ateliers.

### Les + de la formation

- Plus de 50 % de la formation est consacré aux applications pratiques.
- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question en relation avec ce contenu.

# MONITEUR D'ATELIER

Assurer un "management" personnalisé favorisant l'inclusion

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 05 au 07/10/2026

## Visée professionnelle

La seule maîtrise technique de la production ne suffit plus aujourd'hui pour accompagner, former ou réussir l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap. Coincé entre exigences de production et gestion des Hommes, entre activité à assurer et projet personnalisé à développer, le rôle d'accompagnateur devient de plus en plus complexe. Cette formation permettra de clarifier votre mission d'accompagnement au travail et d'encadrement d'une production.

## Personnes concernées et prérequis

Moniteurs d'atelier ou professionnels encadrant une équipe de travailleurs sur un même site (ESAT) ou hors les murs.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Connaître et prendre en compte les besoins des travailleurs handicapés pour organiser et adapter le travail aux personnes.
- Définir son style de « management » et son rôle « d'encadrement » en prenant en compte les exigences d'un secteur.
- Développer la qualité de vie au travail dans une visée de reconnaissance professionnelle et de développement de l'autonomie au travail.
- Organiser et optimiser les communications dans un esprit de relation d'aide et de respect des droits et potentiels des usagers.

## Contenu

### Définir la notion de besoin personnel et motivation professionnelle

- Besoins et motivations des travailleurs en situation de handicap.
- Projet personnalisé et organisation du travail.
- Expression des besoins et des projets professionnels par un accompagnement adapté.

*Réalisation d'un tableau de correspondance besoins/activités professionnelles.*

### Repérer ses missions dans l'encadrement d'une équipe de travailleurs : de la fonction production au rôle de soutien

- Contraintes et ressources de sa fonction pour manager une équipe tout en respectant le cadre institutionnel et les attentes des usagers.
- Définir son style de management pour adapter un comportement et une communication respectueuse des missions de base de l'emploi aidé, protégé, etc.

- Assurer les différents rôles du moniteur en cohérence avec ses convictions et ses compétences : rôle soutien dans la difficulté, responsable de la production.

*Autodiagnostic de positionnement de sa pratique au regard des recommandations de bonnes pratiques en matière d'accompagnement au travail des personnes en situation de handicap, expériences diverses d'accompagnement au travail en France et en Europe.*

## Reconnaître les qualités et compétences individuelles et accompagner les apprentissages professionnels

- Utiliser des systèmes et outils d'évaluation et de reconnaissance des compétences : tableaux de bord, référentiel métier...
- Savoir relier la motivation et le projet de développement professionnel afin d'enrichir le projet personnalisé de l'usager.
- Mettre en place du soutien spontané et/ou du soutien programmé dans l'exécution d'une tâche en développant des attitudes facilitant les apprentissages et la confiance.
- Rapprocher les compétences acquises sur le poste de travail en ESAT et celles requises dans le milieu ordinaire de travail : mise en place d'un passeport formation et/ou d'un portefeuille de compétences.

*Étude de différentes modalités de reconnaissance des savoir-faire professionnels, utilisation de référentiel métier et tableaux de suivi d'évolution des compétences.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Méthodes pédagogiques majoritairement actives (70 % du temps) : apports théoriques illustrés de cas concrets en matière de « bonnes pratiques d'accompagnement des travailleurs en situation de handicap ». Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Jérémie POLGE**, Master II en sciences de l'éducation « conseil et formation en éducation », intervient depuis 2004 dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale sur cette thématique. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Nombreuses illustrations d'accompagnement au travail et à la reconnaissance des savoir-faire professionnels.
- Accent mis sur l'analyse de la pratique des participants.

# MONITEURS D'ATELIER ET CHARGÉ D'INSERTION : FAVORISER L'AUTODÉTERMINATION DANS SA COMMUNICATION AVEC LES TRAVAILLEURS

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : La Grande Motte du 25 au 26/06/2026 et Classe virtuelle le 02/09/2026 et le 09/10/2026

CODE

348

## Visées professionnelles

Les différentes injonctions à l'inclusion et l'autodétermination exigent de développer de nouvelles compétences en termes d'accompagnement et de communication. Il ne s'agit plus de faire acquérir un savoir, un savoir-faire ou un savoir-être, il faut également favoriser son transfert dans d'autres situations professionnelles dans ou hors de l'ESAT. Il s'agit maintenant de proposer des activités à caractère professionnel favorisant l'expérimentation de l'autonomie, de l'autorégulation, de l'auto-réalisation et du pouvoir d'agir de la personne accompagnée.

Cette formation vous permettra de développer les compétences d'une communication adaptée à l'autodétermination.

**N.B. Le programme se déroule selon les modalités suivantes : deux jours consécutifs en présentiels puis deux demi-journées distancielles.**

## Personnes concernées et prérequis

Moniteurs d'atelier ou professionnels encadrant une équipe de travailleurs sur un même site ESAT ou hors les murs ou en entreprise adaptée, chargés d'insertion.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Définir une posture de médiation entre le travailleur et son expérimentation dans le milieu ordinaire et le milieu protégé.
- Pratiquer une communication non directive et valorisante des compétences du travailleur.
- Développer une communication favorisant le faire "avec" la personne et non le faire "pour" (à sa place).

## Contenu

### Définir les concepts liés à l'autodétermination et à l'approche motivationnelle

- De la motivation intrinsèque à l'automotivation, des facteurs moteurs aux facteurs d'hygiène : théorie de la motivation appliquée au travail.
- De l'autonomie à l'empowerment, du réflexe correcteur à l'influence induite : théorie de l'autodétermination fonctionnelle.
- De la non directivité à l'entretien motivationnel : Théorie de l'approche humaniste d'outil de communication.

*Réalisation d'un tableau de définition et de mise en œuvre des concepts.*

### Repérer son rôle de médiateur des expériences du travailleur dans ses aller-retours entre l'ESAT et le milieu ordinaire

- Être médiateur entre le potentiel d'expérimentation de la personne et le potentiel formateur d'une situation de travail.
- Définir le potentiel de la personne par le repérage de sa Zone Proximale de Développement.

*Autodiagnostic de positionnement de sa pratique.*

### Utiliser les techniques et outils d'une communication non directive et motivationnelle

- Connaître et utiliser l'écoute active, la reformulation et les synthèses partielles.
- Appliquer les principes motivationnels dans le repérage et l'observation des compétences du travailleur.
- Mettre en œuvre un entretien d'accompagnement : cadre de l'entretien, repérage des attitudes facilitatrices, outils de recueil d'informations, clôture de l'entretien.

*Mise en situation pratique des concepts de communication abordés.*

### Évaluer son utilisation des techniques et outils de communication non directif et motivationnel.

- Définir les concepts et les outils utilisés dans sa pratique.
- Analyser les outils utilisés sur le terrain.
- Repérer l'évolution de compétence à opérer.

*Retour réflexif sur expérimentations.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives 70 % du temps : Apports théoriques illustrés de cas concrets en matière de bonnes pratiques d'accompagnement des travailleurs en situation de handicap.
- Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Jérémie POLGE**, Master II en sciences de l'éducation conseil et formation en éducation, intervient depuis 2004 dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale sur cette thématique.

### Les + de la formation

- Mise en situation pratique de concepts.
- Accent mis sur l'analyse de la pratique des participants.

# LA FONCTION DE CHARGÉ D'INSERTION PROFESSIONNELLE : L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

CODE

349

Durée : 35 Heures

Coût : 1379 €

Dates : La Grande Motte du 15 au 19/06/2026 OU Paris du 12 au 16/10/2026

## Visée professionnelle

Dans le contexte d'inclusion et de développement de l'emploi accompagné, le but de ce stage est d'acquérir toutes les compétences nécessaires à la meilleure mise en œuvre d'un accompagnement adapté.

## Personnes concernées et prérequis

Moniteurs, éducateurs, E.T.S., et toute personne concernée par l'inclusion en milieu ordinaire de travail.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Construire la fiche des différentes fonctions du chargé d'insertion.
- Concevoir des outils du chargé d'insertion.

## Contenu

### Introduction : la préparation de l'équipe et de l'usager en établissement

- La préparation en amont dans l'établissement social ou médico-social.
- Une démarche de promotion sociale, de valorisation de la personne en situation de handicap vers le milieu ordinaire de travail.

*Échanges de pratiques et créations d'outils de communication : plaquette, carte de visite du chargé d'insertion.*

### Les différentes étapes de l'insertion

- Les stages, les MISPE, les PMSMP.
- Les mises à disposition.
- Les conventions.
- L'emploi accompagné.

*Applications pratiques et créations d'outils : cartographie des dispositifs existants.*

### Les aides à l'embauche

- Les aides AGEFIPH.
- La reconnaissance de la lourdeur du handicap.
- Les contrats d'apprentissage, le parcours emploi compétence.

*Applications pratiques et créations d'outils : cartographie des aides existantes.*

### Une démarche à organiser autour d'un « réseau »

- Le tissu local des entreprises.
- Les partenaires : la médecine du travail, CAP Emploi, l'AGEFIPH, la CDAPH...
- Les outils de la communication pour développer son réseau.

*Applications pratiques et créations d'outils : le carnet d'adresses du chargé d'insertion.*

## Le lien avec les entreprises

- Les arguments de négociation avec les entreprises.
- Le contrat d'objectifs avec l'entreprise.
- La sensibilisation du personnel.
- L'organisation pratique en amont ainsi que le suivi en entreprise.
- L'anticipation et la gestion du risque d'échec.

*Échanges de pratiques et applications pratiques : création d'un argumentaire lors de la négociation, présentation d'outils adaptés d'accompagnements.*

**Conclusion : la fiche de fonction du chargé d'insertion professionnelle**  
*Débriefing entre l'intervenant et les participants.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Pédagogie participative.
- Apports théoriques et méthodologiques.
- Applications pratiques.
- Un support de cours est remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Magali JOUANNET**, titulaire d'un diplôme de niveau 7 et formatrice consultante depuis de nombreuses années auprès des établissements sociaux et médico-sociaux.

## Note

Les participants sont invités à amener leurs documents concernant l'insertion professionnelle des usagers.

## Les + de la formation

- Plus de 50 % de la formation est consacré à des échanges et applications pratiques.
- Les stagiaires bénéficient du Service Après Stage qu'ils peuvent solliciter à distance pour toute question en relation avec ce contenu.

# LE DROIT DES TRAVAILLEURS EN ESAT

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

354

Travailleurs handicapés en ESAT - EA

## Visée professionnelle

Le statut de travailleurs handicapés en ESAT est complexe, car il relève principalement du Code de l'Action Sociale, et plus précisément de différents décrets pris en application de la loi du 11 février 2005. Il relève également du Code du Travail ainsi que du Code de la Sécurité Sociale. Or, le vœu du législateur est que tout travailleur en ESAT soit soumis aux mêmes règles. Néanmoins l'expérience de terrain démontre de réelles violations des droits. Il convient donc d'étalonner sa pratique professionnelle au cadre légal.

Cette formation vous permettra de mesurer la légalité de vos pratiques professionnelles, d'assurer le respect des droits des travailleurs en ESAT, d'évaluer les perspectives du travail protégé au niveau de la logique de parcours et des attendus de l'Union Européenne.

## Personnes concernées et prérequis

Directeur, directeur adjoint, chef de service, moniteur d'atelier et plus largement toute personne amenée à connaître des situations de travailleurs en ESAT.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Maîtriser le cadre légal du travail en ESAT.
- Intégrer la logique légale de compensation du handicap.
- Se mettre en conformité (période d'essai, temps de soutien, temps de travail non évalué, etc.).

## Contenu

### Comprendre et mesurer la portée d'une décision d'orientation en ESAT et ses effets

- Comprendre les contraintes du principe de l'opposabilité de la décision de la CDAPH et la logique de parcours du travailleur en ESAT et ses effets.
- Définir les conditions légales d'admission : du refus d'admission au contentieux, de l'essai à la suspension ou la rupture.

*Étude de cas concrets et de jurisprudences.*

### Rédiger un contrat d'aide et de soutien : passer du modèle de l'annexe 3-9 à un contrat personnalisé

- Comprendre la logique de la contractualisation sociale : les effets du contrat, l'épineuse question des activités de soutien.
- Un contrat à intégrer dans une logique de fonctionnement.

*Proposition de modèles de contrats.*

## Définir le champ de la formation professionnelle du travailleur en ESAT

- Appliquer les principes du décret du 23 mai 2009 : la logique de la VAE, le financement de la formation.

## Promouvoir l'utilisation du C.P.F. par le travailleur en ESAT

*Clarification de la loi « avenir professionnel ».*

## Déterminer la rémunération du travailleur en ESAT

- Le régime juridique de la rémunération garantie et le cumul avec l'A.A.H.
- L'effet de la prime Macron sur la rémunération garantie.

*Étude de cas concrets.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives (60 % du temps) : Apports théoriques illustrés de cas concrets en matière de bonnes pratiques en matière de rédaction de contrat et de détermination de rémunération. Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Frédéric AURIOL**, Avocat au barreau de Perpignan, intervient sur cette thématique dans de nombreux ESSMS.

### Les + de la formation

- Garantir les droits du travailleur en ESAT.
- Être à jour de la jurisprudence du travail protégé.

# LA FONCTION DE DÉLÉGUÉ DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN ESAT

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visées professionnelles

Cette formation permet aux délégués des travailleurs d'ESAT d'exercer leur mission et leur rôle.

## Personnes Concernées et prérequis

Travailleurs en ESAT.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier le rôle et les missions du délégué.
- Acquérir des connaissances sur la place du délégué dans les différentes instances : CVS, instance mixte.
- Développer ses capacités à communiquer et faire circuler les informations auprès des différentes parties direction, travailleurs.

## Contenu

- Les droits et les devoirs des travailleurs en ESAT.
- Les différentes instances dans les ESAT et la place du délégué au sein de ses instances.
- La représentation de l'ensemble des travailleurs.
- Le recueil et la reformulation des demandes décrites ou orales des autres travailleurs : synthèse et organisation des données.
- Les règles de communication : argumentation, prise de parole, compte rendu.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Un fascicule pédagogique sera remis à chaque stagiaire.
- Méthodes interactives, échanges sur les expériences tout au long de la formation.
- Exercices de mises en situation et de résolutions de problèmes.
- Grille de satisfaction et d'auto-évaluation des acquis de la formation.

## Animation

**Ghislaine MEULEMAN**, Master en Gestion des Etablissements Sociaux et Médico-Sociaux, intervient depuis 2003 dans des ESAT et EA, évaluatrice externe pour plusieurs organismes.



# PRÉPARER SON ENTRÉE EN MILIEU ORDINAIRE

## Travailleurs en situation de handicap (ESAT ou EA)

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

356

### Visée professionnelle

Les travailleurs d'ESAT et d'EA ont acquis des réels savoir-faire et savoir-être dans le milieu adapté. Ils en font la démonstration tous les jours et expriment de plus en plus leur désir de quitter le monde du travail adapté pour se réaliser autrement dans la vie professionnelle en entreprise ordinaire. Avec accompagnement et soutien, leurs compétences sont transférables s'ils comprennent les enjeux et les modalités pour intégrer l'entreprise.

Cette formation permettra de sensibiliser et préparer au mieux les travailleurs d'ESAT et d'EA pour réussir leur intégration dans d'autres organisations de travail.

### Personnes concernées et prérequis

Tous travailleurs d'ESAT ou EA exprimant le souhait d'intégrer un emploi en milieu ordinaire. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Faire émerger et accompagner le projet professionnel.
- Identifier les droits et les devoirs d'un salarié en milieu ordinaire en distinguant les différences entre le milieu adapté et l'entreprise.
- Repérer les dispositifs existants pour préparer et réussir son entrée en milieu ordinaire (CPF, stages, bilan de compétences, VAE, RAE...).

### Contenu

#### Faire émerger et accompagner le projet professionnel

- Identifier et exprimer ses compétences acquises en faisant le point sur ses expériences professionnelles et personnelles.
- S'approprier et se préparer au changement professionnel : crainte, perte et évolution possible.
- Adopter sa communication en entreprise selon le contexte, l'interlocuteur (relation avec les collègues, clients...), une situation conflictuelle...
- Comprendre les règles du savoir-être professionnel : apparence, connaissance de soi.

#### Identifier les droits et les devoirs d'un salarié en milieu ordinaire

- Comprendre l'environnement professionnel : Différences et similitudes entre l'ESAT ou l'EA et l'entreprise : statuts, droit du travail, contrat de travail, règlement, rythmes, santé et sécurité au travail, représentations salariales.
- Appréhender le fonctionnement d'une entreprise.
- Comprendre les attendus du milieu ordinaire en matière de posture professionnelle (assiduité, ponctualité, intégration...).

### Repérer les dispositifs existants

- Identifier les réponses existantes : formation, stages, bilan de compétences, VAE, RAE, emploi accompagné... et autres dispositifs.
- Utiliser son Compte Personnel de Formation : acquisitions des droits, financement et montage d'une demande de formation, statut pendant la formation, apprentissage de création de compte.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives (60 % du temps) : Apports théoriques illustrés de cas concrets et outils adaptés accessibles en facile à comprendre (supports pédagogiques et livret de formation), mise en situation, personnalisation de la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Ghislaine MEULEMAN**, Master I en gestion des établissements sociaux et médico-sociaux, intervient depuis 2003 dans des ESAT et EA, évaluatrice externe pour plusieurs organismes.

#### Les + de la formation

- Nombreuses illustrations pour faciliter la compréhension des stagiaires.
- Immersion en centre de formation.

# ACCOMPAGNER L'AVANCÉE EN ÂGE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN ESAT

CODE

357

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visée professionnelle

Le vieillissement des travailleurs handicapés en ESAT implique pour ces organisations une adaptation au cas par cas des modalités d'accompagnement à la fois sur le volet personnel et professionnel des projets personnalisés.

Outre la compréhension des mécanismes spécifiques à l'œuvre dans le processus de vieillissement des travailleurs handicapés et de ses effets sur les interactions avec l'environnement, et en particulier l'ESAT, cette formation a pour objet de déconstruire ses représentations pour imaginer d'autres possibles dans le cadre des projets d'accompagnement personnalisé.

## Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel souhaitant réfléchir sur le thème du vieillissement et son accompagnement dans le milieu du travail en ESAT.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Développer ses connaissances sur le processus du vieillissement au niveau biologique, psychologique, culturel et sociologique.
- Discerner les signes identifiables de cette avancée en âge chez les travailleurs en lien avec leur handicap.
- Évaluer les besoins et les capacités de la personne handicapée vieillissante en relation et en vue d'une adaptation à son travail.
- Mettre en place des attitudes et des outils professionnels d'accompagnement face à ce vieillissement des travailleurs en ESAT.

## Contenu

### Reconnaitre le vieillissement des populations accueillies en ESAT

- Vieillesse liée au handicap : réalité ou phénomène d'inadaptation ou de régression ?
- Les maladies physiques, génétiques et mentales et le vieillissement.
- Les phénomènes de fatigue, fatigabilité, d'usure professionnelle en lien avec le travail.

### Évaluer l'impact du vieillissement sur la productivité en ESAT

- L'évolution de l'espérance de vie et conséquences quantitatives sur les ESAT.
- La controverse : maintien au travail et bien-être de la personne ?
- Données légales et financières à prendre en compte dans cette décision (temps de travail, ergonomie, retraite...).

## Anticiper et accompagner le vieillissement dans les ESAT

- Diagnostic du travail réalisé en ESAT pour ces travailleurs vieillissants.
- Prise en compte et analyse du positionnement des professionnels éducatifs, sociaux, médico-sociaux... importance du travail en équipe.
- L'adaptation au vieillissement en concordance avec les limites institutionnelles des ESAT.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Travaux de groupes à partir de situations actuelles et en devenir.
- Réflexion sur des situations vécues et les attitudes professionnelles à mettre en place.
- Brainstorming de l'actuel et élaboration de solutions.
- Un support de cours est remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Christiane LE TREMBLE**, psychologue clinicienne et gérontologue, formatrice. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Les + de la formation

- Préconisations réalistes et applicables en ESAT.

# TRAVAILLEURS EN ESAT : LA DÉMATÉRIALISATION ADMINISTRATIVE

## Comment sécuriser et faciliter ses démarches

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

359

### Visées professionnelles

La loi du 11 février 2005 indique que "toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus de tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté".

La dématérialisation des démarches administratives et l'avènement d'une société numérique ont pour conséquences la formation de nouvelles formes d'inégalités.

La mobilisation de leurs droits par le numérique des travailleurs en ESAT demeure complexe et insuffisante. De fait, il est nécessaire de renforcer leurs savoirs et compétences utiles à la mobilisation de leurs droits en termes d'accès à la santé, à la formation, au travail, aux aides sociales et ce, dans un cadre sécurisé en termes de protection des données numériques et de prévention des risques de cyber arnaques, cyberharcèlement.

### Personnes Concernées

Travailleurs et travailleuses d'Esat sachant lire et possédant et utilisant à minima les fonctions de base d'un smartphone ou d'un ordinateur.

### Objectifs opérationnels

- Identifier et repérer les principaux organismes administratifs officiels, sites Internet institutionnels et applis de smartphone pour mobiliser et faire respecter ses droits.
- Comprendre comment remplir et actualiser ses profils sur les sites internet institutionnels pour être en capacité de mobiliser ses droits et échanger avec les bons interlocuteurs.
- Acquérir le réflexe de protéger ses données personnelles
- Identifier les fonctionnalités de mise à jour de son téléphone et des contenus qui s'y trouvent pour mieux le sécuriser et sécuriser ses pratiques et ses données personnelles.
- Mieux s'organiser dans la gestion de ses documents administratifs.
- Identifier les acteurs qui peuvent accompagner dans les démarches et apporter une aide gratuite et efficace.

### Contenu

- Quel est votre profil d'utilisateur ?
- C'est quoi Internet et comment ça fonctionne ?
- C'est quoi la dématérialisation ?
- Quels sont les dangers numériques et comment ça fonctionne ?

- Quels sont les différents sites administratifs et sites du quotidien, leur fonctionnement sur ordinateur et sur smartphone ?
- Où trouver de l'aide ? Où signaler ? Que signaler ?
- Comment scanner un document, lire un Qr code, protéger un document, mettre un raccourci sur mon téléphone, identifier une photo existante sur Internet, installer et désinstaller des applications et lire une vidéo au ralenti.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- 60% de pédagogie active et de pair-aidance comprenant des jeux de cartes, des mises en situation sur les smartphones ou ordinateurs des participants, des témoignages et échanges sur les expériences personnelles, des quiz et jeux formatifs ludiques.
- 40% d'apports illustrés d'exemples et d'illustrations concrètes.
- Fourniture de fiches mémo au terme de la formation.
- Quiz en ligne ou papier d'évaluation des connaissances et de la satisfaction.

### Animation

**Olivier GRIFFITH**, Maîtrise en Droit public et Master 2 en sciences de l'éducation "Conseil et formation en éducation", Coordinateur de Programme d'Insertion Départemental des Travailleurs Handicapés de Guyane, Expert dans le groupe de travail : "Numérique et travail social" du Haut Conseil du Travail Social 2017/2019, Intervenant dans le secteur et la formation des ESSMS depuis 2002

### Les + de la formation

- Cette formation contribuera au développement du pouvoir d'agir et renforcera la capacité à l'autodétermination.

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**

# LES BASES DE L'ACTION COMMERCIALE EN ESAT ET EA

## Vendre avec Confiance et Valoriser son Offre

Durée : 14 Heures

Coût : 700 €

Dates : La Grande Motte du 02 au 03/04/2026 OU Paris du 23 au 24/11/2026

### Visées professionnelles

Dans un contexte où la performance commerciale est essentielle pour assurer la pérennité et le développement des ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) et des EA (Entreprises Adaptées), il est crucial de doter les équipes des compétences nécessaires pour vendre avec confiance et valoriser leur offre.

Cette formation a pour objectif de permettre aux participants de vendre avec confiance, d'améliorer la relation client et de valoriser l'offre de leur établissement pour contribuer activement à son développement.

Rejoignez-nous pour cette formation enrichissante et transformez votre approche commerciale pour un impact positif durable au sein de votre ESAT ou EA.

### Personnes concernées et prérequis

Toute personne chargée de commercialiser les services de l'ESAT ou l'EA. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Développer des compétences en communication interpersonnelle adaptées à la relation client.
- Maîtriser les techniques pour faire une première impression positive et durable.
- Assimiler les étapes du processus de vente et les mettre en œuvre.
- Perfectionner les techniques de questionnement et d'écoute active pour mieux cerner les besoins clients.
- Argumenter, négocier efficacement pour valoriser l'offre de l'ESAT ou de l'EA.
- Gérer les objections de manière constructive et transformer les freins en opportunités.
- Renforcer sa confiance et son assurance dans les interactions commerciales.

### Contenu

#### Maîtriser les fondamentaux de la communication commerciale

- Communication interpersonnelle
  - Comprendre les bases de la communication efficace.
  - Développer des compétences pour établir des relations de confiance avec les clients.
  - Techniques pour adapter son discours en fonction de l'interlocuteur.
- L'importance de la 1ère impression
  - Les clés pour faire une première impression positive et durable.
  - L'impact de la communication non verbale posture, gestuelle, regard.
  - Exercices pratiques pour améliorer son impact dès les premiers instants.
- Les 4 étapes de la vente
  - Explorez les étapes clés du processus de vente, de la préparation à la conclusion.
  - Mise en pratique à travers des exercices concrets.

### Perfectionner ses techniques de vente et de négociation

- Le questionnement et l'écoute active
  - Techniques pour poser des questions pertinentes et découvrir les besoins réels des clients.
  - Développer une écoute active pour mieux comprendre et répondre aux attentes.
  - Exercices pour améliorer la qualité de l'écoute et de l'interaction.
- Argumenter efficacement
  - Identifier les arguments clés pour valoriser son offre.
  - Structurer son discours pour convaincre et rassurer le client.
  - Techniques pour mettre en avant les avantages concurrentiels.
- Les 5 attitudes clés de la négociation commerciale
  - Adoptez une posture de négociateur pour gérer les objections et parvenir à des accords gagnant-gagnant.
  - Techniques pour gérer les objections et maintenir un dialogue constructif.
  - Stratégies pour parvenir à un accord gagnant-gagnant.
- Accepter l'objection
  - Comprendre les différentes formes d'objections et leurs causes.
  - Techniques pour transformer une objection en opportunité de dialogue.
  - Exercices pour répondre aux objections de manière positive et constructive.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Notre approche pédagogique privilégie la pratique et les mises en situation, avec 70% du temps consacré à des exercices et des jeux de rôle basés sur des cas réels.
- Les participants co-construisent des outils personnalisés, adaptés à leur contexte professionnel, et partagent leurs bonnes pratiques pour enrichir l'apprentissage collectif.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Stéphane KAPRIELIAN**, Consultant Formateur et Coach certifié. Il accompagne depuis de nombreuses années les équipes des ESMS et les Services de Prévention et de Santé au Travail. Il est spécialiste du management comportemental et de la motivation des collaborateurs.

#### Les + de la formation

- Pratique et Mises en Situation : 70% du temps consacré à des exercices pratiques et des jeux de rôle basés sur des cas réels.
- Outils Personnalisés : co-construction d'outils adaptés à chaque participant pour une application immédiate dans leur quotidien professionnel.
- Échanges de Bonnes Pratiques : partage d'expériences entre les participants pour enrichir les apprentissages.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# STRATÉGIE COMMERCIALE EN ESAT ET EA

## Cibler, prospecter, convaincre

Durée : 14 Heures

Coût : 700 €

CODE

366

Dates : La Grande Motte du 01 au 02/06/2026 OU Paris du 14 au 15/09/2026

### Visées professionnelles

Dans un contexte où la prospection et la structuration de l'action commerciale sont essentielles au développement des ESAT et des EA, cette formation permet aux professionnels de s'approprier les méthodes et outils clés pour cibler efficacement leurs prospects et structurer leur démarche commerciale. Cette formation a pour objectif de renforcer les compétences des participants afin qu'ils puissent mettre en place une action commerciale performante et adaptée à leur environnement professionnel et utiliser efficacement les outils de prospection, y compris LinkedIn.

### Personnes concernées et prérequis

Toute personne impliquée dans la prospection et le développement commercial au sein de ces établissements. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Analyser et Comprendre le marché des ESAT et EA pour identifier les opportunités commerciales.
- Segmenter le marché (pour une Prospection Efficace) pour cibler efficacement les prospects.
- Définir et Communiquer une Proposition de Valeur Claire et attractive.
- Élaborer un Plan d'Action Commercial.
- Optimiser l'Utilisation de LinkedIn pour la prospection.
- Maîtriser les techniques de prospection téléphonique.
- Gérer les objections de manière constructive.

### Contenu

#### Comprendre et structurer son marche

- Quel est mon marché ? Quels sont mes clients potentiels ?
  - Analyse des spécificités du marché des ESAT et EA.
  - Identification des clients potentiels et des opportunités commerciales.
- Comment segmenter son marché pour gagner en efficacité ?
  - Techniques de segmentation pour cibler les prospects de manière précise.
  - Stratégies pour optimiser l'efficacité de la prospection grâce à une segmentation adaptée.
- Ma proposition de valeur - Qu'est-ce que je propose ?
  - Définition et formulation d'une proposition de valeur claire et attractive.
  - Mise en avant des avantages concurrentiels de l'offre.
- Créer un discours efficace et concis
  - Techniques pour structurer un discours commercial percutant.
  - Méthodes pour communiquer de manière claire et convaincante.
- Élaborer un plan d'action
  - Définition d'objectifs commerciaux réalistes.
  - Planification des actions nécessaires pour atteindre ces objectifs.
  - Organisation du temps et des ressources pour une prospection productive.

### Outils et techniques de prospection

- Optimiser son profil LinkedIn
  - Création et optimisation d'un profil LinkedIn professionnel et attractif.
  - Utilisation de LinkedIn pour renforcer sa présence en ligne et attirer des prospects.
- Utiliser LinkedIn pour enrichir sa base et prospecter
  - Stratégies pour exploiter LinkedIn comme outil de prospection.
  - Techniques pour identifier et entrer en contact avec des prospects via LinkedIn.
- Mise en pratique de la prospection téléphonique
  - Techniques pour mener des campagnes de prospection téléphonique efficaces.
  - Simulations pratiques pour améliorer les compétences en prospection téléphonique.
- Gérer les objections
  - Méthodes pour répondre aux objections de manière constructive.
  - Techniques pour transformer les objections en opportunités de dialogue et de conversion.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

Notre approche pédagogique privilégie la pratique et les mises en situation, avec 70% du temps consacré à des exercices et des jeux de rôle basés sur des cas réels.

Les participants co-construisent des outils personnalisés, adaptés à leur contexte professionnel, et partagent leurs bonnes pratiques pour enrichir l'apprentissage collectif.

Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant l'évaluation de la satisfaction, l'autoévaluation et l'évaluation de l'atteinte des objectifs.

### Animation

**Stéphane KAPRIELIAN**, Consultant Formateur et Coach certifié. Il accompagne depuis de nombreuses années les équipes des ESMS et les Services de Prévention et de Santé au Travail. Il est spécialiste du management comportemental et de la motivation des collaborateurs.

#### Les + de la formation

- Pratique et mises en situation : 70% du temps consacré à des exercices pratiques et des jeux de rôle basés sur des cas réels.
- Outils personnalisés : co-construction d'outils adaptés à chaque participant pour une application immédiate dans leur quotidien professionnel.
- Échanges de bonnes pratiques : partage d'expériences entre les participants pour enrichir les apprentissages.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# MANAGER ET ACCOMPAGNER LA PERFORMANCE COMMERCIALE EN ESAT ET EA

## Pilotage, Motivation et Suivi des Equipes

Durée : 14 Heures

Coût : 700 €

Dates : La Grande Motte du 13 au 14/04/2026 OU Paris du 12 au 13/10/2026

### Visées professionnelles

Dans un contexte de transformation et de développement des activités commerciales au sein des ESAT et EA, cette formation vise à renforcer les compétences managériales des professionnels impliqués dans le pilotage, la motivation et le suivi des équipes commerciales.

L'objectif général est de permettre aux participants d'acquérir des méthodes et outils concrets pour optimiser la performance collective et individuelle, tout en favorisant l'engagement et la réussite des équipes.

### Personnes concernées et prérequis

Toute personne impliquée dans le management direct ou indirect de la prospection et du développement commercial au sein de ces établissements. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- S'approprier le rôle de manager commercial dans un contexte d'ESAT ou EA.
- Définir et Communiquer des objectifs clairs, mesurables et atteignables.
- Élaborer un Plan d'Action Commerciale structuré et réaliste.
- Mettre en Place des Outils de Suivi et des indicateurs de performance (KPI).
- Stimuler la motivation des Équipes.
- Assurer un suivi régulier et efficace des actions commerciales.

### Contenu

#### Pilotage et planification de la performance commerciale

- Rôle du Manager
  - Comprendre les responsabilités et les missions clés d'un manager dans un contexte commercial.
  - Développer les compétences nécessaires pour guider et soutenir les équipes commerciales.
- Définition des objectifs
  - Établir des objectifs commerciaux clairs, mesurables et atteignables.
  - Aligner les objectifs individuels avec les objectifs globaux de l'organisation.
- Construire un Plan d'Action Commerciale adapté
  - Élaborer un plan d'action commercial structuré et réaliste.
  - Définir les étapes et les ressources nécessaires pour atteindre les objectifs fixés.
- Définition des KPI et construction des outils de suivi
  - Identifier et définir les indicateurs clés de performance (KPI) pertinents.
  - Créer et mettre en place des outils de suivi pour mesurer et analyser les performances commerciales.

#### Motivation et suivi des équipes commerciales

- Comprendre les Leviers de la motivation

- Explorer les différents leviers de motivation et leur impact sur la performance des équipes.
- Apprendre à utiliser ces leviers pour stimuler l'engagement et la productivité.
- Adapter son management et valoriser les réussites
  - Adapter son style de management en fonction des besoins et des profils des membres de l'équipe.
  - Mettre en place des stratégies pour reconnaître et valoriser les réussites individuelles et collectives.
- L'Importance du suivi
  - Comprendre le rôle crucial du suivi dans le maintien de la performance commerciale.
  - Développer des méthodes pour assurer un suivi régulier et efficace des actions commerciales.
- Aider à surmonter les objections
  - Apprendre à identifier et à gérer les objections rencontrées par les équipes commerciales.
  - Fournir des outils et des techniques pour aider les équipes à surmonter les obstacles et à atteindre leurs objectifs.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Notre approche pédagogique privilégie la pratique et les mises en situation, avec 70% du temps consacré à des exercices et des jeux de rôle basés sur des cas réels.
- Les participants co-construisent des outils personnalisés, adaptés à leur contexte professionnel, et partagent leurs bonnes pratiques pour enrichir l'apprentissage collectif.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Stéphane KAPRIELIAN**, Consultant Formateur et Coach certifié. Il accompagne depuis de nombreuses années les équipes des ESMS et les Services de Prévention et de Santé au Travail. Il est spécialiste du management comportemental et de la motivation des collaborateurs.

### Les + de la formation

- Pratique et mises en situation : 70% du temps consacré à des exercices pratiques et des jeux de rôle basés sur des cas réels.
- Outils personnalisés : co-construction d'outils adaptés à chaque participant pour une application immédiate dans leur quotidien professionnel.
- Échanges de bonnes pratiques : partage d'expériences entre les participants pour enrichir les apprentissages.



# CONNAISSANCES ET PROBLÉMATIQUES DES PUBLICS ACCOMPAGNÉS – MODES D'INTERVENTION

| PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (TND, TSA, TDI, TDAH...)                                                                                                                                          |           | MODALITÉS                            | CODE       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------|------------|
| <b>Les troubles du neurodéveloppement</b><br>Comprendre pour mieux accompagner les enfants et ados avec TND (TDI, TSA, TDAH, TDEL, TDYS...)                                                          |           | INTER/INTRA                          | <b>370</b> |
| <b>Les fondamentaux du TSA avec TDI</b><br>Comprendre pour adapter sa posture professionnelle                                                                                                        | Nouveau   | INTER/INTRA<br>100% Classe Virtuelle | <b>371</b> |
| <b>TDAH et comportements difficiles chez l'enfant et l'adolescent</b><br>Comprendre pour mieux accompagner                                                                                           | Actualisé | INTER/INTRA                          | <b>372</b> |
| <b>PEP-3 : Une évaluation pour mieux accompagner</b><br>Les enfants et adolescents avec TSA et/ou TDI                                                                                                | Nouveau   | 100% INTRA                           | <b>373</b> |
| <b>TTAP : Une évaluation pour mieux accompagner</b><br>Les adolescents et adultes avec TSA et/ou TDI                                                                                                 | Nouveau   | 100% INTRA                           | <b>374</b> |
| <b>Vineland-II : de l'évaluation aux pistes d'interventions</b><br>auprès des personnes avec TDI associé ou non à un TSA                                                                             | Actualisé | 100% INTRA                           | <b>375</b> |
| <b>Développer la Communication Alternative et Augmentée (CAA) auprès des personnes présentant un ou des troubles du Neurodéveloppement (TSA, TDL, TDI)</b><br>Mieux adapter pour mieux communiquer ? | Actualisé | INTER/INTRA                          | <b>376</b> |
| <b>Développer les habiletés sociales</b><br>des enfants et adolescents présentant des troubles du neurodéveloppement (TSA, TDI, TDAH,...)                                                            | Actualisé | INTER/INTRA                          | <b>377</b> |
| <b>Particularités sensorielles chez la personne TSA (enfants, ados, adultes)</b><br>mieux repérer pour mieux accompagner                                                                             |           | 100% INTER                           | <b>378</b> |
| <b>Analyse et gestion des "comportements problèmes"</b><br>des publics présentant un TSA associé à un Trouble du Développement de l'Intelligence                                                     |           | 100% INTRA                           | <b>379</b> |
| <b>Autostimulations, stéréotypies</b> - Mieux les comprendre, les évaluer, les accompagner                                                                                                           |           | 100% INTRA                           | <b>380</b> |
| <b>Élaborer le Projet Personnalisé</b><br>des personnes présentant des troubles du neurodéveloppement                                                                                                |           | 100% INTRA                           | <b>381</b> |
| <b>L'adulte en situation de handicap et sa famille</b><br>Vers un nouveau pacte d'alliance pour le médico-social                                                                                     |           | 100% INTRA                           | <b>382</b> |
| <b>Construire un accompagnement structuré et personnalisé pour les personnes TSA-TDI</b>                                                                                                             | Nouveau   | INTER/INTRA                          | <b>383</b> |
| <b>L'animation du quotidien</b> - Une personnalisation de l'accompagnement dans un collectif                                                                                                         |           | 100% INTRA                           | <b>384</b> |
| <b>Référent(e) Vie affective et sexuelle des mineurs/majeurs en situation de handicap</b>                                                                                                            | Actualisé | INTER/INTRA                          | <b>385</b> |
| <b>Guider le consentement libre et éclairé de la personne en situation de handicap</b>                                                                                                               |           | 100% INTRA                           | <b>387</b> |
| <b>Une sexualité pour des adultes accueillis en collectif ou vivant à domicile, est-ce un handicap ?</b>                                                                                             |           | 100% INTRA                           | <b>388</b> |
| <b>Accompagner l'avancée en âge des personnes en situation de handicap</b>                                                                                                                           |           | INTER/INTRA                          | <b>389</b> |



| HANDICAP PSYCHIQUE - SANTÉ MENTALE                                                                                           |         | MODALITÉS   | CODE       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|------------|
| <b>Premier secours en santé mentale (PSSM)</b><br>Améliorez la détection et l'intervention précoce face aux troubles mentaux |         | INTER/INTRA | <b>400</b> |
| <b>Approche des troubles psychiques</b> des personnes accompagnées dans les ESSMS                                            |         | INTER/INTRA | <b>401</b> |
| <b>Accompagnement du sujet délirant, de la psychose et du handicap psychique</b>                                             |         | INTER/INTRA | <b>402</b> |
| <b>Pathologies psychiatriques et approche psychopathologique des troubles associés en ESSMS</b>                              |         | 100% INTRA  | <b>403</b> |
| <b>Handicap psychique et réhabilitation psychosociale</b>                                                                    |         | 100% INTRA  | <b>404</b> |
| <b>Accompagner les troubles psychiques en Protection de l'Enfance</b><br>Mieux comprendre pour mieux accompagner             | Nouveau | INTER/INTRA | <b>405</b> |

### Autres formations Handicaps dans notre [catalogue](#)

|                                                                                                                                  |  |             |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------|------------|
| <b>Autodétermination des personnes en situation de handicap</b><br>Du choix du modèle aux postures professionnelles favorisantes |  | 100% INTRA  | <b>041</b> |
| <b>Autodétermination et psychopathologie</b>                                                                                     |  | INTER/INTRA | <b>044</b> |
| <b>Accompagner l'avancée en âge des travailleurs handicapés en ESAT</b>                                                          |  | 100% INTRA  | <b>357</b> |

### Autres formations Handicaps consultables uniquement sur [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com)

|                                                                                                                                                           |         |                                       |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------|------------|
| <b>Référent.e vie intime, affective et sexuelle (VIAS) des personnes en situation de handicap</b><br>Programme conforme à la circulaire du 5 juillet 2021 |         | 100% INTRA<br>Présentiel & distanciel | <b>386</b> |
| <b>Polyhandicap et comportements problèmes - Comprendre pour mieux accompagner</b>                                                                        | Nouveau | 100% INTRA                            | <b>570</b> |
| <b>L'accompagnement de la personne polyhandicapée dans ses spécificités</b>                                                                               | Nouveau | 100% INTRA                            | <b>571</b> |
| <b>Vieillesse et fin de vie de la personne polyhandicapée</b><br>Comment accompagner de façon adaptée et bienveillante ?                                  | Nouveau | 100% INTRA                            | <b>572</b> |

| PROTECTION DE L'ENFANCE (MECS, AEMO, FOYERS DE L'ENFANCE...)                                                                                                                   |           | MODALITÉS   | CODE       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|------------|
| <b>Les basiques en Protection de l'Enfance</b><br>Connaître pour comprendre                                                                                                    | Actualisé | INTER/INTRA | <b>415</b> |
| <b>Les besoins fondamentaux de l'enfant en protection de l'enfance</b><br>Mieux évaluer pour mieux accompagner                                                                 |           | 100% INTRA  | <b>416</b> |
| <b>Agir en Protection de l'enfance</b><br>Repérer les dangers et construire l'accompagnement                                                                                   | Actualisé | 100% INTRA  | <b>417</b> |
| <b>Jeunes en double vulnérabilité</b><br>Développer des réponses coordonnées pour prévenir les ruptures de parcours                                                            | Nouveau   | INTER/INTRA | <b>418</b> |
| <b>L'approche coordination parentale en protection de l'enfance - Module 1</b><br>Un processus structuré pour intervenir dans les situations de conflits sévères de séparation | Nouveau   | INTER/INTRA | <b>419</b> |

|                                                                                                                                                                                |           |                  |             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-------------|
| <b>L'approche coordination parentale en protection de l'enfance - Module 2</b><br>Un processus structuré pour intervenir dans les situations de conflits sévères de séparation | Nouveau   | INTER/INTRA      | <b>420</b>  |
| <b>Individualiser l'accompagnement d'un enfant accueilli en MECS</b>                                                                                                           | Actualisé | 100% INTRA       | <b>421</b>  |
| <b>Sécuriser le parcours de l'enfant en protection de l'enfance</b><br>Nouvelle approche du Projet Personnalisé                                                                |           | 100% INTRA       | <b>422</b>  |
| <b>Les Visites en Présence d'un Tiers</b> (ex visites médiatisées)                                                                                                             | Actualisé | 100% INTRA       | <b>423</b>  |
| <b>Pour une approche éducothérapeutique des visites médiatisées</b>                                                                                                            |           | INTER/INTRA      | <b>424</b>  |
| <b>Construire et mettre en œuvre un dispositif de projet personnalisé en Protection de l'Enfance</b>                                                                           | Actualisé | 100% INTRA       | <b>425</b>  |
| <b>Travailler avec les familles en Protection de l'Enfance</b>                                                                                                                 | Actualisé | 100% INTRA       | <b>426</b>  |
| <b>La mesure unique en milieu ouvert</b><br>Quand la protection de l'enfance s'adapte aux besoins des familles                                                                 | Actualisé | 100% INTRA       | <b>427</b>  |
| <b>Référentiel HAS en Protection de l'Enfance</b><br>Optimiser l'évaluation du danger pour l'enfant                                                                            | Actualisé | 100% INTRA       | <b>428</b>  |
| <b>Comprendre le fonctionnement du cerveau des enfants et adolescents</b><br>En Protection de l'Enfance et dans le secteur du handicap                                         | Actualisé | INTER/INTRA      | <b>432</b>  |
| <b>Bientraitance et soin en MECS</b>                                                                                                                                           | Nouveau   | 100% INTRA       | <b>433</b>  |
| <b>ENFANCE - ADOLESCENCE - FAMILLES</b>                                                                                                                                        |           | <b>MODALITÉS</b> | <b>CODE</b> |
| <b>Sensibilisation à l'approche systémique et à la thérapie familiale systémique</b>                                                                                           |           | INTER/INTRA      | <b>440</b>  |
| <b>Construire un programme de soutien et d'accompagnement à la parentalité</b>                                                                                                 |           | INTER/INTRA      | <b>441</b>  |
| <b>Parentalité et transculturalité</b><br>Le soutien à la parentalité dans le contexte de diversité socio-culturelle                                                           |           | INTER/INTRA      | <b>443</b>  |
| <b>Le génogramme</b><br>Un outil de médiation polyvalent                                                                                                                       |           | INTER/INTRA      | <b>444</b>  |
| <b>Mise en représentation et constellations familiales</b><br>des outils pour agir au cœur des situations les plus complexes au sein des familles et des institutions          | Actualisé | INTER/INTRA      | <b>445</b>  |
| <b>Accompagner et protéger le développement de l'enfant de 0 à 6 ans</b>                                                                                                       |           | INTER/INTRA      | <b>446</b>  |
| <b>Accueillir la fratrie en institution</b>                                                                                                                                    |           | 100% INTRA       | <b>449</b>  |
| <b>L'approche-médiation</b><br>Mieux collaborer avec les familles en faisant évoluer sa posture professionnelle                                                                | Actualisé | 100% INTER       | <b>450</b>  |
| <b>« Le Conflit de loyauté »</b><br>Un nouage qui interroge la clinique de la relation enfant-parents-institution                                                              |           | 100% INTRA       | <b>451</b>  |
| <b>Inceste et incestuel</b>                                                                                                                                                    |           | 100% INTRA       | <b>452</b>  |
| <b>Développer une nouvelle vision systémique pour soutenir la relation d'aide</b>                                                                                              | Nouveau   | INTER/INTRA      | <b>454</b>  |
| <b>Intégrer un regard transgénérationnel sur les accompagnements</b><br>Agir sur les influences de nos systèmes d'appartenance                                                 | Nouveau   | INTER/INTRA      | <b>456</b>  |

| PROBLÉMATIQUES ADOLESCENTES                                                                                                                                                                 |           | MODALITÉS   | CODE       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|------------|
| Adolescence et grande souffrance psychique                                                                                                                                                  |           | 100% INTRA  | <b>466</b> |
| Accompagner les troubles du comportement chez les adolescents                                                                                                                               |           | INTER/INTRA | <b>467</b> |
| La sexualité et la vie amoureuse chez les adolescents et jeunes majeurs : un enjeu éducatif majeur                                                                                          | Actualisé | 100% INTRA  | <b>468</b> |
| Les jeunes face aux nouveaux médias : enjeux éducatifs et leviers d'action<br>Accompagner les jeunes dans leurs pratiques numériques (réseaux sociaux, jeux vidéos, sites, portable, IA...) | Actualisé | INTER/INTRA | <b>469</b> |
| Addictions et Parentalité<br>L'action éducative auprès des enfants et jeunes de parents addictés                                                                                            | Actualisé | 100% INTRA  | <b>471</b> |

**Autres formations Protection de l'Enfance - Enfance, Adolescence, Famille - Problématiques Adolescentes - consultables uniquement sur [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com)**

| L'accompagnement socio-éducatif des mineurs non accompagnés                                                                                                | Actualisé | INTER/INTRA                           | <b>233</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------|------------|
| L'interdisciplinarité en protection de l'enfance<br>Comment faire du travail d'équipe une force dans l'accompagnement des personnes vulnérables            | Actualisé | 100% INTRA                            | <b>429</b> |
| Évaluation clinique en Protection de l'Enfance<br>La méthode intégrative                                                                                   |           | 100% INTRA                            | <b>430</b> |
| Analyse des Pratiques Professionnelles pour les chefs de service en Protection de l'Enfance                                                                |           | 100% INTRA<br>Présentiel & distanciel | <b>431</b> |
| Construire une relation entre famille et institution<br>pour donner du sens à l'accueil de l'enfant                                                        |           | INTER/INTRA                           | <b>442</b> |
| Répondre au besoin primaire d'attachement<br>des jeunes enfants en collectivité                                                                            |           | 100% INTRA                            | <b>447</b> |
| La dépression chez l'enfant et l'adolescent<br>De la prévention à l'accompagnement                                                                         |           | 100% INTRA                            | <b>448</b> |
| Familles en crise et pathologie des liens                                                                                                                  |           | 100% INTRA                            | <b>453</b> |
| La mise en représentation<br>Domaines d'application et approfondissement pratique                                                                          | Nouveau   | INTER/INTRA                           | <b>455</b> |
| Interface école - familles en difficulté                                                                                                                   |           | 100% INTRA                            | <b>457</b> |
| Adolescence et prévention du mal-être<br>Accompagner le jeune dans l'exploration de ses émotions et de ses besoins pour devenir acteur de sa santé mentale | Actualisé | 100% INTRA                            | <b>465</b> |
| Radicalités adolescentes et vulnérabilités<br>Comprendre et accompagner                                                                                    |           | 100% INTRA                            | <b>470</b> |
| DISPOSITIFS HORS LES MURS - INTERVENTION À DOMICILE                                                                                                        |           | MODALITÉS                             | CODE       |
| Travailler hors les murs : à l'heure de l'inclusion (IME, SESSAD, SAVS, SAMSAH, Foyers, MAS...)                                                            |           | INTER/INTRA                           | <b>475</b> |
| Pour une approche écosystémique du partenariat avec les familles                                                                                           |           | 100% INTRA                            | <b>476</b> |

|                                                                                                     |                                        |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------|
| <b>Accompagnement à domicile</b><br>Adapter ses techniques de communication pour entrer en relation | INTER/INTRA                            | <b>477</b> |
| <b>Accompagnement à domicile</b><br>Posture professionnelle et approche systémique                  | INTER/INTRA<br>Présentiel & distanciel | <b>478</b> |

**Autres formations Dispositifs Hors les murs - Intervention à domicile -  
consultables uniquement sur [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com)**

|                                                                                                              |            |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| <b>L'aller vers : une modalité d'intervention au service de l'inclusion sociale</b>                          | 100% INTRA | <b>023</b> |
| <b>Manager une équipe en SESSAD</b>                                                                          | 100% INTRA | <b>102</b> |
| <b>Relations avec les proches aidants</b><br>Les inclure dans l'accompagnement des personnes accompagnées    | 100% INTRA | <b>479</b> |
| <b>La dynamique partenariale entre SESSAD d'un même territoire</b>                                           | 100% INTRA | <b>480</b> |
| <b>PUBLICS RELEVANT DU CHAMP DE L'EXCLUSION</b>                                                              | MODALITÉS  | CODE       |
| <b>Rencontrer, accueillir, accompagner les personnes situées aux marges</b><br>SDF, toxicomanes, délinquants | 100% INTRA | <b>485</b> |

**Autres formations Publics relevant du champ de l'exclusion -  
consultables uniquement sur [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com)**

|                                                                                                                                                       |                  |             |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|------------|
| <b>Accompagnement des personnes exilées</b><br>Pratiques réflexives sur les représentations sociales et transformation des pratiques professionnelles | <b>Actualisé</b> | 100% INTRA  | <b>486</b> |
| <b>Approche méthodologique globale et situationnelle du Projet Personnalisé d'Accompagnement en CADA / HUDA</b>                                       | <b>Nouveau</b>   | 100% INTRA  | <b>487</b> |
| <b>MODES D'INTERVENTIONS ET PROBLÉMATIQUES TRANSVERSALES</b>                                                                                          |                  | MODALITÉS   | CODE       |
| <b>Le concept de bientraitance</b><br>Approche théorique, outils et modes d'intervention pour son déploiement en ESSMS                                |                  | 100% INTRA  | <b>490</b> |
| <b>Devenez Pilote de la Bientraitance dans votre établissement certifié AFNOR</b><br>Formation animée en partenariat avec le cabinet TLC              |                  | 100% INTER  | <b>492</b> |
| <b>La réflexion éthique dans la conduite de projet et dans l'accompagnement des personnes</b>                                                         |                  | 100% INTRA  | <b>494</b> |
| <b>L'entretien d'aide et d'accompagnement</b><br>Une relation structurée et non directive                                                             |                  | INTER/INTRA | <b>495</b> |
| <b>Mieux observer pour mieux évaluer les effets de l'accompagnement</b>                                                                               |                  | 100% INTRA  | <b>496</b> |
| <b>L'approche narrative dans l'accompagnement</b><br>Un mode d'accompagnement au service du pouvoir d'agir                                            |                  | 100% INTRA  | <b>497</b> |
| <b>Nouveaux publics ? Nouvelles pratiques éducatives ?</b>                                                                                            |                  | 100% INTRA  | <b>499</b> |
| <b>Spécificités et différences culturelles</b><br>dans la conduite du projet d'accompagnement ou de soins                                             |                  | 100% INTRA  | <b>501</b> |

|                                                                                                                                                                             |           |                                           |             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------|-------------|
| <b>La clinique transculturelle</b><br>se décentrer et co-construire la relation d'aide                                                                                      |           | INTER/INTRA                               | <b>502</b>  |
| <b>Vie amoureuse et sexuelle</b><br>Quand les carences affectives perdurent                                                                                                 |           | INTER/INTRA                               | <b>503</b>  |
| <b>Addictions : prévenir, repérer, réduire et accompagner</b><br>Intégrer la problématique des addictions dans l'accompagnement des publics accueillis                      | Actualisé | INTER/INTRA                               | <b>504</b>  |
| <b>Pour une approche clinique approfondie</b>                                                                                                                               |           | 100% INTRA                                | <b>505</b>  |
| <b>A la rencontre de l'autre par l'approche Snoezelen</b>                                                                                                                   | Nouveau   | INTER/INTRA                               | <b>506</b>  |
| <b>L'approche systémique de l'accompagnement socio-éducatif</b>                                                                                                             |           | INTER/INTRA                               | <b>508</b>  |
| <b>Développer une qualité de relation bienveillante avec les personnes accompagnées</b>                                                                                     |           | 100% INTRA                                | <b>509</b>  |
| <b>Avancée en âge et fin de vie</b><br>Repères communs pour un projet d'accompagnement                                                                                      | Nouveau   | 100% INTRA                                | <b>510</b>  |
| <b>Accompagner les identités plurielles : genre, sexualité, culture, religion, singularités</b><br>Comprendre, accompagner, inclure                                         | Nouveau   | INTER/INTRA                               | <b>511</b>  |
| <b>Chefs de service : faire coïncider urgence psychique et urgence calendaire</b><br>Quelles actions pour le chef de service ?                                              | Nouveau   | INTER/INTRA                               | <b>512</b>  |
| <b>Numérique et IA dans l'accompagnement social</b>                                                                                                                         | Nouveau   | INTER/INTRA                               | <b>515</b>  |
| <b>SOINS RELATIONNELS</b>                                                                                                                                                   |           | <b>MODALITÉS</b>                          | <b>CODE</b> |
| <b>Approche SNOEZELEN dans les temps clés du quotidien</b><br>Certificat SNOEZELEN niveau initiation                                                                        |           | 100% INTRA                                | <b>525</b>  |
| <b>Approche SNOEZELEN et prévention des troubles du comportement</b><br>Certificat SNOEZELEN niveau avancé                                                                  |           | 100% INTRA                                | <b>526</b>  |
| <b>Comprendre et accompagner les maux de la nuit</b>                                                                                                                        |           | INTER/INTRA                               | <b>527</b>  |
| <b>L'hypnose relationnelle</b><br>Une approche non médicamenteuse de la douleur adaptée                                                                                     |           | INTER/INTRA<br>Présentiel &<br>distanciel | <b>528</b>  |
| <b>VIOLENCE - MALTRAITANCES</b>                                                                                                                                             |           | <b>MODALITÉS</b>                          | <b>CODE</b> |
| <b>Vécus et trajectoires traumatiques</b><br>Comprendre pour soutenir et mieux accompagner                                                                                  |           | INTER/INTRA                               | <b>535</b>  |
| <b>Incidence des vécus traumatiques chez l'enfant - Repérage et conduites à tenir</b>                                                                                       |           | INTER/INTRA                               | <b>536</b>  |
| <b>Violence en institution</b><br>Se préserver et rester acteur pour maintenir sa fonction éducative, d'accueil ou de soin                                                  |           | INTER/INTRA                               | <b>537</b>  |
| <b>Initiation aux postures et gestes contenantants</b><br>Comprendre et gérer les situations de violence (protection de l'enfance ou PJJ)                                   |           | 100% INTRA                                | <b>541</b>  |
| <b>Gestion de la « crise » d'un enfant ou d'un adolescent</b><br>Relancer l'élaboration de l'individu, calmer l'excitation du groupe, soutenir les professionnels impliqués | Nouveau   | 100% INTRA                                | <b>544</b>  |

|                                                                                                                     |         |                                       |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------|------------|
| <b>Enfants / adolescents victimes / auteurs d'agressions sexuelles</b><br>Penser leur accompagnement                | Nouveau | 100% INTRA                            | <b>545</b> |
| <b>La parole de l'enfant victime de maltraitance</b><br>Entre non-dits et dires de la souffrance                    | Nouveau | 100% INTRA                            | <b>546</b> |
| <b>Intervention verbale et de sécurité en ESSMS</b><br>Programme CPI (Ex MAPA) à la carte                           |         | 100% INTRA<br>Présentiel & distanciel | <b>547</b> |
| <b>Intervention verbale et de sécurité en ESSMS</b><br>Formation CPI (Ex MAPA)- Instructeurs certifiés tous niveaux |         | 100% INTRA<br>Présentiel & distanciel | <b>548</b> |
| <b>Réduire l'agressivité verbale et physique -Stratégies avancées -</b>                                             | Nouveau | 100% INTRA                            | <b>549</b> |
| <b>Réduire l'agressivité verbale et physique -Stratégies avancées et d'urgence -</b>                                | Nouveau | 100% INTRA                            | <b>550</b> |

**Autres formations Modes d'interventions et problématiques transversales - Soins relationnels - Violences - Maltraitance - consultables uniquement sur [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com)**

|                                                                                                                                                                         |           |                                      |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------|------------|
| <b>Construire un système bientraitant dans les ESSMS</b><br>Parcours modulaire à la carte pour ancrer durablement la bientraitance dans la gouvernance et le management | Nouveau   | INTER/INTRA<br>100% Classe Virtuelle | <b>491</b> |
| <b>L'art de l'accueil bientraitant : corps, espace et relation</b><br>Une approche innovante par l'Aïkido et le Théâtre forum                                           | Nouveau   | INTER/INTRA                          | <b>493</b> |
| <b>L'entretien motivationnel : une approche centrée sur la personne pour l'aider à engager le changement</b>                                                            |           | INTER/INTRA                          | <b>498</b> |
| <b>Faits religieux et laïcité : repères pour le travail social</b>                                                                                                      |           | 100% INTRA                           | <b>500</b> |
| <b>Approche méthodologique globale et situationnelle du Projet Personnalisé d'Accompagnement</b>                                                                        |           | 100% INTRA                           | <b>507</b> |
| <b>La place et le rôle du psychologue dans la nouvelle offre de service</b>                                                                                             |           | 100% INTRA                           | <b>513</b> |
| <b>Place et rôle de la référence à l'heure de la coordination</b>                                                                                                       |           | 100% INTRA                           | <b>514</b> |
| <b>Approche de la souffrance et de la mort</b>                                                                                                                          |           | 100% INTRA                           | <b>516</b> |
| <b>SNOEZELEN en ESSMS et à domicile</b><br>Pour une approche non médicamenteuse                                                                                         |           | 100% INTER                           | <b>529</b> |
| <b>Initiation à l'approche psychosomatique</b>                                                                                                                          |           | 100% INTRA                           | <b>530</b> |
| <b>Le soin non médicamenteux en ESSMS et à domicile</b>                                                                                                                 | Actualisé | 100% INTRA                           | <b>531</b> |
| <b>Violences, séparations familiales et aliénation parentale</b><br>Quelles conséquences, quels accompagnements pour l'enfant ?                                         |           | 100% INTRA                           | <b>538</b> |
| <b>Violence de l'enfant et de l'adolescent en milieu scolaire</b>                                                                                                       |           | 100% INTRA                           | <b>539</b> |
| <b>Cadres : mieux accompagner les effets des situations de crise (agressions, violence, etc...)</b>                                                                     |           | 100% INTRA                           | <b>540</b> |
| <b>La contenance pour prévenir et réduire la violence en ESSMS</b>                                                                                                      |           | 100% INTRA                           | <b>542</b> |
| <b>Pathologies de l'agir et clinique du passage à l'acte</b>                                                                                                            |           | 100% INTRA                           | <b>543</b> |

| ÉDUCATION - AUTORITÉ - PSYCHOPÉDAGOGIE DES APPRENTISSAGES                                                            | MODALITÉS   | CODE       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|
| <b>Exercer une autorité éducative bienveillante</b><br>Ni autoritarisme, ni permissivité, qu'est-ce que l'autorité ? | INTER/INTRA | <b>555</b> |
| <b>Éduquer avec bienveillance (en s'inspirant de la CNV)</b>                                                         | 100% INTRA  | <b>556</b> |
| <b>La sanction éducative (en s'inspirant de la CNV)</b>                                                              | 100% INTRA  | <b>557</b> |
| <b>Bricolothérapie et troubles des apprentissages des enfants et adolescents</b>                                     | 100% INTRA  | <b>561</b> |

**Autres formations Education - Autorité - Psychopédagogie des apprentissages  
consultables uniquement sur [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com)**

|                                                                                                                               |            |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| <b>Psychopédagogie de l'apprentissage</b>                                                                                     | 100% INTRA | <b>560</b> |
| <b>Repenser le regard porté sur l'enfant sous le prisme des neurosciences affectives et cognitives</b> <span>Actualisé</span> | 100% INTRA | <b>562</b> |
| <b>Apprendre à enseigner en pédagogie adaptée</b>                                                                             | 100% INTRA | <b>563</b> |
| <b>L'Accompagnement au Développement Vocationnel et Personnel</b><br>La Méthode A.D.V.P                                       | 100% INTRA | <b>564</b> |
| <b>Développer les compétences des salariés avec l'AFEST</b> (Action de Formation En Situation de Travail)                     | 100% INTRA | <b>565</b> |



# LES TROUBLES DU NEURODÉVELOPPEMENT

## Comprendre pour mieux accompagner les enfants et ados avec TND (TDI, TSA, TDAH, TDEL, TDYS...)

Durée : 14 Heures

Coût : 644 €

Dates : La Grande Motte du 30 au 31/03/2026 OU Paris du 24 au 25/09/2026

CODE

370

### Visée professionnelle

Les enfants et adolescents en situation de handicap, rencontrent des difficultés pouvant s'intriquer dans plusieurs troubles, dont il est parfois difficile d'identifier la nature et par conséquent d'ajuster l'accompagnement.

Cette formation a pour but de permettre à des professionnels de santé, du secteur médico-social ou éducatif, de découvrir une approche transdisciplinaire des troubles du neurodéveloppement (TND) leur permettant d'acquérir un langage commun et d'enrichir leurs pratiques professionnelles (savoir-faire et savoir-être).

### Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel qui souhaite développer des stratégies d'interventions adaptées et personnalisées et mettre en place un accompagnement qui soit au plus proche des besoins des enfants et adolescents présentant des troubles du Neurodéveloppement.

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Acquérir des connaissances sur les différents Troubles du Neurodéveloppement.
- Acquérir des connaissances sur le fonctionnement des enfants et adolescents selon le ou les troubles rencontrés.
- Connaître les différents dispositifs d'accompagnement (paramédical, scolaire, familial...).

### Contenu

#### Le concept de trouble du Neurodéveloppement

- La dimension développementale de ces troubles.
- Continuité et discontinuité dans ces troubles.
- Troubles qui s'assemblent et se chevauchent.
- Conceptualisation de ces troubles : le DSM-5.

#### Nosographie de ces troubles (selon le DSM5)

- Le Trouble Déficitaire de l'Attention avec Hyperactivité.
- Le Trouble du Spectre de l'Autisme.
- Les Troubles de la Communication (dont le trouble du langage, dysphasie).
- Le Trouble du Développement Intellectuel (déficience intellectuelle).
- Les Troubles Moteurs (dont le Trouble du Développement des Coordinations, dyspraxie).
- Les Troubles Spécifiques des Apprentissages (dyslexie, dysorthographe, dyslexie).

### La démarche d'évaluation diagnostique et fonctionnelle

- Les signes d'alerte.
- La démarche clinique.
- Les outils standardisés.

### L'objectif de l'accompagnement pluridisciplinaire

- L'accompagnement éducatif.
- Les rééducations paramédicales.
- L'accompagnement scolaire.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Chaque stagiaire recevra des documents pédagogiques clairs et consistants lui permettant de ne rien perdre des informations apportées.
- Des bibliographies seront également remises aux participants s'ils souhaitent aller plus loin dans leur maîtrise des concepts abordés.
- Le visionnage de vidéo permettra d'étayer les propos du formateur.
- Des études de cas cliniques permettront aux participants de mettre en pratique les connaissances acquises. Les études de cas peuvent concerner des enfants et adolescents proposées par les participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Fanny AYANOUGLOU**, psychologue et docteure en psychologie, Coordinatrice du Pôle TSA/TND, spécialisée dans l'évaluation et l'accompagnement des enfants et adolescents présentant des troubles du neurodéveloppement (TND).

Ou, **Priscille DOYEN**, psychologue spécialisée en TSA et coach. Elle exerce depuis une vingtaine d'années auprès des personnes TSA de l'âge de 4ans à l'âge adulte.

Ou, **Katie DAVENPORT**, psychologue, spécialisée dans l'évaluation et l'accompagnement des enfants et adolescents présentant des troubles du neurodéveloppement TND.

Ou, **Mathilde DAS MERCES**, psychologue du développement, spécialisée dans l'évaluation et l'accompagnement des enfants et adolescents présentant des troubles du spectre de l'autisme.

### Les + de la formation

- Manuel pédagogique détaillé.
- Adaptation du contenu aux besoins des participants.

# LES FONDAMENTAUX DU TSA AVEC TDI

## Comprendre pour adapter sa posture professionnelle

Durée : 14 Heures

Coût : 700 €

Dates : Classe virtuelle du 19 au 20/03/2026

### Visées professionnelles

L'accompagnement des personnes enfants/adolescents/adultes présentant un Trouble du Spectre de l'Autisme TSA associé à un Trouble du Développement Intellectuel TDI est particulièrement complexe, en raison des impacts importants que ces troubles neurodéveloppementaux peuvent avoir sur le fonctionnement global de la personne et sur son environnement.

Face à ces spécificités, les professionnels intervenant auprès de ce public doivent développer des compétences spécifiques leur permettant de mieux comprendre, observer et accompagner ces personnes de manière individualisée, respectueuse et ajustée.

Cette formation dispensée en 100% distanciel permet de mieux comprendre le fonctionnement des personnes présentant un TSA avec TDI, en s'appuyant sur des repères théoriques actualisés, des outils d'observation et d'évaluation, et des mises en situation pratiques favorisant l'analyse et l'adaptation des postures professionnelles.

### Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel qui souhaite mieux comprendre le fonctionnement des personnes présentant un TSA associé à un Trouble du Développement Intellectuel, afin d'adapter sa posture professionnelle, affiner ses observations et contribuer à un accompagnement plus adapté. Pas de prérequis.

Prérequis technique : prévoir un poste équipé d'une connexion internet, un micro et une webcam.

### Objectifs opérationnels

- Définir le Trouble du Spectre de l'Autisme et le Trouble du Développement Intellectuel.
- Comprendre les spécificités de fonctionnement.
- Comprendre les comportements : lecture fonctionnelle.
- Connaître les outils d'évaluation pour mieux identifier les besoins des usagers et adapter les objectifs d'accompagnements.

### Contenu

#### Le Trouble du Spectre de l'Autisme et le Trouble du Développement Intellectuel

- Les Troubles du neurodéveloppement, de quoi parle-t-on ?
- Étiologie des Troubles du Neurodéveloppement et prévalence.
- Le Trouble du Spectre de l'Autisme : critères DSM-5, spectre et diversité des profils.
- Le Trouble du Développement Intellectuel : critères du DSM-5, niveaux de sévérité.
- TSA et TDI : associations fréquentes, particularités cliniques.
- Les troubles associés (comorbidités).

### Spécificités de fonctionnement

- Spécificités cognitives : cohérence centrale, théorie de l'esprit, fonctions exécutives.
- Spécificités sensorielles : hypo-hypersensibilité...
- Communication, langage et compréhension.

### Les comportements : lecture fonctionnelle

- Les comportements comme mode de communication.
- Comportements-problèmes : causes possibles douleur, incompréhension, frustration, surcharge sensorielle.
- Importance du contexte et de l'interprétation.
- Comment décrire un comportement objectivement ?

### Outils d'évaluation

- La démarche d'évaluation diagnostique du TSA et du TDI.
- La démarche d'évaluation du fonctionnement de la personne.
- Les outils d'évaluation éducatifs : Vineland, PEP 3, TTAP, EFI-Ré, comfor 2...
- Définir des axes d'accompagnement à partir des évaluations et observations, en cohérence avec les attentes des usagers.
- Formuler des objectifs d'accompagnement précis : méthodologie SMART.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques utilisées (apports théoriques, études de cas pratiques, mises en situation, exemples vidéo, échanges entre les professionnels) visent à favoriser un déroulement dynamique et participatif et à l'appropriation des outils présentés.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Fanny AYANOUGLOU**, psychologue et docteure en psychologie, Coordinatrice du Pôle TSA/TND.

Ou, **Mathilde DAS MERCES**, psychologue du développement.

Ou, **Katie DAVENPORT**, psychologue.

Ou, **Priscille DOYEN**, psychologue.

Voir détails de présentation des intervenantes programme 370.

### Les + de la formation

- Conforme aux recommandations de bonnes pratiques de la HAS.
- Travaux pratiques et étude de cas cliniques.
- Pour les formations Intra, adaptations du contenu à la population accueillie par l'établissement.

# TDAH ET COMPORTEMENTS DIFFICILES CHEZ L'ENFANT ET L'ADOLESCENT

## Comprendre pour mieux accompagner

Durée : 14 Heures

Coût : 700 €

CODE

372

Dates : Paris du 28 au 29/05/2026 OU La Grande Motte du 12 au 13/11/2026

### Visée professionnelle

Le Trouble Déficitaire de l'Attention/Hyperactivité, ou TDAH, est un trouble qui questionne tant par sa fréquence dans notre société que par ses symptômes et conséquences sur la vie familiale, sociale et scolaire.

Le TDAH se voit souvent associé à d'autres affections, troubles du neurodéveloppement, troubles disruptifs (irritabilité, opposition, provocation...), rendant ainsi l'accompagnement des enfants et adolescents présentant ces manifestations, particulièrement complexe.

Cette formation a pour but de permettre aux professionnels de mieux comprendre le fonctionnement de ces enfants et adolescents et de leur apporter un ensemble de stratégies d'accompagnement et d'outils pratiques afin de promouvoir une approche adaptée (dans le milieu scolaire, familial...).

### Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel qui souhaite développer des stratégies d'interventions adaptées et personnalisées et mettre en place un accompagnement qui soit au plus proche des besoins des enfants et adolescents présentant un TDAH. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Consolider les connaissances théoriques concernant le TDAH et ses troubles associés.
- Connaître les différentes étapes de la démarche d'évaluation diagnostique du TDAH et des troubles associés.
- Connaître les différentes approches d'accompagnement des enfants/adolescents et de leurs parents.
- Intervenir auprès d'enfants/adolescents présentant un TDAH : principes clés.

### Contenu

#### Connaissances théoriques concernant le TDAH et ses troubles associés

- Le TDAH, un Trouble du Neurodéveloppement (DSM 5).
- L'origine de ce trouble.
- Définition du TDAH et caractéristiques souvent associées (dysrégulation émotionnelle, difficultés d'habiletés sociales...).
- Retentissements sur le jeune et sa famille.
- Les troubles souvent associés (Trouble oppositionnel avec provocation, Trouble des conduites, Trouble Développemental des Coordinations...).
- Qu'entend-on par attention(s) et fonctions exécutives ?
- Les modèles explicatifs du TDAH.

#### Démarche d'évaluation diagnostique du TDAH et des troubles associés

- Présentation des différentes étapes de la démarche diagnostique recommandée.
- Présentation d'un questionnaire de dépistage.

- Présentation de deux échelles appréciant les manifestations du TDAH et des difficultés associées.

#### Les approches d'accompagnement des enfants/ados et de leur parents

- Présentation des approches d'accompagnement centrées sur le jeune et/ou sa famille : remédiation cognitive, accompagnement en Thérapies cognitives et comportementales, groupes d'entraînement aux habiletés sociales, Éducation Thérapeutique du Patient, guidance parentale (programme Barkley).
- Les adaptations pédagogiques.

#### Interventions auprès d'enfants/ados et de leur famille

- Psychoéducation (enfants/adolescent et famille) et programmes d'entraînement aux habiletés parentales
- Principes éducatifs clés : Analyser les situations problématiques (ABC), dégager des objectifs SMART, motiver l'enfant/adolescent à adopter un comportement adapté (le renforcement positif, le moment spécial, le contrat à point, formuler une consigne efficace).
- Gérer les crises de colère et faciliter la résolution de problèmes.
- Traitements médicamenteux du TDAH
- Aménagements scolaires et pédagogiques

#### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Les méthodes pédagogiques utilisées (apports théoriques, études de cas pratiques, mises en situation, Quiz, échanges entre les professionnels...) visent à favoriser un déroulement dynamique et participatif et à l'appropriation des outils présentés.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

Fanny AYANOUGLOU, psychologue et docteure en psychologie, Coordinatrice du Pôle TSA/TND.

Ou, Katie DAVENPORT, psychologue.

Ou, Mathilde DAS MERCES, psychologue du développement.

Voir détails de présentation des intervenantes programme 370.

#### Les + de la formation

- Conforme aux recommandations de bonnes pratiques de la HAS.
- Manuel pédagogique détaillé.
- Outils pratiques et techniques.
- Adaptation des outils et du contenu aux besoins des participants.

# PEP-3 : UNE ÉVALUATION POUR MIEUX ACCOMPAGNER

## Les enfants et adolescents avec TSA et/ou TDI

CODE

373

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

### Visées professionnelles

Le PEP-3 (Profil Psycho-Éducatif, troisième édition) est un outil d'évaluation fonctionnelle conçu pour analyser le développement des enfants et adolescents présentant un Trouble du Spectre de l'Autisme (TSA) et/ou un Trouble du Développement Intellectuel (TDI). Il permet d'évaluer de manière fine les compétences acquises ou émergentes dans des domaines clés du développement cognitif, moteur, langagier, social et émotionnel.

Cette formation vise à permettre aux participants de maîtriser l'utilisation du PEP-3 afin d'apprécier le niveau de fonctionnement global de l'enfant, d'identifier ses besoins spécifiques, et de soutenir l'élaboration d'un projet personnalisé d'intervention, en s'appuyant sur une analyse précise de ses forces et de ses difficultés.

### Personnes concernées et prérequis

Cette formation concerne particulièrement les psychologues, les éducateurs spécialisés, les éducateurs de jeunes enfants, les moniteurs éducateurs et les professionnels paramédicaux.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- S'approprier le cadre théorique du PEP-3.
- Maîtriser l'administration et la cotation de l'outil.
- Interpréter les résultats et élaborer un compte rendu d'évaluation.

### Contenu

#### S'approprier le cadre théorique du PEP 3

- Présentation du PEP-3 : historique, cadre théorique et objectifs.
- À qui s'adresse le PEP-3 ? Populations concernées.
- Structure de l'outil : échelles Performance (Évaluation directe) et Rapport de l'Éducateur (Évaluation par observation).
- Domaines évalués (compétences cognitives, langage, motricité, comportements inadaptés...).

#### Maîtriser l'administration et la cotation de l'outil

- Procédures générales d'administration des échelles.
- Explication des critères de cotation

*Mise en situation : en petits groupes, les participants manipuleront le matériel du PEP-3 et s'entraîneront à administrer des items en situation simulée. Ils poursuivront ensuite avec des séquences vidéo, sur lesquelles ils réaliseront la cotation des items.*

### Interpréter les résultats et élaborer un compte rendu d'évaluation

- Comment transformer les résultats bruts en scores standardisés.
- Analyser les profils de développement et de comportement.
- Présentation des principes et de la structuration d'un compte rendu d'évaluation.
- Élaborer des pistes d'interventions.

*Mise en situation : sur la base des cotations réalisées à partir des séquences vidéo de la passation d'un enfant, les participants transformeront les scores, analyseront le profil de développement, rédigeront un compte rendu et proposeront des pistes d'intervention.*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Chaque stagiaire recevra des documents pédagogiques clairs et consistants lui permettant de ne rien perdre des informations apportées.
- Les outils seront expérimentés en petit groupe pour en favoriser l'intégration.
- Des études de cas cliniques permettront aux stagiaires de mettre en pratique les connaissances acquises.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Fanny AYANOUGLOU**, psychologue et docteure en psychologie, Coordinatrice du Pôle TSA/TND, spécialisée dans l'évaluation et l'accompagnement des enfants et adolescents présentant des troubles du Neurodéveloppement TND.

Ou,

**Mathilde DAS MERCES**, psychologue du développement, certifiée en ABA et spécialisée dans l'évaluation et l'accompagnement des enfants et adolescents présentant des troubles du neurodéveloppement TND.

Ou,

**Priscille DOYEN**, psychologue spécialisée en TSA et coach. Elle exerce depuis une vingtaine d'années auprès des personnes TSA de l'âge de 4ans à l'âge adulte.

### Les + de la formation

- Manuel pédagogique détaillé.
- Outil pratique pour faciliter l'administration
- Plus de 50 % du temps consacré à la pratique.
- Adaptation du contenu aux besoins des participants.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# TTAP : UNE ÉVALUATION POUR MIEUX ACCOMPAGNER

## Les adolescents et adultes avec TSA et/ou TDI

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

374

### Visées professionnelles

Le TTAP (TEACCH Transition Assessment Profile) est un outil d'évaluation fonctionnelle conçu pour accompagner les personnes présentant un Trouble du Spectre de l'Autisme (TSA) et/ou un Trouble du Développement Intellectuel (TDI) de sévérité légère à modérée dans leur parcours vers l'autonomie. Adapté aux adolescents et aux adultes, il permet d'évaluer les compétences acquises, émergentes ou non acquises dans des domaines essentiels à la vie quotidienne, sociale et professionnelle.

Cette formation vise à permettre aux participants de maîtriser l'utilisation du TTAP afin d'apprécier le niveau de fonctionnement de la personne dans des contextes concrets, d'identifier ses besoins spécifiques en matière d'apprentissage et d'accompagnement, de soutenir une orientation vers des projets adaptés (formation, emploi, logement, activités sociales) et de structurer des objectifs personnalisés à partir d'une évaluation précise de ses capacités et potentialités.

### Personnes concernées et prérequis

Cette formation concerne particulièrement les psychologues, les éducateurs spécialisés, les éducateurs de jeunes enfants, les moniteurs éducateurs et les professionnels paramédicaux.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- S'approprier le cadre théorique et l'utilisation du TTAP.
- Administrer et coter les items de manière rigoureuse.
- Analyser les profils de compétences et de besoins.
- Utiliser les résultats pour construire des projets d'accompagnement personnalisés.

### Contenu

#### S'approprier le cadre théorique et l'utilisation du TTAP

- Présentation du TTAP : historique, cadre théorique et objectifs.
- À qui s'adresse le TTAP ? Populations concernées.
- Structure de l'outil : 3 échelles.
- Description des six domaines évalués.

#### Administrer et coter les items de manière rigoureuse

- Procédures générales d'administration des échelles.
- Explication des critères de cotation.

*Mise en situation : En petits groupes, les participants manipuleront le matériel du TTAP et s'entraîneront à administrer des items des 3 échelles en situation simulée. Ils poursuivront ensuite avec des séquences vidéo, sur lesquelles ils réaliseront la cotation des items.*

### Analyser les profils de compétences et de besoins

- Lecture des résultats.
- Identification des compétences acquises, partiellement acquises ou non acquises.
- Mise en lien avec les besoins d'accompagnement vers l'autonomie.

### Utiliser les résultats pour construire des projets d'accompagnement personnalisés

- Comment transformer les résultats du TTAP en objectifs concrets d'accompagnement ?

*Mise en situation : À partir d'une étude de cas complète : analyse du profil proposition d'objectifs d'accompagnement vers la vie adulte*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Chaque stagiaire recevra des documents pédagogiques clairs et consistants lui permettant de ne rien perdre des informations apportées.
- Les outils seront expérimentés en petit groupe pour en favoriser l'intégration.
- Des études de cas cliniques permettront aux stagiaires de mettre en pratique les connaissances acquises.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Fanny AYANOUGLOU**, psychologue et docteure en psychologie, coordinatrice du Pôle TSA/TND.

Ou, **Katie DAVENPORT**, psychologue.

Ou, **Priscille DOYEN**, psychologue.

### Les + de la formation

- Exercices pratiques.
- Manuel pédagogique détaillé.
- Outil pratique pour faciliter l'administration.
- Plus de 50 % du temps consacré à la pratique.
- Adaptation du contenu aux besoins des participants.

Personnes en situation de handicap (TND, TSA, TDI, TDAH...)

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**

# VINELAND-II : DE L'ÉVALUATION AUX PISTES D'INTERVENTIONS

## après des personnes avec TDI associé ou non à un TSA

CODE

375

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

### Visée professionnelle

L'accompagnement des enfants, adolescents ou adultes présentant un Trouble du Développement Intellectuel, associé ou non à un Trouble du Spectre de l'Autisme, nécessite des repères clairs pour évaluer leurs compétences et ajuster les interventions

La Vineland-II est aujourd'hui une échelle de référence permettant d'évaluer le niveau d'autonomie et les comportements adaptatifs dans différents domaines de la vie quotidienne. Elle constitue un outil précieux pour identifier les besoins, déterminer des axes d'accompagnement individualisés et orienter les choix d'intervention et de compensation.

Cette formation a pour visée de permettre aux professionnels de maîtriser l'utilisation de la Vineland-II dans une logique d'ajustement et de personnalisation des accompagnements.

### Personnes concernées et prérequis

Cette formation concerne particulièrement : éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs et les psychologues. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Identifier les domaines évalués par la Vineland-II et les compétences mesurées dans chaque secteur : communication, autonomie, socialisation, motricité, comportements problématiques°.
- S'approprier la passation et la cotation de la Vineland-II, à travers des exercices pratiques et l'analyse d'exemples concrets.
- Interpréter les résultats pour formuler des repères d'accompagnement, définir des axes prioritaires et proposer des objectifs éducatifs individualisés.

### Contenu

#### Identifier les domaines évalués par la Vineland-II et les compétences mesurées

- Concept de comportement socio-adaptatif.
- Objectifs de l'évaluation avec la Vineland-II.
- Présentation des domaines évalués : Communication, Autonomie, Socialisation, Motricité, Comportements problématiques (optionnel)

#### S'approprier la passation et la cotation de la Vineland-II

- Procédures générales d'administration : choix de la forme d'administration, du répondant, du point de départ d'administration par sous domaines.
- Principes de l'entretien semi-directif appliqués à l'outil.
- Principes de cotation et détermination de la zone plancher et plafond.

*Mise en pratique : Simulation d'un entretien semi-structuré (déterminer chaque sous domaine le point de départ de l'entretien, mener l'entretien, coter les items et déterminer la zone plancher et plafond).*

- Calcul des notes brutes et des notes dérivées : notes d'échelles, notes standards, percentiles, âges de développement...

*Mise en pratique : A partir d'une situation clinique, compléter la synthèse des résultats, le profil des résultats et les comparaisons par paires.*

- Analyse métrique des résultats.
- Présentation du logiciel de correction.

### Interpréter les résultats pour formuler des repères d'accompagnement, définir des axes prioritaires et proposer des objectifs éducatifs individualisés

- Rédaction du compte rendu : présenter les résultats de manière compréhensible, structuration de l'analyse état des lieux, zones de force et besoins, proposition de pistes d'accompagnement.
- Formulation d'objectifs d'accompagnement.

*Mise en pratique : A partir d'une situation clinique, rédiger le compte rendu d'un domaine adaptatif et proposer des pistes d'interventions.*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Chaque stagiaire recevra des documents pédagogiques clairs et consistants lui permettant de ne rien perdre des informations apportées.
- Les outils seront expérimentés en petit groupe pour en favoriser l'intégration.
- Des études de cas cliniques permettront aux stagiaires de mettre en pratique les connaissances acquises.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Fanny AYANOUGLOU**, psychologue et docteure en psychologie, coordinatrice du Pôle TSA/TND.

Ou, **Priscille DOYEN**, psychologue.

Ou, **Katie DAVENPORT**, psychologue.

### Les + de la formation

- Manuel pédagogique détaillé.
- Plus de 50 % du temps consacré à la pratique.
- Adaptation du contenu aux besoins des participants.
- Possibilité de proposer une troisième journée de formation à distance des deux premières pour travailler sur des évaluations fonctionnelles réalisées par l'équipe.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



# DÉVELOPPER LA COMMUNICATION ALTERNATIVE ET AUGMENTÉE (CAA) AUPRÈS DES PERSONNES PRÉSENTANT UN OU DES TROUBLES DU NEURODÉVELOPPEMENT (TSA, TDL, TDI)

Mieux adapter pour mieux communiquer ?

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 20 au 21/05/2026

## Visées professionnelles

Le développement de la communication est une des priorités du projet d'accompagnement afin de favoriser la participation sociale et de diminuer l'apparition de comportements défits.

Cette formation a pour but de permettre aux participants de mieux comprendre les difficultés de communication que présente la personne présentant un ou des Troubles du Neurodéveloppement et les enjeux de la mise en œuvre d'un moyen de communication alternatif et/ou amélioré.

## Personnes Concernées et Prérequis

Tout professionnel qui souhaite enseigner des compétences en communication adaptées et personnalisées pour répondre aux besoins des personnes présentant un ou des Troubles du Neurodéveloppement. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Consolider les connaissances sur les particularités et difficultés de communication des personnes présentant un TSA (Trouble du Spectre de l'Autisme), un TDI (Trouble du Développement Intellectuel) ou un TDL (Trouble Développement du Langage).
- Expérimenter un panel d'outils d'évaluation de la communication.
- S'approprier les principes de la Communication Alternative et Améliorée.
- Expérimenter un panel d'outils de CAA pour répondre aux besoins de la personne.
- Connaître les stratégies pour développer la CAA dans les ESMS.

## Contenu

### Particularités et difficultés de communication

- La définition du langage et de la communication.
- Les prérequis et le développement neurotypique de la communication.
- Les particularités de langage de la personne avec TSA, TDL et/ou TDI.
- Les opérants verbaux et les fonctions de la communication.

### Expérimenter un panel d'outils d'évaluation de la communication

- Les évaluations directes : ComFor 2, PEP-3, EFI-Ré, TTAP, VB MAPP.
- Les évaluations indirectes : Vineland II.
- Les évaluations informelles de la communication.

### Expérimenter un panel d'outils d'évaluation de la communication

- Outils d'évaluation de la communication : ComFor 2, PEP 3, EFI-Ré, TTAP, Vineland II, VB MAPP.
- Grilles d'évaluation de la communication réceptive et expressive.

### Les principes de la communication Alternative et Améliorée

- Histoire, cadre et définitions de la CAA.
- Les objectifs de la CAA : vers une communication fonctionnelle, robuste et personnalisée.

- Outils basiques et outils robustes : comment les différencier et les adapter aux profils de la personne ?

### Expérimenter un panel d'outils de communication

- Créer un passeport de communication.
- Connaître les outils No tech, Low Tech, Mid Tech et High Tech et leur utilisation.
- S'approprier le principe de modélisation de la communication.
- Proposer des outils visuels pour la structuration spatiale et temporelle.
- Adapter les outils au quotidien et aux contextes de vie : environnement naturel, structure, domicile, école.

### Développer la CAA dans les structures sanitaires et médico-sociales

- Mettre en œuvre une communication multimodale et individualisée.
- Réaliser une évaluation dynamique des besoins en communication et choisir l'outil adapté.
- Créer une équipe ressource CAA au sein d'un établissement.
- Mettre en œuvre un objectif d'accompagnement selon la méthodologie S.M.A.R.T.
- Favoriser l'engagement des partenaires famille, enseignants, professionnels.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques utilisées, apports théoriques, études de cas pratiques, exemples vidéo, échanges entre les professionnels visent à favoriser un déroulement dynamique et participatif et à l'appropriation des outils présentés.
- Nombreux exemples tirés de situations concrètes.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Mathilde DAS MERCES**, psychologue du développement.

Ou, **Fanny AYANOUGLOU**, psychologue et docteure en psychologie, Coordinatrice du Pôle TSA/TND.

Ou, **Priscille DOYEN**, psychologue.

Ou, **Katie DAVENPORT**, psychologue.

Voir détails de présentation des intervenantes programme 370.

### Les + de la formation

- Possibilité d'une 3ème journée en visio ou présentiel pour faire le point avec les équipes sur la mise en place des outils de CAA.
- Travaux pratiques et étude de cas cliniques.
- Entraînement à l'utilisation et à la création d'outils de CAA.

CODE

376

Personnes en situation de handicap (TND, TSA, TDI, TDAH...)

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



# DÉVELOPPER LES HABILETÉS SOCIALES

## des enfants et adolescents présentant des troubles du neurodéveloppement (TSA, TDI, TDAH,...)

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 17 au 18/09/2026

### Visée professionnelle

Le développement des habiletés sociales constitue un enjeu central dans l'accompagnement des enfants, adolescents et adultes rencontrant des difficultés dans les interactions sociales, la régulation émotionnelle ou la compréhension des codes sociaux. Ces difficultés peuvent s'exprimer à travers une compréhension limitée des situations sociales complexes ou des réponses comportementales inadaptées.

Cette formation a pour objectif de renforcer les compétences des professionnels en leur transmettant des méthodes concrètes et des outils opérationnels pour mettre en place des interventions ciblées, que ce soit en groupe ou en individuel.

### Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel qui souhaite développer des stratégies d'interventions adaptées et personnalisées au plus proche des besoins d'enfants, d'adolescents ou d'adultes rencontrant des difficultés dans l'apprentissage et l'application des habiletés sociales. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Consolider les connaissances sur les habiletés sociales et leurs perturbations.
- Évaluer, enseigner et entraîner les Habiletés Sociales.
- Maîtriser les principes clés des Groupes d'Entraînement aux Habiletés sociales.
- Mettre en place un groupe d'entraînement aux habiletés sociales.

### Contenu

#### Consolider les connaissances sur les habiletés sociales et leurs perturbations

- Habiletés sociales, de quoi parle-t-on ?
- Développement des habiletés sociales : facteurs déterminants
- Repères développementaux
- Compétences et processus cognitifs impliqués : pragmatique, fonctions exécutives, théorie de l'esprit...
- Publics concernés par des déficits d'habiletés sociales : portraits robots.

#### Évaluer, enseigner et entraîner les Habiletés Sociales

- Cibler une priorité : évaluation pour repérer les forces et difficultés dans le domaine des habiletés sociales.
- Formuler un objectif (SMART)
- Choisir une stratégie d'enseignement : enseignement théorique, exercices préparatoires, modelage, jeux de rôle...
- Garantir un accompagnement continu : généralisation et maintien.

### Maîtriser les principes clés des Groupes d'entraînement aux Habiletés sociales

- Les intervenants, les participants et l'environnement.
- Le déroulement des séances.
- Le matériel du groupe : planning de la séance, timer, système de renforcement...
- Démarche pour constituer un GEHS.

### Mettre en place un groupe d'entraînement aux habiletés sociales au sein de son établissement

Mise en situation pratique :

1. Sélectionner les professionnels et les apprenants, identifier le lieu du groupe, déterminer la durée des séances, le jour horaire, la période
2. Évaluer les forces et les défis des apprenants (utilisation d'une échelle d'évaluation)
3. Formuler pour chaque apprenant un ou des objectifs fonctionnels selon la méthodologie SMART
4. Sélectionner le matériel du groupe et déterminer le déroulement des séances
5. Déterminer les thématiques des séances et les méthodes pédagogiques utilisées
6. Élaborer des séances (fiche intervenant et fiche participant)
7. Élaborer un outil de suivi des progrès des enfants

### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Les méthodes pédagogiques utilisées (apports théoriques, études de cas pratiques, échanges entre les professionnels...) visent à favoriser un déroulement dynamique et participatif et à l'appropriation des outils présentés.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

Fanny AYANOUGLOU, psychologue et docteure en psychologie, Coordinatrice du Pôle TSA/TND.

Ou, Mathilde DAS MERCES, psychologue du développement.

Ou, Priscille DOYEN, psychologue.

Ou, Katie DAVENPORT, psychologue.

Voir détails de présentation des intervenantes programme 370.

# PARTICULARITÉS SENSORIELLES CHEZ LA PERSONNE TSA (ENFANTS, ADOS, ADULTES)

mieux repérer pour mieux accompagner

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 28 au 29/05/2026

## Visée professionnelle

A juste titre, la Haute Autorité de Santé insiste auprès des professionnels de santé sur l'importance d'effectuer une évaluation clinique des particularités sensorielles chez les personnes présentant Trouble du Spectre de l'Autisme (TSA). Ces particularités qui concernent une très forte proportion de personnes TSA impactent fortement les interactions avec l'environnement tant physique qu'humain et sont aussi, bien souvent un frein aux apprentissages et à leur qualité de vie.

Cette formation permettra aux professionnels de mieux repérer et mieux comprendre les difficultés sensorielles rencontrées par les personnes avec TSA. Pour ce faire, les participants s'approprieront des outils permettant d'obtenir le profil sensoriel de la personne et d'envisager des pistes d'interventions afin de favoriser son confort sensoriel.

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels du médico-social et du para-médical accompagnant des enfants, adolescents ou adultes avec TSA : psychologues, psychomotriciennes, ergothérapeutes, éducateurs, aides médico-psycho-éducatif, aide-soignante, accompagnant éducatif et social, enseignants spécialisés. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les spécificités sensorielles d'une personne avec TSA.
- Mettre en place des outils d'évaluation pour repérer les difficultés dans le domaine des particularités sensorielles et perceptives dans l'autisme.
- Rédiger un profil sensoriel individualisé.
- Mettre en place des aménagements en lien avec les spécificités de fonctionnement rencontrées par les personnes TSA.

## Contenu

### Consolider les connaissances sur les particularités sensorielles et perceptives

- Une/des définitions.
- Typologie des particularités sensorielles.
- Les particularités du traitement de l'information sensorielles dans le TSA.
- Les différents troubles de l'intégration sensorielle.

### Mettre en place des outils d'évaluation pour repérer les difficultés dans le domaine des particularités sensorielles et perceptives pour déterminer des objectifs intégrés au projet personnalisé d'accompagnement

- Présentation d'outils d'évaluations formels et informels (CPS-R, ESAA, le profil de Dunn...).

- S'approprier les critères de cotation à travers l'utilisation de deux tests le CPS-R et l'ESAA.
- Appliquer et s'approprier les notions abordées durant la formation à travers une étude de cas complète.
- Une proposition de bilan et la construction de sa grille sensorielle individualisée récapitulative à partir de l'étude de cas complète, sera ensuite proposé par le formateur.

### Mettre en pratique l'entraînement à la passation d'un bilan sensoriel à partir d'une situation clinique :

- Observer, Repérer, coter et se familiariser avec les difficultés sensorielles rencontrées.
- Elaborer un compte rendu d'évaluation sensorielle et perceptive.
- Construire une grille sensorielle récapitulative.
- Intégrer un ou des prises en charge sensorielle dans l'emploi du temps du jeune.

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Les méthodes pédagogiques utilisées alternent apports théoriques et études de cas pratiques pour faciliter l'appropriation des contenus.
- Les exemples vidéo, les échanges entre les professionnels et les jeux sensoriels visent à favoriser un déroulement dynamique et participatif.
- Les outils proposés sont adaptés aux situations rencontrées.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Maguelonne PAUL**, DESS en psychopathologie « de l'enfant et de l'adolescent » et DEA en « Droit Pénal et Sciences criminelles ». Psychologue en IME sur un pôle TSA ; Psychologue, psychothérapeute et hypnothérapeute en CMPP de Sète. Formatrice spécialisée dans les troubles du neurodéveloppement.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Conditions matérielles

Salle équipée d'un tableau avec feuilles de papier, vidéoprojecteur.

### Les + de la formation

- Manuel pédagogique détaillé.
- 50 % du temps consacré à la pratique.
- Adaptation des outils et du contenu aux besoins des participants.

CODE

378

Personnes en situation de handicap (TND, TSA, TDI, TDAH...)

# ANALYSE ET GESTION DES "COMPORTEMENTS PROBLÈMES"

## des publics présentant un TSA associé à un Trouble du Développement de l'Intelligence

CODE

379

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

### Visée professionnelle

Les équipes d'accompagnement se sentent parfois désarmées face aux comportements dits « problèmes » (pouvant être également qualifiés soit de déficits ou, aberrants ou, inadaptés, ou troublés) de certains enfants, adolescents ou adultes présentant un Trouble du Spectre de l'Autisme (TSA) associé à un Trouble du Développement Intellectuel (TDI). En effet, ces comportements peuvent mettre à mal la sécurité de la personne elle-même et celle des autres, et deviennent une priorité dans l'accompagnement de la personne.

Lors de cette formation, nous considérerons ces comportements comme étant utiles pour la personne et remplissant une (ou des) fonction(s). À partir d'un protocole d'évaluation fonctionnelle, nous émettrons des hypothèses concernant la (ou les) fonction(s) de ces comportements pour la personne afin de proposer un plan d'action ayant pour objectif de faire diminuer voire disparaître ces comportements.

### Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel qui souhaite développer des stratégies d'interventions adaptées et personnalisées et mettre en place un accompagnement qui soit au plus proche des besoins des enfants et adultes présentant des comportements « problèmes ». Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Consolider les connaissances théoriques relatives au TSA et au TDI.
- S'approprier la démarche de l'évaluation fonctionnelle pour la mettre en œuvre.
- Interpréter les données issues du recueil d'informations et d'observations.
- Élaborer un plan d'intervention à l'issue du processus d'analyse.

### Contenu

#### Consolider les connaissances théoriques relatives au TSA et TDI

- Ré-actualisation des connaissances théoriques : classifications actuelles, définition, caractéristiques associées...
- Identifier et comprendre les particularités des personnes présentant un TSA (particularités sensorielles, spécificités cognitives...).

#### S'approprier la démarche de l'évaluation fonctionnelle pour la mettre en œuvre

- Définition des comportements problèmes.
- Présentation de la méthodologie de l'évaluation fonctionnelle : recueil d'information, élaboration d'hypothèse(s) fonctionnelle(s), les interventions, évaluation de l'efficacité.
- Mettre en œuvre une évaluation fonctionnelle au sein d'un établissement.

#### Interpréter les données issues du recueil d'informations et d'observations

- Recueillir les informations relatives aux événements contextuels.
- Recueillir des observations selon la grille ABC (antécédent - comportement - conséquence).

*Mise en pratique : Renseigner une grille ABC à partir d'une vidéo*

- Émettre des hypothèses fonctionnelles concernant l'apparition et le maintien des comportements problèmes à partir de la synthèse des observations et informations recueillies.

- Fonctions des comportements problèmes.

*Mise en pratique : Synthétiser les observations d'une situation clinique et émettre des hypothèses sur la ou les fonction(s) des comportements problèmes*

### Élaborer un plan d'intervention à l'issue du processus d'analyse

- Stratégies préventives : agir sur les événements contextuels et les antécédents (structuration de l'environnement, promouvoir la communication...).
- Enseigner des nouvelles compétences, comportements alternatifs selon la motivation de la personne.
- Stratégies réactives : agir sur les conséquences (extinction...).
- Rédiger le plan d'intervention.
- Évaluer et réajuster les stratégies proposées.

*Mise en pratique : Élaborer un plan d'intervention à partir d'une situation clinique*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques utilisées (apports théoriques, études de cas pratiques, exemples vidéo, échanges entre les professionnels...) visent à favoriser un déroulement dynamique et participatif et à l'appropriation des outils présentés.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Fanny AYANOUGLOU** est psychologue et docteure en psychologie, spécialisée dans l'évaluation et l'accompagnement des enfants et adolescents présentant des troubles du neurodéveloppement TND.

Ou, **Mathilde DAS MERCES** est psychologue du développement, spécialisée dans l'évaluation et l'accompagnement des enfants et adolescents présentant des troubles du spectre de l'autisme.

Ou, **Katie DAVENPORT**, psychologue, spécialisée dans l'évaluation et l'accompagnement des enfants et adolescents présentant des troubles du neurodéveloppement TND.

### Les + de la formation

- Possibilité de proposer une troisième journée de formation à distance des deux premières pour travailler sur des évaluations fonctionnelles réalisées par l'équipe.
- Conforme aux recommandations de bonnes pratiques de la HAS
- Outils pratiques et techniques spécifiques à l'autisme
- Adaptation du contenu aux besoins des participants.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# AUTOSTIMULATIONS, STÉRÉOTYPIES

## Mieux les comprendre, les évaluer, les accompagner

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

**Le contenu de cette formation s'adapte aux besoins de chaque établissement demandeur selon l'âge enfant/adolescent/adulte et le profil des usagers.**

### Visées professionnelles

Les comportements d'autostimulations, par exemple les stéréotypies motrices, sont une des composantes les plus stigmatisantes du handicap, par leur côté bizarre et leur apparition inattendue pour celui qui les observe. En revanche, pour les personnes qui les exécutent, elles ont des fonctions précises, qu'il convient de prendre en compte.

Cette formation vise à permettre aux accompagnants, professionnels ou familiaux, de mieux repérer et analyser les comportements d'autostimulations, et à leur donner des stratégies concrètes pour mieux accompagner les personnes au quotidien.

### Personnes Concernées et Prérequis

Cette formation concerne les professionnels et proches accompagnant des personnes en situation de handicap, concernés par les autostimulations.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Identifier la fonction et le sens d'une autostimulation.
- Définir les critères d'intervention sur une autostimulation préjudiciable aux apprentissages ou à la santé ou à la vie sociale de la personne accompagnée.
- Construire un outil d'évaluation des autostimulations et du fonctionnement sensoriel.
- Utiliser des outils ou techniques adaptés pour répondre aux besoins liés aux comportements d'autostimulation.

### Contenu

#### Identifier la fonction et le sens d'une autostimulation

- Définition d'une autostimulation.
- Les différentes fonctions des autostimulations.
- Liens entre autostimulation et douleur, autostimulation et sexualité, autostimulation et automutilation.
- Le fonctionnement des systèmes sensoriels.

*Travaux pratiques : recueil des connaissances, mises en situation, expérimentations corporelles des autostimulations.*

#### Définir les critères d'intervention sur une autostimulation préjudiciable aux apprentissages ou à la santé ou à la vie sociale de la personne accompagnée

- Répercussions des autostimulations : de l'intérêt d'agir sur les autostimulations à quel moment, pourquoi, comment ?

- Les particularités sensorielles et leur lien avec les autostimulations.

*Travaux pratiques : expérimentations corporelles des difficultés de traitement sensoriel, argumentaires en petits groupes*

#### Construire un outil d'évaluation des autostimulations et du fonctionnement sensoriel

- Les différentes grilles existantes.
- Trame d'une grille personnelle d'observation des particularités sensorielles et des autostimulations.

*Travaux pratiques : construction d'un outil d'évaluation des autostimulations adapté au public accompagné*

#### Utiliser des outils ou techniques adaptés pour répondre aux besoins d'autostimulation

- Outils proactifs par modalité sensorielle.
- Autres stratégies proactives.
- Sensibilisation à quelques méthodes basées sur la sensorialité.
- Inhibition et renforcement des comportements.

*Travaux pratiques : mise en situation, expérimentations corporelles d'outils, analyse de situation*

#### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Identification des besoins individuels de formation.
- Alternance d'apports théoriques et de mises en situation pratiques.
- Échanges et réflexions, analyses de situations apportées par les stagiaires.
- Apports de documents pour élaborer une grille d'observation personnalisée.
- Apports bibliographiques.
- Classe virtuelle sur l'application Teams Pro.
- Assistance technique et pédagogique pour accompagner l'apprenant dans le déroulement de son parcours en distanciel.
- Auto-évaluation en début et fin de formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

#### Animation

**Violaine DEVAUX**, psychomotricienne et enseignante, spécialisée dans les troubles du spectre autistique, formée aux particularités sensorielles et à certaines approches basées sur la sensorialité Snoezelen. Master 2 Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation. A exercé en IME et SESSAD, auprès d'enfants et adolescents présentant un handicap intellectuel, un polyhandicap et/ou un TSA.

#### Les + de la formation

- Apport d'outils concrets pour mieux accompagner les autostimulations.
- Adaptation du contenu aux besoins des participants.

CODE

380

Personnes en situation de handicap (TND, TSA, TDI, TDAH...)

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**

# ÉLABORER LE PROJET PERSONNALISÉ

## des personnes présentant des troubles du neurodéveloppement

CODE

381

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

### Visée professionnelle

L'élaboration du projet personnalisé doit rechercher et susciter la participation des personnes accompagnées pour qu'elles deviennent actrices de leur projet de vie.

Cette formation a pour but de permettre aux participants de maîtriser la démarche du projet personnalisé tout en respectant les recommandations de la HAS ainsi que d'acquérir des méthodes qui visent à faciliter la compréhension et l'expression de la personne accueillie à l'aide des outils adaptés.

### Personnes concernées et prérequis

Tous les professionnels des établissements sanitaires, médico-sociaux ou éducatifs accompagnant des personnes présentant des troubles du Neuro Développement (TND) souhaitant maîtriser la démarche globale du projet personnalisé.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Savoir élaborer un projet personnalisé selon les recommandations de la HAS (démarche, recueil des attentes, nomenclature SERAPHIN PH, etc.).
- Être capable d'adapter le projet personnalisé afin de faciliter l'expression et la compréhension de la personne accompagnée à l'aide des outils appropriés.

### Contenu

#### Connaitre les principes du projet personnalisé

- les différentes phases à respecter,
- la nomenclature SERAPHIN PH.

#### Maîtriser les différentes phases de la démarche du projet personnalisé et d'accompagnement

- recueil des attentes de la personne (modalités, adaptations des supports au niveau de compréhension de la personne...),
- analyse de la situation : présentations d'outils d'évaluations permettant d'objectiver les potentialités et difficultés de la personne,
- co-construction du projet,
- fixation des objectifs : objectifs d'apprentissage, de maintien et de participation selon la méthodologie SMART,
- mise en œuvre du projet : élaboration de protocoles ciblés, suivi des objectifs au cours de l'année),
- évaluation du projet (quels indicateurs ?).

### Rédiger le projet personnalisé

- construction d'une trame de projet,
- modalité autour de la réunion du projet.

### Faciliter l'expression et la compréhension de la personne accompagnée tout au long de la construction du projet personnalisé

- les pictogrammes,
- le système FALC,
- MAKATON.

*Mis en pratique du contenu théorique à partir d'un cas spécifique.*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Questionnaire préparatoire à la formation.
- Supports théoriques présentés sous forme de diaporama.
- Alternance entre théorie, pratique concrète et exercices.
- Mise à disposition des documents relatifs à la formation.
- Rôle actif des participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Nadia CASERI**, Directrice Association Centre Social et Socioculturel. Master universitaire en « Direction et gestion des projets de solidarité internationale au développement ». Master en « Intelligence Émotionnelle et Éducation ».

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Adaptation du programme aux besoins de l'établissement.
- Manuel pédagogique détaillé.
- Temps de mise en pratique.

# L'ADULTE EN SITUATION DE HANDICAP ET SA FAMILLE

Vers un nouveau pacte d'alliance pour le médico-social

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

382

Personnes en situation de handicap (TND, TSA, TDI, TDAH...)

## Visée professionnelle

Toute structure médico-sociale est aujourd'hui confrontée à une nécessaire conceptualisation de la relation avec la famille des enfants et adolescents qu'elle accueille ou accompagne. Et quand arrive l'âge adulte, du vieillir, voire de la fin de vie, un véritable remaniement de ce champ conceptuel prend toute sa dimension humaine, au point d'inviter à un changement de paradigme. Il s'agira donc de situer cette thématique, de la relation aux familles comme un des ancrages longitudinal et philosophique du projet d'établissement. Tel sera le chemin de pensée de cette formation : investir l'axe relationnel en direction des familles, non pas comme une extension ou une conjoncture du projet, mais en sa consistance même, dans sa continuité, gage d'engagement pris avec le pari complexe d'une individuation accomplie. On s'y tiendra loin de jugements normatifs ou d'une position d'aplomb décisionnaire, au plus près d'une éthique de l'accompagnement au long cours.

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels concernés par la prise en compte de l'environnement familial de la personne accueillie, comme facteur d'équilibre, ceci afin de mieux s'inscrire dans un accompagnement à la fois global et relié à chaque histoire au singulier.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Définir une éthique et une méthodologie continue de la prise en compte de la dynamique familiale.
- Savoir mettre à jour avec précision la stratégie institutionnelle de travail avec la famille.
- Développer les outils cliniques pour prendre en compte une histoire familiale.

## Contenu

### Approche historique de deux entités complexes : la Famille et le secteur Médico-social, instances de nouages identitaires et de production de lien

- Que scandent les lois sectorielles de 1975, 2002 et 2005, puis « l'inclusivité » dans les représentations collectives de l'accueil et du suivi de personnes porteuses de handicap ?
- Quelles évolutions sociétales décrivent-elles ? Quel dispositif de travail mettre en place ?
- La Famille, de l'ordre au désordre : un lieu de fabrique de l'humain et de ses identifications.

### Construire « une parentalité » au long cours, autour de quelles béances et de quels points d'appui

- Travail de vie et de mort, remise au monde, la part créative de la parentalité face au handicap – la part d'ombre et ses enfouissements.
- Quelle « individuation » pour l'adulte handicapé, entre les variables d'ancrage ou d'émancipation des liens ?

### Travail à partir d'un outil polyvalent, le génogramme, avec études cliniques de situations familiales plus ou moins complexes

- Dégager des hypothèses de compréhension et des hypothèses de travail.

### Passer du suivi à l'accompagnement familial, quelle méthodologie du travail avec les familles ?

### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- La méthode est active et interactive dans une articulation permanente de l'approche théorique à la pratique professionnelle, invitant à un processus d'élaboration personnelle et collective à partir de travaux de groupes, présentation de situations, discussions cliniques, mises en situation et jeux de rôles ; débats et questionnement sur les enjeux éthiques de la relation d'aide aux prises avec les structures du fonctionnement institutionnel.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Fanny WALBERG**, psychologue clinicienne, psychomotricienne, formatrice en inter et en intra au sein des ESSMS depuis plus de 20 ans, intervenant en analyse des pratiques. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Note

Une brochure individuelle d'articles est jointe au stage. Elle vient compléter les notes personnelles et les travaux réalisés lors de la session.

### Les + de la formation

- Offrir une perception approfondie et fine du parcours de vie des adultes accompagnés, resituer l'histoire des liens et des événements familiaux, au cœur des questions personnelles de l'adulte et de sa construction subjective. Repositionner l'instance institutionnelle à l'égard des familles.

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**



# CONSTRUIRE UN ACCOMPAGNEMENT STRUCTURÉ ET PERSONNALISÉ POUR LES PERSONNES TSA-TDI

CODE

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 01 au 02/06/2026

## Visées professionnelles

L'accompagnement des personnes présentant un Trouble du Spectre de l'Autisme (TSA) et un Trouble du Développement Intellectuel (TDI) requiert la mobilisation de stratégies psychoéducatives issues des approches développementales et cognitivo-comportementales. Ces stratégies visent à soutenir l'autonomie, la communication et la qualité de vie des personnes, en s'appuyant sur l'adaptation de l'environnement et le développement des compétences. Dans ce cadre, les professionnels doivent pouvoir s'appuyer sur des repères théoriques solides, des outils validés et des démarches individualisées, en cohérence avec les recommandations officielles.

## Personnes concernées et prérequis

Cette formation s'adresse aux professionnels impliqués dans l'accompagnement de personnes avec TSA et TDI, souhaitant adapter leurs pratiques et proposer des interventions éducatives individualisées, en lien avec les recommandations officielles. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- S'approprier les recommandations officielles HAS pour guider l'accompagnement des personnes avec TSA et TDI.
- Comprendre les besoins spécifiques des personnes avec TSA et TDI à partir des observations et recommandations.
- Adapter l'environnement en identifiant les obstacles et en proposant des aménagements pertinents.
- Créer des supports visuels et outils éducatifs individualisés.
- Mettre en œuvre une intervention éducative structurée, avec guidances, renforcements et évaluation.

## Contenu

### S'approprier les recommandations officielles

- Recommandations de la HAS : cadre, principes et objectifs.
- Notion d'intervention fondée sur les données probantes.
- Critères d'une approche recommandée : structuration, individualisation, évaluation continue.

### Comprendre les besoins spécifiques des personnes avec TSA et TDI

- Fonctionnement cognitif, sensoriel et émotionnel.
- Repérage des signaux de désorganisation ou de surcharge.
- Décryptage des comportements.

### Adapter l'environnement aux besoins spécifiques

- Structuration des espaces de vie et d'apprentissage.
- Aménagements sensoriels bruit, lumière, espace, stimuli.
- Importance de la cohérence et de la lisibilité de l'environnement.

## Créer des repères stables

- Utiliser des supports visuels personnalisés : séquentiels de tâches, emplois du temps...
- Gestion des transitions et anticipation des changements.
- Structuration des activités et accompagnement des temps informels.

## Mettre en œuvre une intervention éducative structurée

- Motiver la personne à acquérir ou modifier des comportements.
- L'apprentissage par petits pas (analyse de tâches et adaptation de la difficulté).
- Guidance et ajustement de l'intervention : types de guidances et stratégies d'estompage pour favoriser l'autonomie.
- Évaluation continue : observer, ajuster, valoriser les progrès.
- Travailler avec l'équipe et la famille pour assurer cohérence et continuité.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques utilisées (apports théoriques, études de cas pratiques, mises en situation, exemples vidéo, échanges entre les professionnels) visent à favoriser un déroulement dynamique et participatif et à l'appropriation des outils présentés.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Fanny AYANOUGLOU**, psychologue et docteure en psychologie, Coordinatrice du Pôle TSA/TND.

Ou, **Mathilde DAS MERCES**, psychologue du développement.

Ou, **Katie DAVENPORT**, psychologue.

Ou, **Priscille DOYEN**, psychologue.

Voir détails de présentation des intervenantes programme 370.

## Les + de la formation

- Exercices pratiques
- Conforme aux recommandations de bonnes pratiques de la HAS.
- Travaux pratiques et étude de cas cliniques
- Pour les formations Intra, adaptations du contenu à la population accueillie par l'établissement



# L'ANIMATION DU QUOTIDIEN

## Une personnalisation de l'accompagnement dans un collectif

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

384

Personnes en situation de handicap (TND, TSA, TDI, TDAH...)

### Visée professionnelle

Il est impératif, mais parfois difficile, de conjuguer l'aspect privé de la vie des personnes et la vie en collectivité du lieu de résidence. Les règles de vie collective s'imposent à tous et pourtant chaque personne est singulière et mérite que l'on respecte sa différence. Il existe des moyens pour vivre cette double injonction et proposer un accompagnement respectueux de la personne et de son projet, comme notamment se baser sur les petits détails qui font la vie ou repérer les espaces de calme et de retraits personnels. Cette formation vous permettra de définir les règles d'un accompagnement personnalisé, porteur de vie et d'organiser votre accompagnement individuel et collectif au quotidien.

### Personnes concernées et prérequis

Professionnels travaillant dans des structures d'hébergement sanitaires, sociales ou médicosociales. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Définir le lien entre intimité, vie privée et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement.
- Prendre en compte la singularité de l'individu pour animer son quotidien.
- Intervenir sur le cadre de vie collective pour assurer le développement de l'autonomie et le respect des droits des usagers.

### Contenu

#### Définir la notion d'animation de la vie quotidienne

- Décrire les diverses dimensions et composantes de cette animation.
- Mettre en perspective une personnalisation de l'accueil dans un contexte de collectivité.

*Plan de repérage de l'existant en matière de bonnes pratiques déjà existantes et/ou à améliorer.*

#### Reconnaitre les besoins et attentes des adultes handicapés dans la vie quotidienne

- Faire la différence entre besoin exprimé ou ressenti par l'usager et besoin estimé par son entourage ou les professionnels.
- S'appuyer sur le projet personnel (porté par la personne) pour repérer ses besoins, les traduire dans le projet personnalisé d'accompagnement (porté par l'équipe) et les prendre en compte dans le projet du collectif (porté par le groupe).

*Étude de cas apportés par les participants : repérage de la différence entre besoins exprimés et besoins estimés.*

### Assurer une personnalisation de l'accueil et faire la promotion de l'autonomie de l'individu au sein du collectif

- Personnaliser l'accueil : l'installation et les premiers moments de vie de l'usager dans son nouveau « chez soi ».
- Pouvoir définir les concepts d'intimité et de vie privée dans l'espace et le temps collectifs.
- Utiliser les actes de la vie quotidienne et les habitudes de vie de la personne pour faciliter le développement d'une vie privée et d'une intimité par des attitudes d'écoute respectueuses de la personne et de son rythme de vie.
- Définir les règles de vie collective, ainsi que leur remise en question, dans le respect de la dignité et de l'intégrité de chaque personne accueillie.

*Définition d'axes de travail sur les concepts d'intimité et de vie privée : grille d'analyse des activités d'animation.*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives (70 % du temps) : apports théoriques illustrés de cas concrets en matière de « bonnes pratiques de personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement ».
- Démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.
- Outils concrets à transposer sur le terrain.
- Support vidéo.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Jérémie POLGE**, Master II en sciences de l'éducation « conseil et formation en éducation », ancien responsable d'animation de structures d'hébergement tous publics, formateur depuis 2004 dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale.

### Les + de la formation

- Méthodes participatives axées sur l'expérience des participants.
- Nombreux exemples concrets de personnalisation d'accompagnement au sein de collectifs.

# RÉFÉRENT(E) VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE DES MINEURS/ MAJEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 01 au 03/06/2026

## Visées professionnelles

Si la sexualité et la vie amoureuse apparaissent de plus en plus comme une liberté et un droit fondamental, notre époque nous offre des libertés complexes à appréhender, des interdits plus subtils que nos anciennes morales. Or le-la professionnel-le est encore souvent en difficulté pour aborder sereinement avec les adultes en situation d'handicap toutes les dimensions de cette thématique. Cependant, l'accompagnement vers un épanouissement dans la vie intime affective et sexuelle fait partie intégrante de notre mission, comme l'affirme la circulaire N DGCS N 2021-147 du 5 juillet 2021 relative au respect de l'intimité, des droits sexuels et reproductifs des personnes accompagnées dans les établissements et services médico-sociaux relevant du champ du handicap et de la lutte contre les violences. Cette circulaire a été complétée par les recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé du 14 janvier 2025. Le-la référent-e Vie affective et sexuelle participe au développement de pratiques professionnelles respectueuses de cette vie privée.

## Personnes Concernées et prérequis

Travailleurs sociaux, soignants, animateurs, enseignants, psychologues, chargés de prévention, cadres.

Pas de prérequis concernant la thématique.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les enjeux spécifiques de la vie affective et sexuelle en situation de handicap.
- Adapter sa posture professionnelle pour favoriser l'écoute active et le respect de l'intimité.
- Élaborer des actions de prévention et d'accompagnement adaptées au public et au contexte professionnel

## Contenu

- Approche historique, contemporaine et sociale de la sexualité. (identité - genre - sexualités)
- Données épidémiologiques sur la sexualité des jeunes et adultes et les risques majeurs : sida IST, grossesses non désirées, homophobie, discriminations de genre, abus sexuels, soumission.
- Identification des enjeux de la sexualité chez un jeune adulte et adulte en situation de handicap, pour la personne concernée, pour son entourage, pour les professionnels, pour la société et les établissements.
- L'organisation juridique de la sexualité : du majeur en situation de handicap.

*Exercices et méthodologie*

## Mettre en œuvre une relation d'écoute et d'échanges

- Réflexion sur les représentations mentales liées à la sexualité et la vie affective.
- Parler de sexualité avec les adultes en situation de handicap : Plaisir / Intimité / consentement / conjugalité / parentalité / Autodétermination dans la vie affective et sexuelle.
- Entraînement à l'animation d'actions de prévention par des outils pédagogiques.
- L'adaptation de l'approche et des outils aux spécificités du ou des handicaps.

## Développer des actions et un accompagnement

Élaboration d'actions et de dispositif d'accompagnement à la vie intime affective et sexuelle auprès des adultes accueillis, méthodologie et outils.

Construire un projet institutionnel autour de la V.A. S. Vie Affective et Sexuelle en lien avec le public accueilli

*Élaboration d'un plan d'actions en lien avec la situation de travail du stagiaire.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Livret pédagogique.
- Apports théoriques : exposés, compte-rendu d'actions, débats.
- Analyse et échange de pratiques à partir de situations professionnelles.
- Expérimentation d'outils concrets directement transposables sur le terrain
- Mises en situation : entraînement au dialogue de prévention et d'accompagnement.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Bertrand BLANCHARD** : Éducateur Spécialisé/Master actions de prévention sanitaire et sociale/Directeur d'association de prévention. Concepteur et Animateur de prévention/Formateur.

## Les + de la formation

- Cloud partagé avec les compléments : bibliographique sitographie ludothèque/rapports et articles/des outils de prévention, de dialogue et d'accompagnement.

# GUIDER LE CONSENTEMENT LIBRE ET ÉCLAIRÉ DE LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

387

Personnes en situation de handicap (TND, TSA, TDI, TDAH...)

## Visée professionnelle

La citoyenneté est garantie pour tous, au-delà des fragilités de chacun et dans tous les domaines de la société. Il en est de même dans le champ de la relation d'aides et de soins, à l'attention de l'ensemble des personnes accompagnées. Il est pourtant parfois compliqué, compte-tenu notamment de la nature relationnelle et communicationnelle de certains troubles et/ou des fragilités induites à ces niveaux par d'autres difficultés, de guider la personne dans le respect de son consentement libre et éclairé.

Cette formation a pour but de permettre aux professionnels d'acquérir un ensemble de postures et d'outils, afin de garantir le consentement libre et éclairé des personnes en situation de handicap qu'elles accompagnent.

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels de la relation d'aides et de soins intervenants auprès de personnes en situation de handicap.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Décoder les processus psychologiques d'intégration face à l'annonce d'une nécessité d'accompagnement.
- Identifier les enjeux prioritaires selon la nature des fragilités observées.
- Connaître les différentes dispositions légales.
- S'approprier les outils professionnels d'intervention, en individuel et en groupe.

## Contenu

- Aux racines de la relation et de la communication : percevoir et rencontrer.
- Les étapes d'intégration du phénomène d'annonce.
- Différenciation des problématiques selon la nature des fragilités observées : troubles psychiques, troubles mentaux, atteintes neurosensorielles, atteintes motrices...
- Cadres juridiques et recommandations de bonnes pratiques.
- Méthodologie de projet.
- Travailler en équipe et en réseaux.
- Accueillir et accompagner paroles et émotions ; approche rogérienne.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques en feed-back des retours d'expériences.
- Livret pédagogique.
- Support PowerPoint et audiovisuels.
- Études de cas et mises en situation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Sara Tourné Kamierzac**, psychologue clinicienne, psychothérapeute, docteur en psychologie, enseignante-formatrice. Approche intégrative psychanalyse, systémie, psychosomatique et ethnopsychologie. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Une approche pratique, holistique et bienveillante des accompagnements nécessitant le recueil du consentement libre et éclairé de la personne en situation de handicap.

# UNE SEXUALITÉ POUR DES ADULTES ACCUEILLIS EN COLLECTIF OU VIVANT À DOMICILE, EST-CE UN HANDICAP ?

CODE

388

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visée professionnelle

Dans la vie quotidienne des Institutions, la question du sexuel, longtemps évitée, s'impose comme une composante incontournable d'accueil de la condition humaine et ses secrets, aussi singulière qu'hétérogène, requérant donc le plus grand tact. Au domicile, l'intimité aurait « droit de cité » et relance dans l'accompagnement, la question de sa prise en compte, entre équilibre, souffrance, incomplétude ou envahissement, pour devenir la pointe avancée de l'art et de l'éthique de la relation psycho-éducative.

L'interface entre intime et socialité et donc affectivité, est psychiquement lieu de tension aux prises au jour le jour avec le pulsionnel. L'intime agit comme un lieu symbolique d'expériences dans la construction de soi, là où « handicap » et souffrances psychiques font hameçon, obstacle ou débordement incontrôlé parfois. Cette formation vise à apporter aux professionnels des repères, réflexions et outils pour mieux aider les personnes dans leur vie affective et sexuelle.

## Personnes concernées et prérequis

Tous professionnels concernés par une dynamique de l'accompagnement traversé de la question de la sexualité des adultes vivant en Collectifs ou au domicile. Pas de prérequis.

N.B. Un parti-pris de non-jugement et d'accompagnement respectueux servira de prérequis constant. Les mesures de stricte confidentialité des situations évoquées seront appliquées.

## Objectifs opérationnels

- Repérer dans sa complexité, sa diversité clinique et au cours des étapes de développement, ce qu'articule la notion de « sexualité » jusqu'à l'âge adulte pour en faire une constante éthique à même de laisser place à la singularité.
- Pouvoir interroger l'expression du sexuel et ses émergences parfois violentes voire chaotiques, dans le champ d'une approche clinique ouverte aux cadres de références psychopathologiques.
- S'approprier des modèles et outils de régulation et d'élaboration des pratiques professionnelles, spécifiques à la question délicate de la sexualité.

## Contenu

« Ambivalence » d'une histoire institutionnelle dont « l'opacité » tiendrait à des privations multiples venues d'un passé asilaire, et « la lumière » permettrait de s'instituer comme lieu d'accueil psychique de personnes en grande souffrance pour vivre entre le sentiment d'être un corps ou d'avoir un corps pour être.

La question de la sexualité des personnes handicapées.

## Approche clinique

- De l'infantile à la maturité sexuelle.
- De la vie pulsionnelle du nourrisson à la fin de vie.
- Les pulsions sexuelles dites « polymorphes ».
- Les structurations psychiques et sexuées à la croisée du handicap.
- Psychopathologie et vie sexuelle.

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- La méthode est active et interactive dans une articulation permanente de l'approche théorique à la pratique professionnelle, invitant à un processus d'élaboration personnelle et collective à partir de travaux de groupes, présentation de situations, discussions cliniques, mises en situation et jeux de rôles ; débats et questionnement sur les enjeux éthiques de la relation d'aide aux prises avec les structures du fonctionnement institutionnel.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Fanny WALBERG**, psychologue clinicienne, psychomotricienne, formatrice en inter et en intra au sein des ESSMS depuis plus de 20 ans, intervenant en analyse des pratiques. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Les + de la formation

- Plus que sur tout autre registre, la question sexuelle, touche à l'intime et invite à considérer la question de la singularité comme son langage intérieur, c'est aussi l'expérience subjective emblématique du sentiment d'existence, si fragilisé au regard du handicap ou des troubles psychiques.

# ACCOMPAGNER L'AVANCÉE EN ÂGE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

CODE

Dates : du 20 au 22/05/2026

389

## Visée professionnelle

L'accompagnement de l'avancé en âge des personnes en situation de handicap constitue une des préoccupations majeures des ESSMS. Ce stage a pour objectif de permettre aux participants d'améliorer leur capacité à anticiper et à répondre aux problématiques professionnelles et organisationnelles soulevées par cette avancée en âge.

## Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel s'occupant et souhaitant réfléchir sur le thème du vieillissement de personnes en situation de handicap.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Discerner avec justesse les signes identifiables de l'avancée en âge au niveau biologique, psychologique et relationnel.
- Évaluer les besoins et les capacités de la personne en situation de handicap et y savoir y répondre.
- Mettre en place des attitudes et des outils professionnels d'accompagnement adapté et bienveillant.

## Contenu

### Reconnaître le vieillissement des personnes en situation de handicap

- Le vieillissement différent pour des personnes en situation de handicap.
- Vieillissent-elles plus rapidement, de façon plus précoce que les autres personnes ?
- Distinction entre le vieillissement des personnes en institution des autres phénomènes de leur propre vie (fatigue, dépression, deuil...).
- Les signes spécifiques du vieillissement chez les personnes handicapées mentales.

### Identifier les besoins de la personne liés au processus du vieillissement

- La juste place à prendre entre le maintien des acquis et l'amointrissement des capacités chez la personne vieillissante.
- Faire de l'individuel et de l'intime dans un collectif.
- Mise en place de moyens pour répondre et respecter la personne et ses besoins.

## Accompagner le vieillissement des personnes en situation de handicap vivant en institution ou à domicile

- L'éthique institutionnelle élaborée et mise en place pour cet accompagnement du vieillissement.
- Adaptation des savoirs des professionnels pour un accompagnement bientraitant.
- Prise en compte et analyse du positionnement des professionnels éducatifs, sociaux, médico-sociaux... importance du travail en équipe.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Réflexion sur des situations vécues et les attitudes professionnelles à mettre en place.
- Brainstorming de l'actuel et élaboration de solutions.
- Un support de cours est remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Christiane LE TREMBLE**, psychologue clinicienne, gérontologue, formatrice. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Préconisations pour prévenir des ruptures de parcours.
- Outils facilement transposables en milieu professionnel.

# PREMIER SECOURS EN SANTÉ MENTALE (PSSM)

## Améliorez la détection et l'intervention précoce face aux troubles mentaux

CODE

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 420 €

Dates : du 16 au 17/03/2026

400

### Finalités de cette formation citoyenne

*Comment réagir face à une situation de crise en santé mentale qui peut survenir sur votre lieu de travail mais aussi hors contexte professionnel ?*

*Comment être « proactif » face à vos salariés mais aussi face à un collègue ou même face à un proche en détresse psychique ?*

La formation Premiers Secours en Santé Mentale est l'équivalent de la formation des « GESTES DE PREMIERS SECOURS » adaptée aux urgences physiques. La formation PSSM vous apprend à apporter une aide à une personne qui subit le début d'un trouble, une détérioration d'un trouble ou une phase de crise de santé mentale.

Le but final de ce stage n'est pas de poser un diagnostic ni de se substituer à la prise en charge d'un psychiatre ou d'un psychologue. **Il s'agit d'être le premier chaînon dans la prise en compte des troubles psychiques et d'apprendre comment approcher une personne en situation de souffrance mentale ainsi que de mobiliser les dispositifs d'aide pour faciliter le repérage des troubles.**

### Publics et prérequis

Tous salariés. Aucun prérequis n'est nécessaire.

**NB : N'hésitez pas à solliciter un RDV téléphonique avec la formatrice pour une présentation personnalisée des spécificités de cette « formation citoyenne ».**

### Objectifs opérationnels

- Identifier les signes et symptômes des principaux troubles de santé mentale.
- Informer, renseigner sur les ressources disponibles, encourager à aller vers les professionnels adéquats et en cas de crise savoir relayer au service le plus adapté.
- Développer des compétences relationnelles : écouter sans jugement, rassurer, adopter un comportement adapté pour apporter une aide.
- Acquérir une méthode opérationnelle d'intervention adaptée.

### Programme

*Toutes les notions abordées au cours des 2 journées seront appréhendées grâce à une approche éprouvée, sécurisée et sécurisante. Les participants sont libres de leur degré d'implication.*

### Forces du programme PSSM

Le programme PSSM bénéficie de vingt années de travaux de recherche scientifique. Ainsi, les protocoles donnés aux participants se basent sur les meilleures pratiques reconnues par les experts en santé mentale...

La pédagogie est essentiellement participative (50 % de pratique) à travers une typologie rodée d'exercices ludiques.

### Troubles de santé mentale émergents

- États anxieux, psychoses, problèmes liés à la dépendance, baisses de moral...
- Pédagogie Quiz sur les connaissances des participants.
- Point sur les risques, statistiques et retentissements.
- Typologie d'exercices ludiques (jeux de cartes/jeux de mots/graphiques...).

### Les situations de crise en santé mentale

- Pensées et comportements suicidaires, attaques de panique, événements traumatiques, effets sévères liés à l'abus de substances addictives (alcool, cannabis et autres substances psychoactives)...
- Pédagogie Quiz sur les connaissances des participants.
- Point sur les risques, statistiques et retentissements.
- Typologie d'exercices ludiques (jeux de cartes/jeux de mots/graphiques...).

### Application des 5 étapes du plan d'action PSSM avec la méthodologie spécifique «AERER»

- Démonstrations/Vidéos.
- Scénarios d'application en groupe.
- Entraînement au plan d'action PSSM sur des situations de crise (typologie d'exercices structurés et structurants).

### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Démarche pédagogique participative pour prendre confiance dans l'interaction avec des personnes en crise de santé mentale.
- Apports théoriques liés aux situations vécues des participants, et débats à partir de supports vidéo.
- Approche expérientielle avec mises en situation. (Participants volontaires).
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)
- NB : cette formation octroie le statut de secouriste PSSM, elle ne vous accredit pas en tant que formateur PSSM.

### Animatrice

**Séverine Colonello**, formatrice accréditée PSSM France.

<https://pssmfrance.fr/>

### Les + de la formation

- Attestation de Secouriste délivrée par PSSM France.
- A l'issue du stage, vous repartez avec le manuel PSSM France remis à chaque Participant/secouriste en santé mentale.
- + de 50 % d'exercices pratiques.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - [intra@actif-online.com](mailto:intra@actif-online.com)



# APPROCHE DES TROUBLES PSYCHIQUES

## des personnes accompagnées dans les ESSMS

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 14 au 18/09/2026

CODE

401

### Visée professionnelle

Les institutions médico-éducatives et médico-sociales sont de plus en plus fréquemment concernées par l'accueil et l'accompagnement de publics atteints de troubles psychiques parfois sévères.

Aussi les professionnels de ce secteur, traditionnellement orienté vers la prise en charge de public présentant un handicap mental, sont-ils confrontés, de façon récurrente à des personnes manifestant des comportements énigmatiques et complexes en lien avec la maladie mentale.

Cette intervention permettra de mieux décrypter ces troubles, au regard de la singularité des personnes les présentant, afin d'apporter au « plus juste », à l'articulation entre soin et éducatif, des réponses individualisées.

### Personnes concernées et prérequis

Professionnels d'établissements et de services à orientation éducative, médico-éducative et socio-éducative.

Salariés des centres d'hébergement et de réinsertion sociale. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Définir les notions de maladie mentale et de handicap intellectuel.
- Différencier les grandes classes de maladies mentales (psychoses, névroses, états-limites) et leur approche symptomatologique.
- Décrypter les troubles psychiques.
- Articuler des réponses individualisées entre soin et éducatif.

### Contenu

#### L'histoire de la psychopathologie et ses différentes approches

##### Comprendre la construction de l'appareil psychique et de son fonctionnement

- la théorie des stades de la libido,
- structure et organisation de la personnalité,
- le normal et le pathologique,
- se repérer par rapport aux modèles théoriques : narcissisme, angoisse, pulsions, appareil psychique.

##### Les origines possibles des pathologies mentales

- carences affectives, ruptures précoces des liens affectifs, traumatismes,
- vécu d'abandon, désinvestissement parental,
- maltraitance, inceste, viol.

##### Les troubles psychiques et leur nosographie

- notions de signes/symptômes, troubles/maladies, mécanisme de défense/ schéma cognitif,
- les grands ensembles : psychoses, névroses, états limites et perversions,

- analyse des comportements inhérents à ces différentes formes de troubles psychiques : observation, proposition d'hypothèses et mise en place de solutions pour le respect du confort psychique des résidents,
- les classifications internationales (DSM IV et CIM 10).

#### La relation - vers une réponse soignante appropriée

- transfert et contre-transfert, distance relationnelle, relation d'aide, écoute, empathie,
- accompagnement éducatif et positionnement professionnel tenant compte des troubles mentaux spécifiques à l'usager.

#### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Démarche pédagogique interactive centrée sur la pratique des stagiaires.
- Diaporama et/ou supports audiovisuels.
- Apports théoriques illustrés de cas concrets proposés par les participants.
- Partage d'expériences.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

#### Animation

**Gilles BRANDIBAS**, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique depuis plus de 20 ans, Docteur en Psychopathologie, participe à des groupes de recherche sur l'effet des pratiques en institution, a écrit de nombreux articles et ouvrages, a été psychologue dans différents types d'institution.

Ou autre intervenant.e du Pôle handicap psychique/santé mentale en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

#### Les + de la formation

- Mises en situation pour mieux comprendre.
- Comprendre pour mieux accompagner.



# ACCOMPAGNEMENT DU SUJET DÉLIRANT, DE LA PSYCHOSE ET DU HANDICAP PSYCHIQUE

CODE

402

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 18 au 22/05/2026

## Présentation

L'accompagnement du sujet délirant est semé d'embûches, d'incompréhensions, pouvant conduire la personne à rompre son engagement dans le soin et dans l'accompagnement éducatif. D'autre part, les personnes travaillant auprès de sujets porteurs d'un handicap psychique peuvent avoir une méconnaissance de ce fonctionnement singulier. Cela peut engendrer souffrance et violence.

Afin de réduire ces risques et d'aider au mieux les sujets psychotiques à vivre en société, cette formation vous propose une approche prenant en compte la spécificité du fonctionnement du sujet délirant, de donner des moyens d'évaluer la souffrance psychique, d'ouvrir sur une compréhension de ces symptômes mettant en œuvre une créativité psychique indéniable et pouvoir proposer un projet personnalisé et individualisé en adéquation avec le respect du handicap psychique et mental.

## Personnes Concernées et Prérequis

Tout professionnel (travailleurs sociaux ou éducatifs et soignants) étant amené à accueillir, écouter et s'engager dans l'accompagnement du sujet délirant. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Développer l'écoute clinique des délires en entretien, en groupe, et transmettre.
- Identifier pourquoi le sujet met en place un délire, et appréhender la fonction du délire afin évaluer la souffrance.
- Acquérir des stratégies d'accompagnement dans la relation d'aide du quotidien.
- Rédiger un projet personnalisé en prenant en compte sa spécificité du fonctionnement psychologique.

## Contenu

### L'histoire et le sujet délirant

- Des débuts de la psychiatrie à maintenant, l'apport de la psychothérapie institutionnelle, les désaliénistes et la psychanalyse.

### Le fonctionnement psychique

- L'appareil psychique et ses instances.
- La structuration du sujet psychotique dans son rapport au langage, au corps, à l'autre, au groupe...
- Le handicap psychique : ses définitions, ses intrications et articulations avec les troubles psychiques.

### Les psychoses et le sujet délirant

- Principes généraux concernant la psychose : discordance, dissociation, autres symptômes schizophréniques.
- Les différentes formes de psychoses : schizophrénie, paranoïa, mélancolie et manie et la psychose blanche.

## Psychopathologies et cliniques des délires

- Les hallucinations, les idées délirantes, l'interprétation délirante, les thèmes du délire, l'automatisme mental, la bouffée délirante aiguë, la singularité du sujet et son délire, les différents stades du processus délirant, la métaphore délirante.
- Les différentes formes de délires.
- Les mécanismes du délire.
- La fonction du délire :
  - délire et réalité,
  - délire et angoisse,
  - délire et souffrance
  - ouverture ou régression,
  - délire et mécanisme de défense.

## Accompagnement, écoute et traitement

- La dimension pluridisciplinaire, l'angoisse, un positionnement soignant : la fonction d'accueil, violence, agressivité et risque, l'institution et l'équipe ; un positionnement éthique proposé sur l'écoute et l'accueil du dire du sujet psychotique.
- La relation de soin avec un patient délirant :
  - gérer ses émotions : contre-attitudes, peurs, rejet, ...
  - quel discours face au délire ?
  - les attitudes corporelles à privilégier et à éviter.
- Accompagner la famille et l'entourage du patient.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance entre apports théorique et pratiques.
- Un document pédagogique sera remis à chaque participant.
- Mises en situation permettant d'apprécier l'acquisition des objectifs tout au long de la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Gilles BRANDIBAS**, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique depuis plus de 20 ans, Docteur en Psychopathologie, participe à des groupes de recherche sur l'effet des pratiques en institution, a écrit de nombreux articles et ouvrages, a été psychologue dans différents types d'institution.

Ou autre intervenant.e du Pôle handicap psychique/santé mentale en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# PATHOLOGIES PSYCHIATRIQUES ET APPROCHE PSYCHOPATHOLOGIQUE DES TROUBLES ASSOCIÉS EN ESSMS

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

403

Handicap psychique - Santé mentale

## Visées professionnelles

La confrontation répétée aux pathologies psychiatriques et aux troubles associés est souvent source de désarroi, d'interprétations et d'incompréhensions dans les ESSMS.

Cette formation vise l'acquisition des outils de compréhension psychopathologique des troubles psychiatriques et des troubles comportementaux afin de mieux prévenir les risques, tant pour les personnes accompagnées que pour les professionnels.

## Personnes Concernées

Tout professionnel du secteur social et médico-social confrontés à des personnes relevant de pathologies psychiatriques. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Adapter les modalités relationnelles aux particularités de fonctionnement psychique au sens global cognitif, affectif et social des personnes accompagnées.
- Acquérir les conduites pratiques adaptées à tenir, face aux troubles comportementaux les plus fréquents.
- Acquérir une culture psychopathologique commune aux différents agents des actions entreprises.
- Comprendre les principales orientations pédagogiques, éducatives et thérapeutiques des actions mises en œuvre.

## Contenu

### La construction de l'appareil psychique et de son fonctionnement

- La construction de la personnalité au cours du développement psychique.
- Structure et organisation de la personnalité.
- Le normal et le pathologique.
- Se repérer par rapport aux concepts théoriques : narcissisme, angoisse, pulsions, appareil psychique.

### Les classifications, confrontation et articulation de deux approches

- Approche structurale : des profils de pathologies en fonction des structures psychiques psychoses, névroses, états limites, perversions et des symptômes transversaux addictions, troubles de la conduite alimentaire, dépression.
- Approche symptomatique : troubles anxieux, troubles psychotiques, troubles de l'humeur, troubles de la personnalité, troubles envahissants du développement, troubles du comportement.

### Pathologies psychotiques : définitions, symptomatologies, et modèles explicatifs

- Schizophrénies.
- Délires non schizophréniques.
- Maladies maniaco-dépressives.

## Organisations limites de la personnalité

- Les troubles du caractère.
- Les troubles narcissiques.
- Les troubles du comportement.
- La dépression anaclitique.
- Les psychopathies.
- Les perversions : les perversions sexuelles et les perversions narcissiques.

## Les troubles de l'humeur

- Troubles bipolaires et dépressions.

## Les troubles anxieux

- Les phobies et les troubles obsessionnels compulsifs.

## La relation : vers une réponse soignante appropriée

- Modalités d'accompagnements possibles : définir au regard des approches définies en analyse des pratiques les premières pistes de réflexions concernant les plans d'action confirmation, renforcement, amélioration ou modification de l'existant.
- Place pour le professionnel et le travail d'équipe : rôles et fonction, la démarche clinique en psychopathologie, le transfert dans la relation, relation d'aide et psychopathologie.
- Transfert et contre transfert, distance relationnelle, relation d'aide, écoute, empathie.
- Un accompagnement éducatif et un positionnement professionnel tenant compte des troubles mentaux spécifiques à l'utilisateur.

*Études de cas et situations apportées par les stagiaires*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Pédagogie interactive.
- Enseignements théoriques et apports méthodologiques.
- Applications pratiques sur les cas des participants.
- Un support de cours est remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Gilles BRANDIBAS**, Docteur en psychopathologie, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique depuis plus de 20 ans. Il participe également à des groupes de recherche sur l'effet des pratiques d'accompagnement a écrit de nombreux articles et ouvrages. Ou autre intervenant.e du Pôle handicap psychique/santé mentale en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Langage accessible, enseignements théoriques et apports méthodologiques.
- Analyse de cas issus des situations de terrain.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# HANDICAP PSYCHIQUE ET RÉHABILITATION PSYCHOSOCIALE

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

404

## Visée professionnelle

Depuis plusieurs années, le soin en psychiatrie s'est doté de nouveaux outils et de nouveaux principes. D'une logique centrée sur le soin et faisant ses preuves, tant les modalités thérapeutiques ont progressé et se sont complémentarisées, nous sommes passés à une logique dans laquelle le soin s'articule avec l'accompagnement socio-éducatif, dans lequel l'autonomie devient une véritable auto-détermination. En a découlé le modèle de la réhabilitation psychosociale qui donne à la fois des outils de compréhension, d'évaluation et de repérage et des possibilités de pratiques d'accompagnement dans le processus de rétablissement. Il s'agit dans ce stage de reprendre à la fois les processus, les outils, les principes d'accompagnement.

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels impliqués directement ou indirectement par l'implémentation d'une démarche centrée sur la réhabilitation psychosociale. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- S'approprier les principes de la réhabilitation psychosociale pour une mise en œuvre concrète dans les pratiques.
- Adapter ses postures professionnelles en fonction des principes de la réhabilitation.
- Transposer les modèles de la réhabilitation dans le contexte spécifique d'accompagnements du handicap psychique.

## Contenu

### Le handicap psychique : rappels

- Les psychoses : fonctionnement psychopathologique.
- Définition et présentation des différentes psychoses.
- Proposition de lectures de compréhension.
- Les troubles de la personnalité : définitions, enjeux psychopathologiques.
- Rétablissement ou guérison des troubles psychiques ?
- Les effets des hospitalisations et des traitements, les évolutions des pathologies.

### La réhabilitation psychosociale des personnes en situation de handicap psychique

- La réhabilitation psychosociale : philosophie, valeurs, définitions.
- Les concepts de la réhabilitation (empowerment, qualité de vie, insight, ...).
- Les processus de réhabilitation.
- L'encadrement des équipes dans une finalité de réadaptation et d'inclusion.
- Les réseaux de rétablissement / réhabilitation.
- Articulations avec les enjeux de l'autodétermination.

### Relation éducative et relation d'aide dans l'accompagnement des troubles psychiques : les postures professionnelles et la réhabilitation

- Définir une relation éducative dans l'évolution du secteur médico-social : entre institution et prestation de service.
- Les enjeux de la relation éducative : autorité, responsabilité.

- Le positionnement éducatif : exemples concrets et éclairages dans l'articulation entre théorie et pratique.
- L'équipe et es partenaires.
- La cohérence/cohésion : le sens commun.
- Altérité/différence et complémentarité.
- Du mortifère et de la nécessaire créativité au quotidien.
- Fonction de contenance et travail d'équipe.

### L'identification et la prévention du risque de rechute

- Savoir décrypter les comportements problématiques et interroger les réponses individuelles et collective.
- Les situations de crise.
- Entre soin et éducation : comment ajuster la relation et les médiations.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

Afin de soutenir l'appropriation des concepts, nous privilégierons les échanges avec les stagiaires, nous favoriserons l'expression de chacun autour des situations vécues et des expériences professionnelles respectives. Cet échange permettra d'articuler pratique et théorie.

En référence notamment aux recommandations de la Haute Autorité en Santé, la méthode employée se veut avant tout interactive et articule trois types de méthodes :

- Méthode interrogative : à partir des connaissances des participants, le formateur utilise les méthodes pédagogiques tenant compte de travaux récents en psychologie cognitive, notamment sur la nécessité de toujours réactiver les connaissances antérieures avant tout apport cognitif. Cette disposition joue à la fois sur la facilitation de la mémoire et sur la motivation. A un autre niveau, cela permet également de faire un travail sur les représentations sociales, les mettant en perspective afin de les différencier de la connaissance théorique et scientifique.
- Méthode affirmative : l'apport cognitif peut ainsi être amené à travers l'apport de définitions, d'explications de modèles théoriques, et de leur mise en perspective par des illustrations concrètes (facilitant le transfert des connaissances).
- Méthode active : utilisation des savoirs cognitifs dans la lecture des situations rencontrées par les stagiaires (situations ponctuelles significatives et situations cliniques globales), élaboration de réponses adaptées et de pistes d'intervention (objectifs opérationnels et actions concrètes).
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Gilles BRANDIBAS**, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique depuis plus de 20 ans, Docteur en Psychopathologie, participe à des groupes de recherche sur l'effet des pratiques en institution, a écrit de nombreux articles et ouvrages.

Ou autre intervenant.e du Pôle handicap psychique/santé mentale en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# ACCOMPAGNER LES TROUBLES PSYCHIQUES EN PROTECTION DE L'ENFANCE

Mieux comprendre pour mieux accompagner

Durée : 14 Heures

Coût : 700 €

Dates : La Réunion du 05 au 06/02/2026 OU Paris du 04 au 05/06/2026 OU La Grande Motte du 03 au 04/11/2026 OU Guadeloupe du 19 au 20/11/2026

CODE

405

## Visées professionnelles

Les enfants et adolescents accueillis en Protection de l'Enfance sont victimes à la fois d'un milieu familial carencé, d'un contexte de développement qui les fragilise, et de la non prise en compte de leurs souffrances psychiques. Dès lors qu'ils sont accueillis, nonobstant les discontinuités de parcours, et sous couvert d'une prise en charge par les dispositifs de droits communs, il est encore trop rare que soient évalués leurs difficultés et besoins en terme de santé mentale. Aussi, nous proposons une lecture psychopathologique transversale de ces troubles, le plus souvent silencieux, afin de venir éclairer leurs incidences dans l'accompagnement éducatif, ainsi que dans les possibilités thérapeutiques institutionnelles.

## Personnes Concernées

Tous professionnels du secteur social en charge de l'accompagnement des enfants et adolescents accueillis.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Mieux comprendre les troubles de l'enfant et de l'adolescent accueillis dans le cadre de la Protection de l'Enfance.
- Définir des pistes d'accompagnement éducatifs adaptés à la compréhension de ces troubles.
- Co-construire des pistes thérapeutiques dans l'institution et hors de l'institution.

## Contenu

### Développement psychique de l'enfant à l'adolescent en lien avec les théories de l'attachement

- Les besoins des enfants dans leur évolution corporelle et psychique.
- Les besoins propres aux enfants placés / accompagnés par des services éducatifs.
- Les besoins spécifiques et singuliers.

### Analyses de situation

### Psychopathologie de l'enfant et de l'adolescent en difficultés sociales et familiales

- Les troubles silencieux
  - Les troubles de l'attachement.
  - Le psychotraumatisme.
  - Les dépressions de l'enfant et de l'adolescent.

- Les troubles bruyants
  - Du trouble du comportement au comportement troublé.
  - Les pathologies de l'agir.
  - La place du symptôme dans la clinique des enfants et des adolescents.

### Études de cas

### Accompagnement des troubles psychiques en Protection de l'Enfance

- Articulation entre éducatif et sanitaire : le nécessaire réajustement des postures.
- La relation éducative et les entretiens éducatifs.
- Pistes thérapeutiques institutionnelles : du prendre soin aux activités à bénéfice thérapeutique.
- Pistes d'orientations vers les lieux soignants.

### Études de cas et mises en situation

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance d'apports théoriques et d'études de cas
- Supports vidéo et utilisation d'outils spécifiques
- Un support de cours est remis aux participants, ainsi qu'un ouvrage du formateur.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Gilles Brandibas**, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique depuis plus de 20 ans, Docteur en Psychopathologie, participe à des groupes de recherche sur l'effet des pratiques en institution, a écrit de nombreux articles et ouvrages.

### Les + de la formation

- Exercices pratiques
- Mises en situation

# LES BASIQUES EN PROTECTION DE L'ENFANCE

Connaître pour comprendre

CODE

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 09 au 10/04/2026

## Visées professionnelles

Le secteur de la Protection de l'Enfance rencontre actuellement une situation sans précédent. Alors que les besoins d'accompagnement ont explosé, le nombre de professionnels formés ne cesse de diminuer. Ainsi les institutions engagent désormais des personnels motivés, engagés, mais sans formation ni qualification professionnelle pourtant obligatoires dans le secteur.

Pour mieux appréhender les situations accompagnées, il faut avant tout comprendre le secteur d'intervention spécifique de la Protection de l'Enfance. Cette formation propose d'aborder ce qui fonde la Protection de l'Enfance aujourd'hui : le cadre légal ; le processus de mise en place d'une mesure et la compréhension des besoins fondamentaux d'un public en constante évolution dans le secteur apparition de nouveaux publics ; les différentes mesures d'accompagnement quel que soit le cadre d'intervention, administratif ou judiciaire. Il s'agira également de traiter la question des écrits professionnels et des attendus spécifiques dans le secteur en abordant la question du secret professionnel. Enfin, seront abordées des questions relatives à la posture professionnelle, à travers notamment le concept d'autodétermination, et le projet personnalisé.

## Personnes Concernées et prérequis

Tous les professionnels intervenant dans le champ social et médico-social. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- S'approprier le processus amenant les équipes de Protection de l'Enfance à intervenir dans une famille.
- Identifier les besoins fondamentaux d'un enfant et plus spécifiquement lorsqu'ils sont accompagnés en Protection de l'Enfance.
- Connaître les différentes mesures d'accompagnement administratives et Judiciaires, au Civil et au Pénal.
- Saisir les attendus d'une mesure qu'elle soit administrative ou judiciaire et y répondre dans le cadre d'écrits professionnels dans le respect du secret professionnel.

## Contenu

### L'enfance en danger : repères au Civil

- Mise en place des 7 outils visant à garantir les droits des usagers réf Loi n° 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- Penser des prises en charge adaptées aux besoins des enfants et leur famille réf Loi n° 2007-293 réformant la protection de l'enfance.
- Capacité parentale et mobilisation des ressources dans l'environnement de l'enfant Réf Loi n° 2016-297 relative à la protection de l'enfant.
- Penser en priorité des accueils au domicile d'un proche en lieu et place des accueils institutionnels, la question de la prise en charge des fratries Réf La Loi n 2022-140 relative à la protection des enfants.

## Information préoccupante et signalement : processus de mise en place d'une mesure

- Qu'est-ce qu'une Information Préoccupante (IP) ? Auprès de qui signaler une situation d'enfant en danger ?
- Comment définir le danger ?
- Qu'est-ce qu'un signalement ?
- Parcours d'une situation à compter du signalement ? Le Juge des enfants.

## Mieux appréhender le public accueilli

- Besoins fondamentaux des enfants confiés
- Nouveaux publics : enfants en situation de handicap, enfants avec accompagnement sur le plan psychiatrique

## Les différentes mesures en PE

- Les mesures administratives : Accompagnement Éducatif à Domicile (AED), Accueil Provisoire (AP)
- Les mesures judiciaires au Civil : la Mesure Judiciaire d'Investigation Éducative (MJIE) - l'Action Éducative en Milieu Ouvert (AEMO) - l'AEMO renforcée et autres mesures de milieu ouvert spécifiques aux départements - Placement.
- Visites en présence d'un tiers (VPT)
- Mesure Judiciaire d'Aide à la Gestion du Budget Familial (MJAGBF).

## Les écrits professionnels en PE

- Les différents écrits - les attendus des prescripteurs Aide Sociale à l'Enfance - Juge des Enfants

## Le secret professionnel, le secret partagé

- Définir secret professionnel et secret partagé. Qui y est soumis ?
- Que doit-on savoir en Protection de l'Enfance pour pouvoir travailler avec les enfants et leurs familles ? Que peut-on partager ? avec qui ?

## Postures professionnelles

- S'appuyer sur les concepts de bientraitance et d'autodétermination pour accompagner les enfants et leur famille autour d'un projet personnalisé co-construit.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques.
- Partage et mise en lien théorie-pratique sur la base d'exemples concrets.
- PowerPoint de l'intervention et support remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Julie BUSSAT**, Consultante-formatrice, titulaire d'un master 2 Action de Prévention Sanitaire et Sociale, expériences solides de formatrice dans le secteur Social/Médico-Social et de Direction en Protection de l'Enfance.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# LES BESOINS FONDAMENTAUX DE L'ENFANT EN PROTECTION DE L'ENFANCE

Mieux évaluer pour mieux accompagner

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

416

## Visées professionnelles

Plusieurs rapports essentiels ont été rédigés ces dernières années concernant les besoins fondamentaux des enfants en Protection de l'Enfance.

- "Démarche de consensus sur les besoins fondamentaux de l'enfant en protection de l'enfance - Rapport remis au Ministère en 2017, sous l'égide du Dr Marie-Paule MARTIN-BLACHAIS".
- 'Les 1000 premiers jours, là où tout commence - Rapport de la Commission des 1000 premiers jours remis en 2020, sous l'égide du Dr Boris CYRULNIK'.

Connaître les besoins fondamentaux des enfants ainsi que l'évolution de l'enfant dans les 1000 premiers jours de sa vie sont des incontournables pour accompagner enfants et parents en Protection de l'Enfance, et également pour évaluer le danger ou le risque de danger.

## Personnes Concernées et Prérequis

Professionnels de la Protection de l'Enfance

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Acquérir et/ou actualiser ses connaissances
- Intégrer dans sa pratique professionnelle la réunion interdisciplinaire, le projet personnalisé, la trame de rapport.

## Contenu

### Le rapport Martin-Blachais - 2017 - Les besoins fondamentaux des enfants

- Présentation générale - Les besoins fondamentaux
- Troubles spécifiques liés à la séparation et au placement
- Évaluer le danger pour répondre aux besoins fondamentaux
- Outil, grille d'identification des besoins - Utilisation de l'outil

### Les 1000 premiers jours, là où tout commence

- Vidéo de présentation par Boris Cyrulnik
- Présentation du rapport des 1000 premiers jours

### Intégration dans la pratique professionnelle

- Pratique au quotidien
- Réunion interdisciplinaire
- Projet personnalisé
- Trame de rapport

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Synthèse des avancées de ces documents pour la protection de l'enfance, présentée par l'intervenante.
- Présentation de la structure de ces documents pour en faciliter une utilisation ultérieure.
- Partage avec les participants, mise en lien théorie-pratique sur la base d'exemples concrets.
- PowerPoint tout au long de l'intervention et support de l'intervention remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Julie BUSSAT**, Consultante-formatrice, titulaire d'un master 2 Action de Prévention Sanitaire et Sociale, expériences solides de formatrice dans le secteur Social/Médico-Social et de Direction en Protection de l'Enfance.



# AGIR EN PROTECTION DE L'ENFANCE

## Repérer les dangers et construire l'accompagnement

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

417

### Visée professionnelle

Le secteur de la Protection de l'Enfance est en constante évolution. Plusieurs Lois marquent la nécessaire prise en compte des besoins fondamentaux de l'enfant à travers une évaluation de sa situation pour l'accompagner de manière adaptée et prendre toute décision nécessaire pour le protéger.

Au travers de situations vécues et d'outils concrets, cette formation propose une approche permettant de mieux cerner le danger ou le risque de danger et ainsi d'adapter sa posture professionnelle. Il s'agira également de définir comment s'appuyer sur les compétences parentales.

### Personnes concernées et prérequis

Professionnels du secteur social et médico-social.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- S'approprier les enjeux de la protection des enfants à travers le cadre juridique de la Protection de l'Enfance.
- Connaître les besoins fondamentaux des enfants afin de caractériser le danger.
- Comprendre comment travailler différemment avec les familles.

### Contenu

#### Cadre juridique en Protection de l'Enfance

- De la Loi de 2002 à la Loi de 2022, évolution de la place de l'enfant et de la famille dans la législation / évolution des prises en charges et accompagnements - Impact sur les services de proximité.
- Définition du danger et du risque de danger - Définition de la maltraitance.

#### S'appuyer sur les besoins de l'enfant pour évaluer le danger

- Les besoins fondamentaux de l'enfant - Rapport Martin-Blachais - Outil d'évaluation
- Les signaux d'alerte.
- Incidences des maltraitances - Traumas.

#### Travailler avec les familles

- Approche systémique.
- Valoriser les compétences parentales, favoriser le pouvoir d'agir.

#### Caractériser le danger

- Outil diagnostic

**Analyse de situations concrètes partagés par les participants - comprendre comment se positionner, poser l'analyse la plus juste possible, accompagner la situation, signaler quand cela se justifie uniquement, en informer les familles.**

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques.
- Partage avec les participants, mise en lien théorie-pratique sur la base d'exemples concrets.
- Mises en situations et études de cas.
- PowerPoint tout au long de l'intervention et support de l'intervention remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Julie Bussat**, titulaire d'un master 2 Action de Prévention Sanitaire et Sociale, expériences solides de formatrice dans le secteur Social/Médico-Social et de Direction en Protection de l'Enfance, Consultante-formatrice.

Ou,

**Autre intervenant-e expert-e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.**

### Les + de la formation

- Des échanges au plus près de situations concrètes.

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**



# JEUNES EN DOUBLE VULNÉRABILITÉ

## Développer des réponses coordonnées pour prévenir les ruptures de parcours

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

CODE

Dates : du 07 au 08/04/2026

418

### Visées professionnelles

On estime aujourd'hui qu'entre un quart et un tiers des enfants confiés en Protection de l'Enfance cumulent danger et situation de handicap. On parle dans ce cas de double vulnérabilité.

Cette double vulnérabilité est souvent une source de ruptures de parcours et d'inadéquation des réponses institutionnelles. Elle entraîne souvent une souffrance accrue pour les jeunes mais aussi pour les professionnels qui tentent de les accompagner au mieux.

Cette formation vise à développer une culture commune et des pratiques coordonnées dans un contexte de cloisonnement des politiques publiques, de pénurie de professionnels et de manque de solutions adaptées, pour prévenir les ruptures, accompagner efficacement ces jeunes aux besoins complexes et soutenir la résilience des enfants et des équipes.

### Personnes concernées et prérequis

Professionnels du secteur social et médico-social intervenant auprès d'enfants et d'adolescents.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Identifier les enjeux et les spécificités des situations de double vulnérabilité (handicap/Protection de l'Enfance).
- Connaître les préconisations des RBPP en matière de double vulnérabilité et les propositions faites dans les différents rapports remis au Ministère.
- Repérer les besoins fondamentaux des enfants, les besoins spécifiques et les facteurs de risque de rupture de parcours.
- Élaborer des stratégies d'accompagnement individualisées et coordonnées.
- Définir des axes d'amélioration au sein des institutions pour accompagner la double vulnérabilité.

### Contenu

#### La double vulnérabilité - de quoi parle-t-on ?

- Définition et caractéristiques de la double vulnérabilité.
- Chiffres clés.
- Recommandations concernant l'accompagnement des enfants à double vulnérabilité.

#### Analyse des situations complexes et repérage des risques

- Identification des besoins fondamentaux et spécifiques - Outil diagnostic.
- Facteurs de risque de rupture et conséquences.
- Étude de situations.

### Coordination et travail intersectoriel

- Cartographie des acteurs, articulation des dispositifs (ASE, MDPH, ESSMS, Éducation nationale, PJJ, Pédopsychiatrie).
- Outil de coordination, PPE comme cadre de référence.

### Pratiques d'accompagnement adaptées

- Stratégies d'accompagnement individualisé à travers notamment le projet personnalisé.
- Soutien à la parentalité - Valoriser et favoriser les compétences parentales.
- Pair-aidance - S'appuyer sur les compétences des pairs.
- Préparation à la sortie de l'ASE et transition vers l'âge adulte.

### Amélioration continue des accompagnements

- Ajustement des pratiques et axes d'amélioration au sein de l'institution.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance d'apports théoriques, d'analyses de situations concrètes et de mises en situation pratiques.
- Partage avec les participants, mise en lien théorie-pratique sur la base d'exemples concrets
- PowerPoint tout au long de l'intervention et support de l'intervention remis aux participants
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Julie Bussat**, titulaire d'un master 2 Action de Prévention Sanitaire et Sociale, expériences solides de formatrice dans le secteur Social/Médico-Social et de Direction en Protection de l'Enfance, Consultante-formatrice.

### Les + de la formation

- Approche intersectorielle favorisant la coordination des acteurs.
- Outils pratiques directement transférables sur le terrain.
- Mises en situation.

# L'APPROCHE COORDINATION PARENTALE EN PROTECTION DE L'ENFANCE - MODULE 1

Un processus structuré pour intervenir dans les situations de conflits sévères de séparation

Durée : 21 Heures

Coût : 1008 €

Dates : Paris du 01 au 03/04/2026 OU La Grande Motte du 03 au 05/06/2026

## Visées professionnelles

L'Approche Coordination Parentale est une méthode d'intervention innovante, spécifiquement élaborée pour soutenir les professionnels de la Protection de l'Enfance qui accompagnent les parents confrontés à des conflits parentaux sévères, susceptibles de compromettre le développement et l'équilibre émotionnel des enfants.

Comment intervenir dans ces familles pour favoriser l'exercice d'une parentalité partagée qu'elle soit collaborative ou en parallèle ? Quelle nouvelle posture adopter et quels outils concrets utiliser pour aider les parents à co-construire cette nouvelle forme de parentalité, tout en ne se laissant pas submerger par le conflit et en répondant aux besoins fondamentaux des enfants ?

Cette formation apporte des solutions et des stratégies pour mettre en place une parentalité protectrice dans un contexte de conflit intense.

## Personnes Concernées et prérequis

Tous les professionnels amenés à travailler avec des familles en situation de conflit parental. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les dynamiques relationnelles au sein du système familial.
- Différencier les différents degrés de conflits parentaux des différentes formes de violence intrafamiliale.
- Identifier les effets des conflits parentaux et de la violence sur le développement et les comportements de l'enfant afin de renforcer sa protection.

## Contenu

### MODULE 1 : COMPRENDRE LES DYNAMIQUES DE CONFLIT ET EXPLORER LES FONDEMENTS DE L'INTERVENTION

#### Les dynamiques relationnelles du couple et de la famille

- Le processus circulaire du couple : comprendre les interactions répétitives entre les partenaires, les "doubles contraintes" réciproques, ainsi que les perceptions subjectives ("cartes du monde") des deux parties.
- Les crises des systèmes conjugal et familial : analyser les crises auto-référentielles et hétéro-référentielles tout en identifiant les ressources et compétences de ces parents.
- Co-responsabilité dans la dynamique conflictuelle : encourager chaque partenaire à reconnaître sa part de responsabilité dans leur relation parentale, afin d'ouvrir la voie à un changement partagé.
- La "lunette intérieure" : utiliser ce modèle en 4 temps pour analyser et résoudre les prescriptions paradoxales qui alimentent les conflits parentaux, les rendant acteurs de l'exploration de voies alternatives et recentrant leur attention sur l'intérêt de l'enfant

*Jeu des croyances croisées, Jeu de la lunette intérieure*

## Du conflit régulateur au conflit sévère et à la violence conjugale

- Du conflit au conflit sévère : comprendre comment un conflit régulateur sain peut évoluer vers un conflit sévère, entraînant des effets destructeurs.
- La violence conjugale et le contrôle coercitif : différencier les conflits sévères de la violence conjugale et du contrôle coercitif, avec leurs caractéristiques spécifiques et leurs impacts destructeurs.

*Grilles d'analyse, guides d'entretien, vidéo*

## L'impact des conflits sur l'enfant

- Impact sur le développement de l'enfant : étude des indicateurs de souffrance chez l'enfant selon les différentes étapes de son développement (petite enfance, enfance, adolescence).
- Apports des neurosciences affectives et sociales : comprendre comment les conflits parentaux affectent le développement du cerveau de l'enfant.
- Le conflit de loyauté et la loyauté clivée : distinguer ces deux dynamiques, dont le conflit de loyauté, qui fait partie intégrante du développement de l'enfant et, s'il est bien géré, ne conduit pas à des conséquences graves, et la loyauté clivée, qui, en revanche, peut entraîner des répercussions émotionnelles et psychologiques importantes.

*Grilles d'analyse, guides d'entretien, vidéo*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques.
- Échanges d'expériences, expérimentation, mises en situation et analyse.
- Document pédagogique remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Sylvie SAMPOL**, psychologue, psychothérapeute. Missionnée par le Tribunal Judiciaire de Montpellier pour les couples en conflit sévère avec de jeunes enfants.

## Note

La formation complète s'organise sur 2 modules.

Il est nécessaire d'avoir suivi ce premier module pour s'inscrire au second.

## Les + de la formation

- Des outils concrets et novateurs issus de pratiques internationales (canadiennes, américaines, européennes, australiennes...) pour savoir agir dans la complexité, au plus près des besoins de l'enfant et de ses parents.
- Un appui précieux pour les professionnels.

# L'APPROCHE COORDINATION PARENTALE EN PROTECTION DE L'ENFANCE - MODULE 2

Un processus structuré pour intervenir dans les situations de conflits sévères de séparation

Durée : 21 Heures

Coût : 945 €

Dates : La Grande Motte du 03 au 05/06/2026 OU Paris du 21 au 23/09/2026

CODE

420

## Visées professionnelles

L'Approche Coordination Parentale est une méthode d'intervention innovante, spécifiquement élaborée pour soutenir les professionnels de la Protection de l'Enfance qui accompagnent les parents confrontés à des conflits parentaux sévères, susceptibles de compromettre le développement et l'équilibre émotionnel des enfants.

Comment intervenir dans ces familles pour favoriser l'exercice d'une parentalité partagée qu'elle soit collaborative ou en parallèle ? Quelle nouvelle posture adopter et quels outils concrets utiliser pour aider les parents à co-construire cette nouvelle forme de parentalité, tout en ne se laissant pas submerger par le conflit et en répondant aux besoins fondamentaux des enfants ?

Cette formation apporte des solutions et des stratégies pour mettre en place une parentalité protectrice dans un contexte de conflit intense.

## Personnes Concernées et prérequis

Tous les professionnels amenés à travailler avec des familles en situation de conflit parental.

Prérequis : avoir suivi le module 1 ou la formation "Parents en situation de conflit intense".

Pour les professionnels ne remplissant pas ce critère, une procédure d'analyse de la pratique, sous forme d'un questionnaire écrit, est proposée. Ce questionnaire est à retourner à l'équipe pédagogique, au moins 3 semaines avant le début de la formation.

## Objectifs opérationnels

- Maîtriser les phases d'accompagnement de l'approche coordination parentale.
- S'approprier les outils spécifiques permettant une parentalité collaborative minimale ou bien en parallèle.

## Contenu

### MODULE 2 : DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES D'INTERVENTION ET CO-CONSTRUIRE DES SOLUTIONS DURABLES

#### Stratégies et outils pour intervenir dans les dynamiques complexes de séparation, issus des principes de la Coordination Parentale

- Mise en place du cadre de l'accompagnement : évaluation initiale, phase de mise en œuvre, phase de consolidation, clôture du processus.
- Structuration de la communication : techniques de communication centrées sur l'ici et maintenant ; élaboration de protocoles précis de modalités de communication parentale au sujet de l'enfant, effectuer un suivi de la communication parentale entre les rendez-vous.

- Analyse écosystémique de la dynamique conflictuelle : proposer un accompagnement adapté à chaque situation.
- Collaboration interprofessionnelle : communiquer avec les acteurs externes impliqués (école, psychologue, paramédical, santé, avocats etc. pour garantir une cohérence dans les interventions auprès de la famille).
- Participation des enfants et adolescents : créer un cadre sécurisé pour recueillir la parole des enfants mineurs en utilisant des outils et techniques adaptés (dessin, lettre, cartes émotions/besoins, conte...), pour restituer leur propos de manière adéquate aux parents.

#### Impulsion d'une dynamique de changement

- En s'appuyant sur des techniques d'entretien issues de l'approche orientée solution et de l'approche systémique stratégique de Palo Alto, favorisant le pouvoir d'agir et la responsabilité des personnes
- En utilisant des ressources psychoéducatives, des supports pédagogiques ou métaphoriques (brochures, vidéos, infographies, pour consolider la démarche de transformation.

#### Création d'un plan parental

- Formaliser progressivement les accords entre les parents, puis élaborer un plan global, précis et concret couvrant dans le détail les aspects du quotidien de l'enfant et les co-responsabilités parentales, en tenant compte des besoins de l'enfant.
- Transmission d'un rapport au juge comme outil de responsabilisation des parents : savoir associer en continu les parents au rapport.

*Mises en situations, échanges et réflexions à partir de situations professionnelles.*

#### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques.
- Échanges d'expériences, expérimentation, mises en situation et analyse.
- Document pédagogique remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

#### Animation

**Marie-Clotilde DANIS**, médiatrice familiale DE, coordinatrice parentale. Formatrice et co-responsable du certificat universitaire de Coordinateur Parental à l'Université de la Roche-sur-Yon.

#### Les + de la formation

- Des outils concrets et novateurs issus de pratiques internationales (canadiennes, américaines, européennes, australiennes...) pour savoir agir dans la complexité, au plus près des besoins de l'enfant et de ses parents.

# INDIVIDUALISER L'ACCOMPAGNEMENT D'UN ENFANT ACCUEILLI EN MECS

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

421

## Visées professionnelles

Une maison d'enfants reste un lieu de prise en charge collective. L'individualisation ne va pas de soi lorsque l'on accompagne des groupes d'enfants importants, quel que soit le taux d'encadrement.

Nous relevons que les enfants désormais orientés en MECS y restent généralement longtemps, les droits de leurs parents sont souvent restreints.

Un enfant, quel que soit son âge, a besoin d'un regard posé sur lui, de temps accordé à ses besoins spécifiques en dehors du collectif.

La prise en charge collective est antinomique avec l'individualisation de l'accompagnement de chacun. Et si pourtant nous relevons le défi de proposer un accompagnement individuel dans le collectif ?

## Personnes Concernées prérequis

Professionnels de la Protection de l'Enfance en MECS.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Définir ou redéfinir les besoins de l'enfant plus particulièrement pour l'enfant accueilli en hébergement collectif.
- Penser et acter l'individualisation de l'accompagnement dans les pratiques professionnelles.

## Contenu

### Rappel de notions essentielles et préalables à propos de l'individualisation

- Les besoins de l'enfant et plus spécifiquement en MECS.
- Différencier individualisation et personnalisation de l'accompagnement.
- Exemples spécifiques proposés par l'intervenante - études de situations proposées par les participants.

### Individualisation de l'accompagnement en hébergement collectif

- Comment penser et acter l'individualisation et la personnalisation de l'accompagnement ?
- Comment intégrer cette réalité au sein d'un collectif ?

### Le projet personnalisé

- Autodétermination - où comment laisser la place à l'expression des besoins de l'enfant par l'enfant lui-même, par sa famille.
- Individualisation/personnalisation de l'accompagnement et projet personnalisé.
- Utilisation d'un outil diagnostic.

## La fin d'accompagnement

- Individualiser et personnaliser l'accompagnement c'est aussi penser la fin de celui-ci dès le démarrage de la mesure - Pourquoi ? Comment intégrer cette donnée dans le processus d'accompagnement ?
- Fin des sorties dites "sèches" pour les jeunes majeurs (décret 5 août 2022) : quels leviers ?

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques.
- Partage avec les participants, mise en lien théorie-pratique sur la base d'exemples concrets.
- PowerPoint tout au long de l'intervention et support de l'intervention remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Julie BUSSAT**, Consultante-formatrice, titulaire d'un master 2 Action de Prévention Sanitaire et Sociale, expériences solides de formatrice dans le secteur Social/Médico-Social et de Direction en Protection de l'Enfance.

# SÉCURISER LE PARCOURS DE L'ENFANT EN PROTECTION DE L'ENFANCE

## Nouvelle approche du Projet Personnalisé

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

422

Protection de l'enfance (MECS, AEMO, Foyers de l'Enfance...)

### Visées professionnelles

Cette formation a pour objectif de penser le Projet Personnalisé comme un véritable outil de sécurisation du parcours de l'enfant. Elle vous permettra en particulier d'appréhender les enjeux des évolutions des politiques publiques notamment au travers de la notion de parcours, mais aussi de concevoir la transformation de l'offre dans le secteur comme levier d'une réponse aux situations en protection de l'enfance, notamment sur le versant des situations à risque de rupture et des mécanismes et principes qui permettent de promouvoir une continuité des parcours.

### Personnes concernées et prérequis

Cadres de direction, professionnels socio-éducatifs des établissements et services intervenant en Protection de l'Enfance. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Identifier les enjeux des évolutions des politiques publiques, notamment au travers de la notion de parcours.
- Intégrer la transformation de l'offre dans le secteur comme levier d'une réponse aux situations en protection de l'enfance, et plus particulièrement les situations à risque de rupture.
- Acquérir des connaissances sur les mécanismes et les principes de la continuité de parcours.
- Maîtriser la méthodologie d'élaboration et de mise en œuvre d'un Projet Personnalisé qui permet de sécuriser les parcours.

### Contenu

#### Cadre juridique et orientations politiques, préalable pour comprendre les transformations de l'offre dans lesquels s'opèrent les parcours des enfants/adolescents

- Cadre réglementaire de la Protection de l'Enfance.
- Cadre réglementaire de la transformation de l'offre dans le secteur.

#### Positionner les stratégies nationales de l'évolution de l'offre dans la Protection de l'Enfance

- Une approche en termes de parcours
- Les notions d'autodétermination et de pouvoir d'agir - empowerment.
- Un recentrage sur l'intérêt et les besoins de l'enfant/adolescent.
- La responsabilisation parentale.
- Identification des situations à risque de rupture : double vulnérabilité (quand le handicap fragilise l'enfant en Protection de l'Enfance) ; les enfants/adolescents avec des troubles psychiatriques ; les conflits parentaux ; les familles abandonniques ; les parents ayant des problèmes de santé mentale ou physique, toxicomanie ; les sorties de l'ASE (fin de placement, majorité ou fin de contrat jeune majeur).

### Déployer une approche globale et transversale

- Elaboration commune des plans d'action.
- Coordination des équipes en externe.
- Coopération des professionnels en interne.
- Coordination de parcours - lien avec les situations à risque de rupture.

### Considérer le projet personnalisé de l'enfant comme un outil de sécurisation du parcours

- Fondements juridiques et intégration des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles.
- Rôle du référent de projet.
- Collaboration et coopération parentale.

### Intégrer dans les outils organisationnels et d'accompagnement une nouvelle nomenclature des besoins

- Déclinaison dans la démarche de projet personnalisé de l'enfant/adolescent d'une analyse fine des besoins de la personne accompagnée.
- Déclinaison en termes d'objectifs et d'intervention.
- Intégration des indicateurs et des effets en termes d'impact dans l'approche évaluative.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives et socio-constructives.
- Apports théoriques illustrés de cas concrets.
- Réalisation d'outils concrets à transposer sur le terrain.
- Supports informatiques et vidéo projection.
- Remise d'un document pédagogique.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Isabelle PHILIPPE**, consultante et formatrice secteur de la santé, social et médico-social, stratégie des organisations. 17 ans d'encadrement d'équipe, elle est titulaire d'un CAFDES et du CAFERUIS. Depuis 10 ans, Isabelle PHILIPPE accompagne les Directions et les Equipes d'Encadrement du social et du médico-social, par le conseil et la formation.

Ou, **Julie BUSSAT**, Consultante et formatrice, titulaire d'un master 2 Action de Prévention Sanitaire et Sociale, expériences solides de formatrice dans le secteur Social/Médico-Social et de Direction en Protection de l'Enfance.

### Les + de la formation

- Exercices pratiques
- Outils concrets transposables sur le terrain

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**

# LES VISITES EN PRÉSENCE D'UN TIERS (ex visites médiatisées)

CODE

423

Protection de l'enfance (MECS, AEMO, Foyers de l'Enfance...)

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visées professionnelles

Depuis de nombreuses années sont mises en œuvre des visites médiatisées par les Conseils départementaux pour des enfants placés en MECS ou chez une assistante familiale. Elles sont aussi sollicitées auprès des MECS et des services AEMO, par les Conseils départementaux d'une part, les juges des enfants d'autre part.

Un décret est venu formaliser ces rencontres entre parents et enfants ne vivant pas ensemble en les intitulant dorénavant visites en présence d'un tiers (VPT).

Par ailleurs, les Conseils départementaux n'arrivent pas toujours à assimiler l'ensemble des VPT qui leur incombent ; ils confient alors certaines de ces prestations à des associations.

La formation proposée vise ainsi à repréciser le cadre global et les modalités d'intervention pour ces visites bien spécifiques au regard du contexte et des problématiques rencontrées.

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels éducateurs spécialisés, assistants de service social, EJE, TISF, médiateurs familiaux, psychologues, etc. souhaitant découvrir ou approfondir la pratique des VPT.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Se repérer dans la réglementation.
- Identifier les enjeux entre les différentes institutions concernées (mandants, financeurs, partenaires).
- Discerner les différences entre VPT et Espaces Rencontres.
- Dérouler les différentes étapes d'une mission de VPT.
- Accompagner parents et enfants lors de ces visites en ayant conscience pour les mineurs des enjeux à court, moyen et long terme.

## Contenu

### Attachement et parentalité

- Les troubles spécifiques liés au placement
- La question de l'attachement
- La parentalité

*Travaux de groupe*

### Situer les VPT/JE

- Situer ces visites dans l'ensemble des mesures ordonnées par les Juges des Enfants
- Différencier les visites ordonnées par le Juge des Enfants et celles ordonnées par le Juge aux Affaires Familiales

## Le cadre légal et le contexte institutionnel

- RBPP - L'exercice de l'autorité parentale dans le cadre du placement
- Réglementation légale : Protection de l'Enfance et Visites en Présence d'un Tiers :
  - Le Décret n2017-1572 du 15 novembre 2017 relatif aux modalités d'organisation de la Visite en Présence d'un Tiers prévue à l'article 375-7 du Code Civil
  - Evolution des Visites Médiatisées en Visites en Présence d'un Tiers
- Les articulations entre institutions : mandataires et partenaires
- Les champs et limites de l'intervention des services de Visites en Présence d'un Tiers ou des professionnels les exerçant

## La conduite de l'intervention

- Les différentes étapes, du début au terme de la mission
- Les modalités d'intervention : présence permanente, présence intermittente
- La posture professionnelle selon les problématiques des parents, des enfants
- Mobiliser les parents - s'appuyer sur leur pouvoir d'agir, valoriser les compétences

## Approche des besoins fondamentaux des enfants

- Rapport Martin-Blachais - 2017 - Outil diagnostic, utilisation par les stagiaires

A partir de situations concrètes vécues par les participants, nous analyserons les difficultés rencontrées pour penser l'accompagnement dans le cadre des Visites en Présence d'un Tiers autrement, nous valoriserons également les bonnes pratiques professionnelles.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques.
- Partage avec les participants, mise en lien théorie-pratique sur la base d'exemples concrets.
- PowerPoint tout au long de l'intervention et support de l'intervention remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Julie BUSSAT**, Consultante-formatrice, titulaire d'un master 2 Action de Prévention Sanitaire et Sociale, expériences solides de formatrice dans le secteur Social/Médico-Social et de Direction en Protection de l'Enfance.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



# POUR UNE APPROCHE ÉDUCOTHÉRAPEUTIQUE DES VISITES MÉDIATISÉES

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

CODE

Dates : du 12 au 14/10/2026

424

## Visée professionnelle

Ordonner une visite médiatisée implique que la situation soit suffisamment inquiétante pour qu'un juge impose que la relation parent-enfant soit médiatisée par un tiers. Mais comment co-construire une relation parent-enfant et en même temps protéger l'enfant ?

Cette formation a pour but de définir le rôle du professionnel dans le dispositif des visites médiatisées.

## Personnes Concernées et Prérequis

Professionnels des services de visites médiatisées.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Mettre en place le cadre des visites médiatisées : les objectifs poursuivis, le lieu, la fréquence...
- Mettre en œuvre une posture de tiers garant de la sécurité psychique de l'enfant tout en soutenant la relation parent/enfant.
- Évaluer et restituer à l'enfant, aux parents, à l'équipe, au juge...

## Contenu

### La mise en place de la visite médiatisée

- Le cadre juridique.
- Les objectifs des visites médiatisées.

### La visite médiatisée

- L'observation des comportements physiques, verbaux et non verbaux de la relation.
- La capacité d'empathie, la gestion des émotions pour protéger les enfants et les parents de la répétition des dysfonctionnements.
- La capacité d'identification à l'enfant et de distanciation pour être le tiers garant et contenant.
- Les apports de la théorie de l'attachement.

### L'évaluation

- Indicateurs et critères pertinents : la relation parent-enfant, le développement de l'enfant, les ressentis du professionnel.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques, vidéos.
- Études de cas, échanges d'expériences, jeux de rôles.
- Document pédagogique remis à chaque stagiaire.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Gilles BRANDIBAS**, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique depuis plus de 20 ans, Docteur en Psychopathologie, participe à des groupes de recherche sur l'effet des pratiques en institution, a écrit de nombreux articles et ouvrages. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.



# CONSTRUIRE ET METTRE EN ŒUVRE UN DISPOSITIF DE PROJET PERSONNALISÉ EN PROTECTION DE L'ENFANCE

CODE

425

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visée professionnelle

L'un des principaux moteurs de la révolution culturelle du secteur social, est l'introduction d'une logique de service, impliquant l'instauration de relations de réciprocité plus lisibles, entre professionnels et enfants/adolescents. Dans ce sens, en référence aux RBPP de la HAS et du nouveau référentiel d'évaluation de la qualité des ESSMS, la première compétence d'un établissement/service de la protection de l'enfance, est de proposer un accompagnement bienveillant et sécurisé qui prévient les ruptures de parcours.

À l'issue de la formation, les participants disposeront d'outils et d'une méthodologie pour construire et mettre en œuvre un dispositif de projet personnalisé.

## Personnes concernées et prérequis

Groupe de 12 participants maximum.

Professionnels auprès d'enfants et/ou adolescents en Protection de l'Enfance (MECS, AEMO).

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Savoir construire et mettre en œuvre un dispositif de projet personnalisé.
- Être en capacité d'apprécier la situation des personnes et de proposer des outils de captation du service.
- Comprendre et mettre en œuvre les différentes phases du processus d'évaluation.

## Contenu

### Les préalables à la mise en œuvre d'un dispositif de projet personnalisé

- Quelques définitions : l'offre de services, le projet, les niveaux de participation...
- L'articulation entre la décision du juge, le projet pour l'enfant, le projet personnalisé et le rapport d'évaluation.
- L'appréciation de la situation des enfants et adolescents : des besoins repérés aux compétences mises en œuvre.
- Le projet personnalisé et la coordination du parcours (HAS) : quelques précisions.

### La construction d'une démarche de consultation

- La définition des composantes du service à rendre, des prestations proposées...
- La conduite d'entretiens selon l'approche systémique.
- La mise en place d'entretiens de consultation et de négociation : enfants, parents, familles d'accueil...
- L'élaboration d'outils de consultation

## La coordination et le suivi des actions : le rôle du coordinateur de projet et de l'équipe

- Le cadre et la structuration de la réunion de projet personnalisé
- Le rôle du coordinateur de projet personnalisé
- La place et la participation de l'enfant/adolescent, ses parents, la famille d'accueil...
- L'élaboration de propositions en termes d'accueil et d'accompagnement.

## L'élaboration d'outils d'évaluation et d'appréciation du service rendu

- La définition de notions clés : les caractéristiques d'un objectif, un moyen, une méthode...
- L'évaluation du processus et des effets
- La formalisation et la mise en œuvre des axes d'accompagnement.
- La valorisation des outils d'évaluation.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Exposés théoriques et méthodologiques, études de cas, situations pratiques et supports d'évaluation à disposition.
- Remise de documents pédagogiques et d'un livret de fin de formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation.

**Erica ESTEVAN**, psychologue clinicienne et diplômée de l'EHESP (CAFDES), Formatrice consultante et coach certifiée auprès des ESSMS, pour l'élaboration et la mise en œuvre des démarches de projets, d'évaluation, d'expertise, de coaching et de CODEV.

## Les + de la formation

- Méthode interactive basée sur l'apprentissage coopératif.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# TRAVAILLER AVEC LES FAMILLES EN PROTECTION DE L'ENFANCE

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

426

Protection de l'enfance (MECS, AEMO, Foyers de l'Enfance...)

## Visée professionnelle

Qu'en est-il aujourd'hui de la place des parents dans les services de Protection de l'Enfance ? Le cadre juridique exige des institutions la mise en œuvre d'une organisation et de pratiques respectant les droits des parents d'enfants confiés et plus largement de tout enfant accompagné en Protection de l'Enfance. Nous relevons que les familles sont plus en difficulté, et que la limitation des droits à travers les visites en présence d'un tiers sont plus nombreuses dans le cadre des placements.

Comment alors, dans ce contexte, ajuster nos pratiques pour donner une place à ces parents ?

Comment travailler avec ces familles bien souvent en souffrance et dont les agissements ont entraîné un placement avec limitation des droits tout en accompagnant l'enfant en parallèle ?

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels de la protection de l'enfance.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Comprendre les enjeux de l'introduction du terme parentalité dans les discours et les pratiques en institution.
- Mieux appréhender la notion de compétence parentale (limites et leviers) et ses effets dans les pratiques institutionnelles.
- Définir comment repenser la place des parents et celles des professionnels en institution et leurs articulations.

## Contenu

### Définir les contours du sujet - se repérer dans les textes de Loi

- Définitions introductrices au propos : parentalité, substitution, suppléance, coéducation, notion de famille.
  - Travaux de groupes autour de la question de la parentalité et étude de situations en lien avec la Protection de l'Enfance.
- Approche systémique - vidéo et échanges avec les participants sur leurs pratiques.
- Repères juridiques :
  - La Loi n2002-2 du 02 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale avec notamment le CVS et le Projet Personnalisé, où la place des familles est clairement posée
    - Travail spécifique autour du projet personnalisé
  - La Loi n2007-293 du 05 mars 2007 réformant la protection de l'enfance, réaffirme la nécessité de penser des prises en charge adaptées aux besoins des enfants et leur famille.

- La Loi n2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant avec l'introduction de la capacité parentale et la mobilisation des ressources dans l'environnement de l'enfant.
- La Loi n 2022-140 du 07 février 2022 relative à la protection des enfants, appuie la question des ressources et la nécessité de penser en priorité des accueils au domicile d'un proche en lieu et place des accueils institutionnels.
- RBPP - L'expression et la participation du mineur, de ses parents et du jeune majeur dans le champ de la Protection de l'Enfance - Décembre 2014
- RBPP L'exercice de l'autorité parentale dans le cadre du placement - janvier 2012
  - Travaux de groupe - Comment ces recommandations sont-elles inscrites dans les pratiques actuelles ? Comment peut-on les inscrire ?

### S'appuyer sur les compétences parentales - pourquoi/comment ?

- Objectif du travail avec les familles - Pouvoir d'agir
- Compétences parentales : les repérer et les valoriser.
- Outils d'intervention avec les familles : la VAD, les espaces d'expression, les Conférences familiales ou comment s'appuyer sur l'environnement de l'enfant, la famille au sens large.
- L'équipe pluridisciplinaire - un outil pour penser l'accompagnement des familles.
- Le travail autour des besoins fondamentaux de l'enfant - outil d'évaluation

### Travaux de groupe - Axes d'amélioration au sein du service

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et exemples concrets présentés.
- Exercices pratiques pour mieux cerner la notion de compétences parentales.
- Echanges avec les participants tout au long de la session.
- Support PowerPoint remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Julie BUSSAT**, titulaire d'un master 2 Action de Prévention Sanitaire et Sociale, expériences solides de formatrice dans le secteur Social/Médico-Social et de Direction en Protection de l'Enfance, Consultante-formatrice.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# LA MESURE UNIQUE EN MILIEU OUVERT

## Quand la protection de l'enfance s'adapte aux besoins des familles

CODE

427

Protection de l'enfance (MECS, AEMO, Foyers de l'Enfance...)

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

### Visées professionnelles

Le secteur de la Protection de l'Enfance évolue en permanence. Les mesures de milieu ouvert permettent de maintenir aussi longtemps que possible les enfants au domicile de leurs parents. Cependant, nous relevons que tout au long de l'accompagnement, les situations évoluent, elles se dégradent et/ou s'améliorent parfois en alternance. Pourtant il faut toujours attendre la fin d'une prise en charge pour envisager de travailler autrement, pour accentuer l'intervention ou au contraire la modérer.

Accompagner les familles dans le cadre d'une mesure unique permet de proposer une aide au plus près des besoins tout au long de l'intervention. Il s'agit d'adapter en permanence les actions menées auprès des familles au regard de leur réalité du moment et ainsi, pour les équipes, de faire preuve de souplesse dans l'accompagnement.

Ce mode d'intervention permet de limiter les placements et la durée des accompagnements dans le temps, notamment par le fait que la famille soit accompagnée par la même équipe dans le cadre d'une mesure unique bénéficiant d'un large panel d'outils. L'adaptation de l'intervention ne nécessite alors pas de retourner vers le prescripteur CD ou JE, hormis lors d'un changement de cadre administratif ou judiciaire.

Partant de ce postulat, il est alors essentiel de penser la fin de l'accompagnement dès son démarrage et tout au long de la mesure.

Cette formation s'adresse à des établissements assurant différentes mesures de milieu ouvert en Protection de l'enfance et souhaitant travailler au découplage des interventions.

### Personnes Concernées et prérequis

Professionnels de la Protection de l'Enfance participant à l'accompagnement des enfants et leur famille en milieu ouvert.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Comprendre les enjeux de la mesure unique.
- Déterminer comment mettre en place la mesure unique dans son institution.

### Contenu

#### Rappel de notions essentielles pour penser la mesure unique

- Objectif en Protection de l'Enfance : assurer la protection des enfants en préservant les liens familiaux CASF.
- L'Aide Sociale à l'Enfance ASE et ses missions - prévenir c'est déjà protéger.
- Notion de compétences parentales - s'appuyer sur le concept d'autodétermination.
- Qu'est-ce que la mesure unique ? Définir le concept - Quels objectifs ?

### Intervenir différemment - Mise en œuvre

- Comment mettre en place la mesure unique ? Exemples concrets - Outil - grille diagnostic permettant de penser l'intervention - lien Projet Personnalisé.
- Mise en pratique avec des exemples choisis par les participants - travail en sous-groupes et mise en commun.

### Penser la fin de l'intervention dès sa mise en place

- Durée des mesures, renouvellement.
- Utilisation de la grille diagnostic à minima en début et fin de mesure - objectif et mise en œuvre.

### Mise en place de la mesure unique dans l'institution

- Etat des lieux de l'existant, objectifs à court ou moyen terme - quelles orientations pour aller vers la mesure unique dans l'institution.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques.
- Partage avec les participants, mise en lien théorie-pratique sur la base d'exemples concrets.
- PowerPoint tout au long de l'intervention et support de l'intervention remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Julie BUSSAT**, Consultante-formatrice, titulaire d'un master 2 Action de Prévention Sanitaire et Sociale, expériences solides de formatrice dans le secteur Social/Médico-Social et de Direction en Protection de l'Enfance.

# RÉFÉRENTIEL HAS EN PROTECTION DE L'ENFANCE

## Optimiser l'évaluation du danger pour l'enfant

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

428

Protection de l'enfance (MECS, AEMO, Foyers de l'Enfance...)

### Visées professionnelles

Le secteur de la Protection de l'Enfance fait l'objet d'une attention nationale toute particulière ces dernières années.

La Haute Autorité de Santé, venue succéder à l'ANESM dans le champ social et médico-social, a édité en 2021 un cadre national de référence sur l'évaluation globale de la situation des enfants en danger ou en risque de l'être comprenant 3 livrets et 8 outils.

Ces documents s'adressent en premier lieu aux personnels des Conseils départementaux, mais sont incontournables également pour tous les intervenants en Protection de l'Enfance qui se doivent d'évaluer de manière permanente le danger encouru par les mineurs. L'évaluation permet à chaque instant de s'adapter aux besoins, d'orienter l'accompagnement ou d'y mettre un terme.

Cette formation propose de cerner les éléments essentiels des référentiels HAS, de s'approprier des outils qui permettront de mieux appréhender l'évaluation et qu'elle soit la plus objective possible.

### Personnes Concernées et prérequis

Travailleurs sociaux intervenant en milieu ouvert en protection de l'enfance : Conseils départementaux et associations.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Identifier les enjeux du référentiel HAS.
- Savoir s'y référer aisément
- En dégager des utilisations pratiques.

### Contenu

#### Présentation générale du référentiel de la HAS

- Les objectifs visés
- Présentation des différents livrets et des outils proposés

#### Évaluation de la situation et proposition

- L'évaluation initiale et l'évaluation tout au long de l'intervention
  - S'appuyer sur les besoins fondamentaux de l'enfant
  - Mobiliser le pouvoir d'agir des familles dans le temps de l'évaluation ou de l'accompagnement
- Les entretiens avec les parents, avec les enfants - Réf HAS
- Analyse globale de la situation, partagée en équipe interdisciplinaire - place de la famille

- Evaluer les ressources parentales pour déterminer la proposition au terme de l'évaluation - postures professionnelles pour travailler avec les familles
- Conclusion à l'issue de l'évaluation - déterminer si l'enfant est en danger ou en risque de l'être
- Outil - Grille d'identification des besoins - Utilisation de l'outil par les participants

#### Le rapport d'évaluation

- Attendus d'un rapport
- La proposition au terme de l'évaluation - place de la famille

#### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques.
- Partage avec les participants, mise en lien théorie-pratique sur la base d'exemples concrets.
- PowerPoint tout au long de l'intervention et support de l'intervention remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

#### Animation

**Julie BUSSAT**, Consultante-formatrice, titulaire d'un master 2 Action de Prévention Sanitaire et Sociale, expériences solides de formatrice dans le secteur Social/Médico-Social et de Direction en Protection de l'Enfance.

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**

# COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT DU CERVEAU DES ENFANTS ET ADOLESCENTS

En Protection de l'Enfance et dans le secteur du handicap

Durée : 28 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1064 €

Dates : du 18 au 21/05/2026

## Visée professionnelle

L'un des principaux moteurs de la révolution culturelle des secteurs social et médico-social est l'introduction d'une logique de service, impliquant l'instauration de relations de réciprocité plus lisibles, entre professionnels et enfants/adolescents. Dans ce sens, les neurosciences sociales nous permettent d'appréhender le fonctionnement du cerveau et d'expliquer certains comportements.

À l'issue de la formation, les participants disposeront d'outils et d'une méthodologie pour mettre en œuvre un accompagnement adapté à la situation des enfants et adolescents.

## Personnes concernées et prérequis

Groupe de 12 participants maximum.

Professionnels des secteurs social et médico-social accompagnant des enfants et/ou adolescents en Protection de l'Enfance MECS, AEMO et dans le secteur du handicap (ITEP, SESSAD...).

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Appréhender le fonctionnement du cerveau et ses implications en matière d'accompagnement.
- Pouvoir repérer les manifestations traumatiques chez les enfants et adolescents.
- Savoir mettre en place des outils méthodologiques afin que les enfants et adolescents soient acteurs de leur accompagnement.

## Contenu

### La formation des régions cérébrales et le développement de la vie affective/émotionnelle

- La plasticité cérébrale et les mécanismes de la régulation émotionnelle selon les sciences affectives.
- Le rôle des neurones miroirs et en fuseau, de l'ocytocine.
- Les troubles psychiques émergents
- Le cerveau des adolescents et jeunes adultes : une maturation cérébrale en transition avec ses spécificités

### Un nouveau paradigme en termes d'accompagnement

- Les principaux courants idéologiques et leurs implications en matière d'accompagnement.
- Le portage psychique des émotions, l'importance des figures d'attachement, la mise en œuvre d'une « niche sensorielle ».
- La relation à la situation problème (triptique représentations/émotions/situation-fait).

## La mémoire traumatique et ses implications pour la vie des enfants et adolescents

- Les caractéristiques du traumatisme et les circuits cérébraux impliqués.
- Les mécanismes afférents sidération et dissociation.
- Les caractéristiques de l'amnésie traumatique.
- Les comportements associés : la fuite, l'attaque, la sidération.

## Les techniques et outils du changement

- Les questionnements circulaires.
- Le jeu de cartes narratives.
- La question miracle.
- L'externalisation du problème.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Exposés théoriques et méthodologiques, études de cas, situations pratiques et supports d'évaluation à disposition.
- Remise de documents pédagogiques et d'un livret de fin de formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation.

**Erica ESTEVAN**, Psychologue clinicienne et diplômée de l'EHESP (CAFDES), Formatrice consultante et coach certifiée auprès des ESSMS, pour l'élaboration et la mise en œuvre des démarches de projets, d'évaluation, d'expertise, de coaching et de CODEV.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Les + de la formation

- Méthode interactive basée sur l'apprentissage coopératif.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# BIENTRAITANCE ET SOIN EN MECS

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

433

Protection de l'enfance (MECS, AEMO, Foyers de l'Enfance...)

## Visées professionnelles

La bientraitance en Protection de l'Enfance paraît au premier abord une évidence.

Toutefois, face aux expressions symptomatiques des enfants et adolescents, maintenir une posture professionnelle bientraitante ne tombe pas toujours sous le sens et doit être soutenu en premier lieu par l'ancrage d'une éthique institutionnelle de la bientraitance.

Nous viendrons dans un second temps l'articuler à la question du soin des enfants et adolescents, partant du soin-care jusqu'au soin psychique.

## Personnes concernées et prérequis

Toute personne intervenant auprès des enfants et des adolescents accueillis. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- S'approprier les bases d'une éthique de la bientraitance.
- Définir les principes fondateurs de la bientraitance au sein de l'établissement.
- Soutenir l'articulation de la bientraitance avec le soin.

## Contenu

### Pour une éthique de la bientraitance

- Aspects juridiques : les lois récentes, la place de la bientraitance dans la loi 2002-2.
  - Présentation des articles dédiés à la bientraitance.
  - Réflexions autour des implications institutionnelles.
  - Les recommandations de l'HAS-ANESM en matière de bientraitance et de prévention de la maltraitance.
- Aspects théoriques : vulnérabilité et dépendance, place du désir et enjeux pulsionnels, formes individuelles et institutionnelles.
  - Définition des concepts.
  - Présentation de modèles théoriques explicatifs.
  - Analyse de situations rencontrées par les stagiaires.
- Aspects institutionnels : réflexion autour des outils existants, de leur utilisation ; mise en évidence des représentations sociales ; la place des référentiels de bonnes pratiques.
  - Analyse des représentations des stagiaires.
  - Présentation des outils existant dans l'institution.
  - Articulations avec les référentiels de bonnes pratiques.
  - Articulations cas concrets et fonctionnement institutionnel.

## Conditions de mise en œuvre et de concrétisation

- Conditions individuelles.
  - La place de l'analyse des pratiques.
  - Comment tenir compte de sa vulnérabilité pour éviter l'acharnement.
  - La place du regard de l'autre.
  - Ne pas être dupe de ses enjeux : pulsion d'emprise, enjeux narcissiques, enjeux de pouvoir.
- La place de l'équipe dans la bientraitance
  - L'écoute et le respect de chacun.
  - La place d'une véritable pluridisciplinarité.

## Le soin en Maison d'Enfants à Caractère Social

- Le prendre soin : les soins essentiels et les besoins fondamentaux.
- L'écoute et l'empathie comme outils de soin.
- Accompagnement des troubles psychiques en Protection de l'Enfance.
- Articulation entre éducatif et sanitaire : le nécessaire réajustement des postures.
- La relation éducative et les entretiens éducatifs.
- Pistes thérapeutiques institutionnelles : du prendre soin aux activités à bénéfice thérapeutique.
- Pistes d'orientations vers les lieux soignants.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance d'apports théoriques et d'études de cas.
- Supports vidéo et utilisation d'outils spécifiques.
- Un support de cours est remis aux participants, ainsi qu'un ouvrage du formateur.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Gilles Brandibas**, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique depuis plus de 20 ans, Docteur en Psychopathologie, participe à des groupes de recherche sur l'effet des pratiques en institution, a écrit de nombreux articles et ouvrages.

# SENSIBILISATION À L'APPROCHE SYSTÉMIQUE ET À LA THÉRAPIE FAMILIALE SYSTÉMIQUE

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 15 au 19/06/2026

## Visée professionnelle

L'approche systémique donne à voir de la complexité des situations, des contextes et des problématiques. L'individu y est influencé par différents systèmes, et il influence lui-même en retour ces mêmes systèmes dans une interdépendance multifactorielle et multidimensionnelle.

Cette formation vise à fournir aux professionnels des clés de lecture des situations auxquelles ils sont confrontés au quotidien et des stratégies d'interventions en référence à l'épistémologie systémique.

## Personnes Concernées et Prérequis

Travailleurs sociaux.

Pas de prérequis. Toutefois, une implication et une participation active aux jeux de rôles et mises en situation sont attendues.

## Objectifs opérationnels

- Mesurer l'importance des contextes dans l'abord des problèmes humains, en référence à l'épistémologie systémique.
- Développer une lecture multidimensionnelle de la complexité des systèmes, entre autres, familiaux et institutionnels.
- Appréhender les symptômes dans les contextes où ils émergent (en ne les réduisant pas seulement à l'individu chez qui ils se manifestent).

## Contenu

- S'initier à lire ce qui se joue et se dit dans les familles, mais aussi dans les systèmes élargis que sont l'institution, le quartier, le réseau d'intervenants, etc.
- Voir en quoi la lecture systémique change le positionnement du professionnel et ouvre le « champ des possibles ».
- Ce stage situera l'approche systémique dans son contexte historique, en donnera les grandes lignes et montrera l'impact opératoire des concepts fondamentaux de cette lecture.
- Un minimum d'implication personnelle (jeux de rôle) sera demandé aux stagiaires.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et méthodologiques, jeux de rôle.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Christian DEFAYS**, Assistant social, formateur à l'approche Systémique. et/ou

**Jacques PLUYMACKERS**, thérapeute systémie familiale.



# CONSTRUIRE UN PROGRAMME DE SOUTIEN ET D'ACCOMPAGNEMENT À LA PARENTALITÉ

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 966 €

CODE

Dates : du 22 au 24/09/2026

441

## Visées professionnelles

Au XXI<sup>e</sup> siècle, la parentalité est confrontée à une série d'enjeux technologiques et sociétaux qui déstabilisent les familles.

Les familles accompagnées se sentent souvent désemparées face à ces bouleversements et sont en demande de soutien et d'accompagnement auprès des professionnels.

Comment aider les parents à partir de leur expérience à exercer et pratiquer leur parentalité dans un cadre structurant et bienveillant.

Face à ces enjeux, il est essentiel que les professionnels de la parentalité disposent des connaissances, des compétences et des ressources nécessaires pour accompagner et soutenir les parents dans leur rôle.

## Personnes Concernées et prérequis

Tous les professionnels du champ médico-social et social.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Acquérir des connaissances théoriques et pratiques de base en matière de parentalité.
- Accompagner les parents dans le renforcement de leurs compétences éducatives.
- Développer des actions de soutien à la parentalité.

## Contenu

### Acquérir des connaissances :

- Les différentes approches de soutien à la parentalité.
- Savoir repérer quelle dimension de la parentalité est travaillée dans le cadre de sa pratique professionnelle.
- Approche écosystémique des compétences parentales.
- Les outils d'évaluations des compétences parentales.

### Développer des compétences dans l'accompagnement :

- Connaître les enjeux de la parentalité sur les différents âges : Enfant / Pré-ados/ ados
- Connaître les enjeux de la parentalité sur les thématiques principales : Gestion des émotions / Écrans / Sexualité / intimité / autonomie.
- Apprendre à accompagner les parents dans l'exercice et la pratique de leur parentalité: Modalités d'interventions éducatives / Gestion du milieu de vie familial et des comportements, communication

*Exercices de mise en situation : étude de cas.*

## Développer des actions de soutien à la parentalité.

- Expérimentation de programmes de soutien à la parentalité.
- Diagnostic des actions de soutien à la parentalité.
- Conception et mise en œuvre d'une action de soutien à la parentalité : objectifs, méthodologie et outils.

*Élaboration d'un plan d'action en lien avec votre situation de travail.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Livret pédagogique.
- Apports théoriques : exposés, compte-rendu d'actions, débats.
- Analyse et échange de pratiques à partir de situations professionnelles.
- Mises en situation : entraînement au dialogue de prévention.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Najat BENTIRI**, Docteure en psychologie - Doctorat et Master de Psychologie sociale de la santé. Najat BENTIRI est formatrice et Présidente d'association de prévention.

Elles est spécialisée en conception, animation et évaluation de dispositif de soutien à la Parentalité.

**Bertrand BLANCHARD**, Master actions de prévention sanitaires et sociales, directeur d'association de prévention. De formation initiale DEES, Bertrand BLANCHARD est formateur et spécialisé dans la conception et l'animation d'actions et de programmes de prévention.

### Les + de la formation

- Cloud partagé avec les compléments : bibliographie sitographie ludothèque/rapports et articles/des outils de prévention, de dialogue et d'accompagnement
- Adaptation du contenu en fonction des spécificités du public accueilli et des problématiques rencontrées par les équipes.

# PARENTALITÉ ET TRANSCULTURALITÉ

## Le soutien à la parentalité dans le contexte de diversité socio-culturelle

CODE

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 03 au 05/06/2026

443

### Visée professionnelle

Les multiples flux migratoires en France génèrent de nombreux questionnements de la part des professionnels qui sont en charge de l'accompagnement à la parentalité. Au-delà des spécificités culturelles et des stéréotypes qui en découlent, il s'agit pour les professionnels d'optimiser leur intervention auprès des familles pour éviter les situations d'incompréhensions, de désarroi, de rejet et/ou de malaise dans leur accompagnement. Cette formation permet aux professionnels de disposer des outils théoriques et pratiques nécessaires pour identifier et comprendre l'impact des processus d'acculturation, les potentialités et les ressources que les parents peuvent déployer et ainsi créer les conditions permettant aux parents de construire une pratique réflexive de leur parentalité dans un cadre sécurisé, créatif et valorisant.

### Personnes concernées et prérequis

Tous les professionnels du champ médico-social, social.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Savoir utiliser les outils d'observations et d'analyse permettant de questionner sa pratique professionnelle.
- Maîtriser les connaissances théoriques et pratiques de base en matière de parentalité et transculturalité.
- Développer des actions de soutien à la parentalité, de l'animation à l'évaluation des résultats de son accompagnement.

### Contenu

#### Savoir utiliser les outils d'observations et d'analyse permettant de questionner sa pratique professionnelle

- Notions et concepts (culture, altérité, identité, société, déplacement...)
- Comprendre les spécificités culturelles de l'éducation, de la parentalité et de la santé.
- Identifier les enjeux et comprendre l'impact des migrations parentales sur le développement de l'enfant et l'expérience de la parentalité.
- Réflexion sur les mécanismes de la construction de la parentalité en situation de transculturelle.

*Exercices de mise en situation : étude de cas.*

#### Maîtriser les connaissances théoriques et pratiques de base en matière de parentalité et transculturalité

- Les différentes approches de soutien à la parentalité.
- La parentalité et les processus de fragilisations.

- Savoir repérer quelle dimension de la parentalité est travaillée dans le cadre de sa pratique professionnelle.
- Approche écosystémique des compétences parentales.
- Les outils d'évaluations des compétences parentales.

*Exercices de mise en situation : étude de cas.*

#### Développer des actions de soutien à la parentalité, de l'animation à l'évaluation des résultats de son accompagnement

- Expérimentation de programmes de soutien à la parentalité.
- Diagnostic des actions de soutien à la parentalité en lien avec la situation de travail du stagiaire.
- Conception et mise en œuvre d'une action de soutien à la parentalité en lien avec la situation de travail du stagiaire : objectifs, méthodologie et outils.

*Exercices de mise en application : animation, observation, évaluation.*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Livret pédagogique.
- Apports théoriques et méthodologiques : exposés, compte-rendu de recherches-actions, débats.
- Analyse et échange de pratiques à partir de situations professionnelles.
- Mises en situation : travail sur la posture d'accompagnement.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Najat BENTIRI**, Docteure en psychologie/Doctorat et Master de Psychologie sociale de la santé/Présidente d'association de prévention.

Conception, animation et évaluation de dispositif de soutien à la Parentalité/Formatrice.

### Les + de la formation

- Book et/ou clef USB : bibliographie sitographie /rapports et articles/des outils de prévention sur le thème de la parentalité.

# LE GÉNOGRAMME

## Un outil de médiation polyvalent

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

CODE

Dates : du 15 au 17/06/2026

### Visée professionnelle

Les professionnels se trouvent aujourd'hui face à des histoires familiales chaotiques, ruptures, parcours et transmissions complexes. Ici la relance clinique autour du Roman familial, afin de réinscrire événements, filiations, structure de parenté, places, rôles ou confusions..., s'appuie sur la construction du génogramme. Cet outil à valeur méthodologique et éthique devient un support de médiation, non seulement au sein des équipes, mais aussi sensiblement en travail avec les familles, couples, ou l'enfant en quête de représentation de ses liens.

### Personnes concernées et prérequis

Professionnels engagés dans l'accompagnement et le travail relationnel avec la personne accueillie désireux de disposer d'un outil technique à développer comme support transdisciplinaire.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- S'approprier un outil scripteur rassembleur et clarifiant comme démarche méthodologique et éthique pour aller au-devant du Roman Familial.
- Repérer les événements singuliers ou itératifs faisant apparaître avec la structure de parenté, les voies de transmissions généalogiques.
- Analyser avec le génogramme une certaine structure des liens familiaux, les figures d'identification, les rôles, les places.

### Contenu

#### Présentation d'un outil systémiste, le génogramme

- Mise en place des conventions graphiques dessinant une configuration généalogique : aléas des filiations, unions, séparations, divorces, naissances, place dans la fratrie, décès...
- Repérage éventuel de mécanismes répétitifs transgénérationnels : violences, placements, incarcérations, alcoolisme, toxico-dépendances, décompensations, maladies, exils, suicides... etc.

*L'outil se mettra en place en groupe à partir de constellations familiales évoquées par les participants.*

#### Point d'arrêt sur quelques notions en surimpression

- Les notions de figures d'attachement, processus d'identification, transmissions, héritage ou dette consciente/inconsciente, lien intergénérationnel, processus transgénérationnel.

#### Point d'arrêt sur quelques principes cliniques

- Une position tierce à tenir, « à bonne distance » selon Winnicott, « être près et loin » selon Oury, soutenir les processus de différenciation et de relation identifiante.

- Le « Moi », le « Soi », le « Sujet », imaginaire, réel et symbolique des enjeux intra et intersubjectifs au sein de la famille.
- Les 3 temps logiques : voir, comprendre, intervenir.

#### Qu'est-ce que le Roman Familial ?

- Comment être respectueux d'un tissu de liens complexes ?
- La notion dynamique de parentalité selon Houzel.

#### Mise à plat de situations familiales présentées par les participants

- Méthodologie de recueil de données, mise en place et construction du génogramme.
- Hypothèses de compréhension et de travail au regard de la problématique familiale.
- Rôles, places et fonctions en interaction.

*Mise en débat et définition d'une stratégie d'accompagnement avec le génogramme comme support.*

#### La règle des « 3 R »

- Les trois temps logiques du travail relationnel : Réflexion stratégique/Réalité du cadre des rencontres/Régulation d'après-coup.

#### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Méthode active et interactive dans une articulation permanente de l'approche théorique à la pratique professionnelle, invitant à un processus d'élaboration personnelle et collective à partir de travaux de groupes, présentation de situations, discussions cliniques, mises en situation et jeux de rôles ; débats et questionnement sur les enjeux éthiques de la relation d'aide aux prises avec les structures du fonctionnement institutionnel.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

#### Animation

Fanny WALBERG, psychologue clinicienne.

#### Notes

Il est recommandé de venir en formation avec des trames d'anamnèses les plus précises possibles.

Une brochure individuelle d'articles avec index bibliographique et des textes déroulant l'ossature du stage et des contenus théoriques sont joints au stage. Elle vient compléter les notes personnelles et les travaux réalisés lors de la session.

#### Les + de la formation

- Découvrir un outil, sa pertinence, sa rigueur, dans la guidance clinique et l'accompagnement de situations familiales parfois très complexes.

444

Enfance - Adolescence - Familles

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# MISE EN REPRÉSENTATION ET CONSTELLATIONS FAMILIALES

## des outils pour agir au coeur des situations les plus complexes au sein des familles et des institutions

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 08 au 10/04/2026

### Visée professionnelle

Dans les familles comme dans les institutions, la répétition des difficultés, des scénarios d'échec et des comportements inadaptés s'impose trop souvent, malgré toute la bonne volonté des personnes pour changer. Il s'agit d'apprendre à décoder les blessures aux principes d'équilibre des systèmes, et voir comment nos interventions elles-mêmes peuvent participer à ces répétitions. Grâce à la mise en représentation des personnes et des enjeux en présence, nous voyons émerger ces lignes de fracture, et nous pouvons nous poser les bonnes questions. Il s'agira grâce à cet outil de nourrir une vision humaniste, et d'apprendre à se laisser entrer en résonance avec les systèmes auxquels nous appartenons, et avec qui nous travaillons.

### Personnes concernées et prérequis

Professionnels de la relation d'aide, en recherche d'une motivation nouvelle, d'une compréhension plus claire pour démêler les situations complexes, et d'outils pratiques d'intervention. Pour celles et ceux qui ont déjà remarqué que c'est en engageant notre propre histoire et subjectivité que nous devenons de meilleurs « outils professionnels ».

Les stagiaires apporteront des situations institutionnelles et personnelles à présenter.

**Note** : cette formation est une des 2 formations de base pour suivre le programme : "La mise en représentation : domaines d'application et approfondissement pratique".

### Objectifs opérationnels

- Découvrir et voir à l'œuvre les principes systémiques invisibles qui organisent les systèmes et entretiennent les problèmes quand ils ne sont pas respectés.
- Faire l'expérience corporelle des effets du non-respect de ces principes. Entrer dans la dynamique de la « mise en représentation ».
- Acquérir des outils pratiques pour agir sur les dimensions systémiques/ relationnelles.

### Contenu

#### Apports théoriques sur une approche systémique méconnue

- Rappel des fondamentaux de l'approche systémique : l'interrelation au cœur de notre regard.
- Comprendre et voir l'influence des systèmes et leur empreinte dans nos vies individuelles (archétypes, inconscient systémique...).
- L'apport original du transgénérationnel : émergence des principes systémiques.
- Les symptômes et les répétitions comme signe d'un déséquilibre dans la structure même des systèmes.
- Mise en perspective avec nos institutions et nos pratiques.

### Un outil spécifique qui fait confiance au corps

- Pourquoi la réflexion par la pensée n'est pas l'alpha et l'oméga du travail en équipe. Utiliser toutes nos intelligences.
- Au-delà du « jeu de rôle », l'émergence de « la mise en représentation ». Comment elle enrichit notre regard.
- Affiner nos perceptions et notre sensibilité aux informations invisibles et pourtant présentes dans l'interrelation.
- Un moyen pour ressentir « de l'intérieur » des mouvements pulsionnels et émotionnels très différents de ce que l'on connaît ; des expériences pour développer tolérance et acceptation réelle.
- Travailler en zone sécurisée grâce à des structures précises qui guident le travail.

### D'où je viens ? La nécessité d'un regard sur soi pour s'avancer vers les autres

- Expérimenter pour soi la « remise en question » que nous proposons comme une évidence aux familles accompagnées.
- Réflexion sur la base de son propre génogramme.
- Petits exercices inattendus pour se laisser surprendre.
- Consolider l'ancrage et la confiance en soi, au service des autres.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Présentations théoriques interactives.
- Mises en situation à partir d'expériences de terrain.
- Utilisation des playmobils ou autres objets symboliques dans des rencontres individuelles.
- Dynamiques de partages et d'échange de compétences, et de créativité.
- Évaluation : Rédaction par les stagiaires d'un compte-rendu d'entretien avec utilisation des outils et observation des dynamiques.

### Animation

**Françoise Mazuir**, psychologue, spécialisée en thérapie familiale.

Dernière publication : Une nouvelle vision systémique pour soutenir la relation d'aide.

### Les + de la formation

- Développer des compétences précises, pour poser un regard décalé et inattendu sur les situations complexes.
- Aide à la créativité dans les interventions.
- Intelligence des situations relationnelles et des lieux de blocages à dénouer.
- Meilleure stabilité émotionnelle et gestion des influences de sa propre histoire dans le plan professionnel.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# ACCOMPAGNER ET PROTÉGER LE DÉVELOPPEMENT DE L'ENFANT DE 0 À 6 ANS

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

CODE

Dates : du 24 au 26/03/2026

446

## Visée professionnelle

Cette formation a pour but de permettre aux professionnels d'accompagner un enfant dans son développement psychomoteur, affectif, cognitif, social. Dans le secteur de la protection de l'enfance, elle permet de mieux appréhender les notions de méta besoin de sécurité et de construire les réponses adaptées aux besoins des enfants.

## Personnes concernées et prérequis

Auxiliaires de puériculture, Éducateurs Spécialisés, Moniteurs-Éducateurs, Éducateurs de jeunes enfants, Accompagnant Éducatif et Social, Assistant social, etc. Tous professionnels concernés par le développement de l'enfant. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Développer ses connaissances sur le processus du développement psychomoteur, cognitif, social et affectif de l'enfant de 0 à 6 ans.
- Identifier les compétences et les périodes sensibles du développement de l'enfant.
- Développer ses capacités d'observation, d'écoute, de ressenti et d'analyse.

## Contenu

### Psychologie du développement de l'enfant

- Le développement physique, la motricité globale, la motricité fine.
- Le développement cognitif et le langage.
- Le développement affectif et social : la conscience de soi, les émotions, l'attachement, l'identité de genre, la personnalité...

### Le développement du cerveau : les interactions entre la maturation et du cerveau et l'expérience

### Les grilles de développement, l'IDE (Inventaire du Développement de l'Enfant)

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques, mini-vidéos.
- Travail de réflexion, échanges d'expériences.
- Document pédagogique remis à chaque stagiaire.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Intervenant

**Sylvie SAMPOL**, psychologue, psychothérapeute. Formée à l'analyse systémique et à la Thérapie Familiale.

Formatrice spécialisée et intervenante en analyse de la pratique professionnelle dans les ESSMS (Mecs, Sessad, Ime, Service de visites médiatisées, de médiation ou de placement familial, établissement d'accueil du jeune enfant, etc.).

### Les + de la formation

- Les apports des neurosciences affectives.
- L'IDE : un outil simple à partager avec les parents.

# ACCUEILLIR LA FRATRIE EN INSTITUTION

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

449

## Visée professionnelle

Lorsque la nécessité d'offrir un accueil institutionnel à des enfants apparaît, la préoccupation de maintenir au plus près la cohérence de leur environnement familial est mobilisée. Accueillir une fratrie en institution engendre des problématiques particulières.

Cette formation a pour but de permettre aux professionnels d'adapter leurs pratiques, afin de permettre l'intégration des fratries au sein de leurs établissements, dans le respect réciproque des caractéristiques intra familiales et des exigences institutionnelles.

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels de la relation d'aides et de soins.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Décoder les enjeux des liens fraternels.
- Identifier les problématiques engendrées par l'accueil des fratries en institution.
- S'approprier les outils professionnels d'intervention, en individuel et en groupe.

## Contenu

- Aux racines de la relation et de la communication : percevoir et rencontrer.
- Les étapes développementales de la toute petite enfance à la jeunesse.
- Les complexes familiaux et fraternels.
- Méthodologie des projets interdisciplinaires.
- Accompagner les réflexions et les échanges en modalités systémiques.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques en feed-back des retours d'expériences.
- Livret pédagogique.
- Support PowerPoint et audiovisuels.
- Études de cas et mises en situation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Intervenant

**Sara TOURNÉ KAMIERZAC**, psychologue clinicienne, psychothérapeute, docteur en psychologie, enseignante-formatrice. Approche intégrative psychanalyse, systémie, psychosomatique et ethnopsychologie. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Les + de la formation

- Une approche théorico-pratique globale d'accompagnement des fratries en institution.

# L'APPROCHE-MÉDIATION

Mieux collaborer avec les familles en faisant évoluer sa posture professionnelle

**Durée :** 35 Heures

**Lieu :** La Grande Motte

**Coût :** 1379 €

**Dates :** du 28 au 30/04/2026 **et** du 22 au 23/06/2026

## Visée professionnelle

L'Approche-médiation est un modèle d'intervention qui facilite l'établissement ou le rétablissement d'une communication constructive et coopérative. Cette approche favorise la possibilité pour les familles et les professionnels de s'engager ensemble dans un travail de collaboration.

Cette formation propose aux professionnels une méthodologie très concrète, pour apprendre à réguler les conflits, les risques de blocage et d'incompréhension, Elle soutient les responsabilités, notamment parentales, et accroît l'estime de soi des personnes concernées. Elle augmente le sentiment d'efficacité des acteurs sociaux.

Elle permet d'élaborer une intervention dynamique axée sur la participation active de chacun, privilégiant la possibilité pour les parents, les adolescents et les enfants de participer concrètement aux décisions et aux choix qui les concernent.

L'Approche-médiation s'inspire de l'esprit et du processus de la médiation et s'appuie sur l'analyse systémique.

Cette formation est le modèle original de Michèle SAVOUREY ALEZRA.

## Personnes concernées, prérequis

Tout professionnel du champ médico-social, judiciaire, de la santé, de l'enseignement. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Appliquer les principes de l'Approche-Médiation dans le cadre d'une mission de Protection de l'Enfance ou de toutes autres missions.
- Développer une logique de travail favorisant la participation et la collaboration des différents acteurs impliqués : Parents, enfants et adolescents et partenaires professionnels.
- Articuler les contraintes d'une mission et d'un cadre d'intervention avec les attentes et les aspirations des personnes.
- Acquérir des outils de communication positive et efficace pour prévenir et réguler les conflits.
- Développer des compétences pour travailler autour d'enjeux relationnels complexes.

## Contenu

### Module 1 (3 jours) : bases théoriques et pratiques de l'Approche-Médiation

#### Concevoir les enjeux de ce nouveau modèle d'intervention

- Les fondamentaux de la médiation familiale et de l'Approche-Médiation.
- La posture de "tiers neutre" et celle de " tiers impliqué".
- Le passage d'une situation de contrainte à une relation collaborative.

#### Intégrer les principes et la pratique d'une communication constructive

- Des outils concrets de l'analyse systémique au service de la complexité de la communication.
- L'identification des besoins des personnes comme moyen support de la relation d'aide.

*Expérimentations et analyses de situation*

#### Apprendre à réguler les désaccords et les conflits

- Les conflits : représentation, distinction et compréhension.
- Les moyens de la transformation du conflit.

*Exercices et mises en situation*

### Module 2 (2 jours) : approfondissement de l'Approche-Médiation dans sa pratique professionnelle

#### Acquérir une plus grande aisance dans la pratique de ce modèle d'intervention

- Développer ses compétences pour mobiliser les ressources des personnes.
- Savoir établir et maintenir un climat de collaboration.

*Exercices et mises en situation*

#### Identifier les impasses et apprendre à les dénouer

- Savoir poser le cadre de la relation d'aide et de l'accompagnement.
- Agir dans la complexité pour accueillir les résistances et développer la collaboration.

*Analyses de situations*

#### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques.
- Exploration des questionnements au regard de la posture d'accompagnement.
- Échanges et réflexions à partir de situations professionnelles.
- Exercices et expérimentation en petits groupes et analyse.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Audrey RINGOT**, Médiatrice familiale DEMF, formatrice certifiée par l'Institut de Promotion de l'Approche-Médiation (IPAM). Formatrice en médiation, en régulation des conflits et animatrice d'analyse des pratiques professionnelles.

### Les + de la formation

- Une méthodologie d'intervention claire et des outils concrets pour travailler avec les familles
- et apprendre à mieux collaborer avec les adultes et les enfants / adolescents.

CODE

450

Enfance - Adolescence - Familles



# « LE CONFLIT DE LOYAUTÉ »

Un nouage qui interroge la clinique de la relation enfant-parents-institution

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visées professionnelles

La notion de « conflits de loyauté » perçue par nombre d'intervenants (éducateurs, enseignants, thérapeutes, directeurs, juges, curateurs...) au fil d'accompagnements d'enfants, d'adolescents, jeunes adultes, semble pointer un enjeu psychique diviseur, sans pourtant faire l'objet d'un travail : conflit principal, pour sous-tendre un pacte indispensable avec la vie, assez sensible et paradoxal pour à l'inverse, avoir un effet de négativité et d'écrasement.

Mais ce qu'on nomme « conflit de loyauté », semble aussi sous-jacent et venir buter au cœur même de la logique institutionnelle du projet personnalisé, voire à sa racine, au risque de faire vaciller l'enfant dans ses liens, avec ses cascades de mises en actes, répétitions comportementales ou symptômes, dans, ou hors de la famille (ou en famille d'accueil). Il s'agit de déplier l'échiquier théorique sous-tendant les pratiques professionnelles et institutionnelles actuelles, d'ouvrir cette notion apparemment « explicative » qui maintient un angle mort sur l'extrême hétérogénéité de ce qui s'y joue sur un plan clinique tant en termes de force que de détresse... Au fond, comment mieux prendre en compte le prix à payer pour pouvoir enfin devenir soi, sans se perdre, sans abandonner ou s'abandonner ?

## Personnes concernées et prérequis

Tous professionnels confrontés « à ce carrefour » relationnel, entre parents et enfants ou adolescents, et désireux de consolider les assises d'une éthique de l'individuation, et de promouvoir la délicatesse d'une position tierce dans les accompagnements. Pas de prérequis.

N.B. Il est conseillé de venir à cette session avec des cas de figure, des suivis, en cours ou passés. La volonté de nourrir et partager des pistes de travail dans l'exercice de nos pratiques professionnelles servira de trame continue aux échanges.

## Objectifs opérationnels

- Disposer d'une vision précise des modalités conflictuelles décisives où se noue un pacte relationnel au creux des liens précoces et tout au long d'une vie.
- Promouvoir une approche clinique interdisciplinaire dans un accompagnement fin de l'enfant ou de l'adolescent aux prises avec ses imagos familiaux et son sentiment d'existence.
- Revisiter les positionnements institutionnels permettant de mieux s'approcher de la complexité des liens familiaux, et mieux assurer auprès de l'enfant un dénouement pacificateur.

## Contenu

### Ouverture historique et sémantique

- La notion de « conflits de loyauté », comme apport du courant systémiste.
- Le terme de « loyauté » et le travail mémoriel et symbolique de l'enfant « loyal ».

### Repères théorico cliniques composites à prendre en compte et reconstruire au cas par cas

### Temps de réflexion clinique

### Axes de travail ou options à concevoir

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- La méthode est active et interactive dans une articulation permanente de l'approche théorique à la pratique professionnelle, invitant à un processus d'élaboration personnelle et collective à partir de cheminements réflexifs mis en débat, travaux de groupes, présentation de situations, discussions cliniques, mises en situation et jeux de rôles ; débats et questionnement sur les enjeux éthiques de la relation d'aide aux prises avec les structures du fonctionnement institutionnel.
- Une brochure individuelle d'articles avec index bibliographique et des textes déroulant l'ossature du stage avec des contenus théoriques est jointe au stage. Elle vient compléter les notes personnelles et les travaux réalisés lors de la session.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Fanny WALBERG**, psychomotricienne, psychologue clinicienne. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Aborder un angle d'approche de la problématique des liens souvent peu élaboré. Développer et ouvrir un champ d'accompagnement sur lequel il est habituel de buter.

# INCESTE ET INCESTUEL

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

452

## Visée professionnelle

Les problématiques découvertes chez les accompagné(e)s dans les relations d'aides et de soins, mobilisent fréquemment les questions des processus incestueux et/ou incestuels. Leurs distinctions et leurs significations peuvent parfois s'avérer difficiles et compliquer la progression des projets thérapeutiques et/ou éducatifs.

Cette formation a pour but de permettre aux professionnels d'acquérir les bases théoriques et pratiques de repérages et d'interventions des problématiques liées à l'inceste et/ou l'incestuel.

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels de la relation d'aides et de soins.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les spécificités des problématiques incestueuses et incestuelles.
- Connaître les différentes dispositions légales.
- S'approprier les outils professionnels d'intervention, en individuel et en groupe.

## Contenu

- Aux racines de la relation et de la communication : percevoir et rencontrer.
- Inceste et incestuel pour soi et pour les autres ; abords étymologique, sémantique et psychodynamique.
- Cadres juridiques et recommandations de bonnes pratiques.
- Accueillir et accompagner paroles et émotions ; approches rogérienne et systémique.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques en feed-back des retours d'expériences.
- Livret pédagogique.
- Support PowerPoint et audiovisuels.
- Études de cas et mises en situation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Intervenant

**Sara TOURNÉ KAMIERZAC**, psychologue clinicienne, psychothérapeute, docteur en psychologie, enseignante-formatrice. Approche intégrative psychanalyse, systémie, psychosomatique et ethnopsychologie. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Une approche théorico-pratique des problématiques incestueuses et incestuelles.

# DÉVELOPPER UNE NOUVELLE VISION SYSTÉMIQUE POUR SOUTENIR LA RELATION D'AIDE

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : Nous consulter

Dates : du 18 au 20/03/2026

## Visées professionnelles

Dans la suite des premières lois sur les droits des usagers, la pensée systémique s'est peu à peu imposée comme un incontournable du travail en institution. Inclure les familles, travailler avec elles, a ouvert un champ fécond de pratiques innovantes et plus inclusives. Pourtant aujourd'hui, les caractéristiques de cette approche semblent aller de soi alors que parfois on connaît peu, ou pas assez, les principes qui fondent cette pratique. Prendre le temps d'intégrer les principes fondamentaux, comprendre comment ils obligent ou permettent de changer le regard professionnel sur les accompagnements, les symptômes, les interventions, est indispensable. Travailler avec les systèmes ne se réduit pas à recevoir tous les membres d'une famille, mais demande d'avoir appris comment observer et comprendre les dynamiques des interactions. C'est de là que naissent des interventions neuves qui donnent à chacun une juste place.

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels de la relation d'aide qui souhaitent s'approprier de façon plus claire et efficace les fondements de la théorie systémique, et ses implications pratiques.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Repérer les paradigmes opérant dans nos modèles de prise en charge.
- Clarifier les principes théoriques caractérisant un regard systémique, et comprendre leurs implications dans les prises en charge institutionnelles.
- Mettre en pratique des grilles de lecture de situations pratiques issues des terrains professionnels.

## Contenu

### Naissance de la pensée systémique

- Changer ce que l'on regarde : les interactions comme focus de l'attention.
- Les grandes écoles de thérapies systémiques : les stratégies, les structurels, l'approche narrative, les sculptures familiales.

### Les principes essentiels qui organisent la pensée et la pratique

- Les thérapies orientées solution.
- De la causalité linéaire à la causalité circulaire.
- $1+1=3$ .
- Tout système cherche à rétablir l'homéostasie.
- Changements de 1er et 2ème niveau.
- Les difficultés ou symptômes qui apparaissent chez les individus ont une fonction pour le système.

## Appliquer cette approche à nos contextes institutionnels

- Comment constituer le système de prise en charge dans les institutions ou dans tout contexte de relation d'aide.
- Les limites et les excès dans l'application de ce modèle.
- Quels sont les systèmes qui nous organisent en tant qu'intervenant ? Comment repérer leur influence ?

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques interactifs.
- Analyse de situations du terrain des participants.
- Jeux dynamiques et mises en situations.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

Après avoir exercé comme psychologue dans une Maison d'enfants, **Françoise Mazuir** accompagne depuis 20 ans de nombreuses équipes en supervision et analyse des pratiques, dans différents champs de l'aide sociale, médico-sociale et de la santé. Formée à la thérapie familiale et aux constellations familiales, elle en a fait son approche privilégiée aussi bien dans les institutions que dans sa pratique en libéral. Elle associe aussi le corps et des pratiques de pleine conscience à ses interventions. Elle transmet une vision pratique, mais aussi éthique de la relation d'aide à travers la vision systémique.

Dernière publication : Une nouvelle vision systémique pour soutenir la relation d'aide.

## Les + de la formation

- Se ressourcer dans un environnement bienveillant et créatif
- Consolider des bases pour construire une évolution dans ses pratiques professionnelles

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# INTÉGRER UN REGARD TRANSGÉNÉRATIONNEL SUR LES ACCOMPAGNEMENTS

Agir sur les influences de nos systèmes d'appartenance

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 03 au 05/06/2026

## Visées professionnelles

Les compétences et la bonne volonté des institutions et les professionnels se heurtent bien souvent à la répétition de scénarios d'échec, de transmission familiale des difficultés adaptatives des systèmes et des usagers avec lesquels ils travaillent. On oublie parfois que la recherche de résultats ne peut se faire en restant au même niveau que le problème que l'on veut traiter. Il nous faut élargir le regard, considérer la multiplicité des influences qui s'imposent aux individus. Lorsqu'on réintroduit l'appartenance de chacun à son système familial et à son histoire, on ouvre des perspectives de compréhension et d'action pour dénouer les enjeux d'appartenance et de loyauté qui, sinon, figent tout le monde dans les répétitions de scénarios. L'outil de la Mise en Représentation devient une aide précieuse dans ce cheminement.

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels de la relation d'aide, **en recherche d'une motivation nouvelle et d'outils pratiques pour changer de perspective et de regard au service de leurs missions.**

**Note** : cette formation est une des 2 formations de base pour suivre le programme : "La mise en représentation : domaines d'application et approfondissement pratique". Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les indicateurs d'une influence transgénérationnelle, et orienter la prise en charge pour en tenir compte.
- Utiliser la Mise en Représentation pour explorer les dynamiques familiales à travers des pratiques simples.
- Mettre en avant les ressources internes des personnes en laissant les influences négatives au passé.

## Contenu

### Ce que change le regard systémique

- Il n'y a pas de bonne solution si elle n'est pas bonne pour tout le système / les systèmes.
- Comment poser un regard transgénérationnel sur les situations que nous accompagnons ? Quelles questions se poser ?
- La loyauté : force ou fardeau ?
- Les petits gestes, les petits mots, qui font les grandes différences pour se libérer des mémoires et loyautés douloureuses.
- Le génogramme : un outil simple pour partir en repérage dans l'histoire familiale.

### La mise en représentation : une intelligence somatique

- Le psychisme comme un monde d'images figées dans la souffrance ou libres de changer !

- Différence entre jeux de rôle et mise en représentation.
- Faire l'expérience du ressenti qui nous informe sur les dynamiques cachées dans les relations. Comment cela ouvre de nouvelles portes d'action.
- Travailler en zone sécurisée grâce à des structures précises qui guident notre travail.

### La complexité à l'intérieur de soi

- Un enfant est la rencontre de nombreux mondes, qui fragmentent sa relation à lui-même. Et nous aussi !
- La mise en représentation des fragments de soi comme outil de résilience.
- Un regard sur nos propres influences : petits exercices inattendus pour se laisser surprendre.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Présentations théoriques interactives.
- Partages d'expériences et de vécus entre stagiaires.
- Travail à partir de situations de terrain.
- Utilisation d'objets symboliques, playmobils par exemple, dans des entretiens individuels.
- Exercices de réflexion personnelle et de méthodes de questionnement qui engagent le professionnel en tant qu'acteur et outil du changement.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

Après avoir exercé comme psychologue dans une Maison d'enfants, **Françoise Mazuir** accompagne depuis 20 ans de nombreuses équipes en supervision et analyse des pratiques, dans différents champs de l'aide sociale, médico-sociale et de la santé. Formée à la thérapie familiale et aux constellations familiales, elle en a fait son approche privilégiée aussi bien dans les institutions que dans sa pratique en libéral. Elle associe aussi le corps et des pratiques de pleine conscience à ses interventions. Elle transmet une vision pratique, mais aussi éthique de la relation d'aide à travers la vision systémique.

Dernière publication : Une nouvelle vision systémique pour soutenir la relation d'aide.

### Les + de la formation

- Découvrir et s'approprier l'outil de la Mise en Représentation, approche innovante et surprenante qui porte l'essor actuel des constellations familiales.
- Un espace de créativité et de ressourcement, pour SE penser autrement dans son travail quotidien.
- Développer nos qualités d'empathie, de tolérance, et d'utilisation du réel pour avancer vers des objectifs de soin.

CODE

456

Enfance - Adolescence - Familles

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# ADOLESCENCE ET GRANDE SOUFFRANCE PSYCHIQUE

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

466

## Visée professionnelle

La traversée de l'adolescence cumule ruptures, perte de sens, excès, discordances, impulsions paradoxales et intensités souvent douloureuses et angoissantes, livrant le sujet à la violence sans filtre, diffuse et intrusive, « du Pubertaire », tout comme au regard excluant du Social. « L'art de devenir quelqu'un » fonctionne alors comme un explosif en sa propre histoire et expose aux failles en direct, aux déchirures internes et aux risques conjurants du mot : « fin ».

La question identitaire et narcissique dévore littéralement les territoires du corps et le monde interne, alors qu'un des combats majeurs se mène sur le front périlleux de la « ligature généalogique ». Il s'agit pour l'adulte, les équipes, d'aller au-devant de l'adolescent en grande souffrance, aux prises avec le pari le plus épuisant, se fuir pour se fonder comme autre.

Le but de cette formation est de fournir aux professionnels une méthodologie d'accompagnement articulant des supports de médiation pour mieux prendre en considération ces « moi balafrés ».

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels désireux de préciser leur approche d'adolescents en grande souffrance, pris en étau dans leurs liens, leur rapport à soi et au monde. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les souffrances extrêmes et cassures biographiques intra et intersubjectives, au seuil d'un héritage impossible, « obturateur provisoire d'avenir ».
- Développer une méthodologie clinique et une éthique dans l'accompagnement d'adolescents en impasse.
- Aménager et articuler des supports de médiation psycho éducatifs, pédagogiques, artistiques, expérientiels, culturels, thérapeutiques, propres à l'accompagnement d'un « grand blessé ».

## Contenu

- Le processus adolescent et son inscription sur plusieurs voies : point de vue anthropologique, socioclinique, historique, physiologique, psychopathologique.
- « Le malheur du sexuel » et sa trajectoire catastrophiste au décours de l'existence adolescente.
- Le corps en souffrance : approche de la spécificité de l'évènement pubertaire, sur la scène scolaire, sociale et familiale.
- Une vie psychique prise dans la tourmente narcissique : « Du narcissisme de mort au narcissisme de vie » ; à la conquête de son histoire singulière.
- Études de cas en discussion de groupe et mise en place d'hypothèses de travail pour développer les occasions de la rencontre fiable et réciproque avec les adolescents que nous accompagnons.

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- La méthode est active et interactive dans une articulation permanente de l'approche théorique à la pratique professionnelle, invitant à un processus d'élaboration personnelle et collective à partir de travaux de groupes, présentation de situations, discussions cliniques, mises en situation et jeux de rôles ; débats et questionnement sur les enjeux éthiques de la relation d'aide aux prises avec les structures du fonctionnement institutionnel.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

Fanny WALBERG, psychologue clinicienne.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Note

Une brochure individuelle d'articles avec index bibliographique et des textes déroulant l'ossature du stage et des contenus théoriques est jointe au stage. Elle vient compléter les notes personnelles et les travaux réalisés lors de la session.

## Les + de la formation

- Repérer autrement et réduire les résistances implicites à s'approcher de « la tourmente » adolescente, ses désordres, ses failles. Permettre à l'adolescent.e de disposer d'une meilleure mise en écho de ses propres mouvements internes pour continuer sa route.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# ACCOMPAGNER LES TROUBLES DU COMPORTEMENT CHEZ LES ADOLESCENTS

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

CODE

Dates : du 22 au 26/06/2026

467

## Visée professionnelle

Nombre d'accompagnements d'adolescents semblent régulièrement être mis en échec notamment de par la complexité et la sévérité des troubles du comportement observés. Cette formation a pour objectif général de permettre aux participants de décoder voire de donner du sens aux impasses auxquelles ils sont parfois confrontés, puis d'identifier quelles en sont les implications, en termes de ressources, de compétences et d'innovation à mobiliser dans le cadre des dispositifs et des pratiques d'accompagnement.

## Personnes concernées et prérequis

Tous professionnels travaillant en relation d'accompagnement et/ou d'aide, du milieu du travail paramédical, médico-social et social.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les troubles du comportement liés à l'adolescence et leurs évolutions depuis l'enfance.
- Savoir cerner l'origine probable de ces troubles, leur structuration et les facteurs aggravants.
- Développer les attitudes et les capacités nécessaires à une relation d'accompagnement bienveillant.
- Explorer les pistes de réflexion afin d'améliorer la qualité de l'accompagnement auprès des jeunes accueillis.

## Contenu

### Améliorer les connaissances cliniques des troubles du comportement de l'enfance à l'adolescence

- Construction de la personnalité depuis la petite enfance, à la puberté et à la crise d'adolescence.
- Les relations entre parents et adolescents, avec leurs pairs et les intervenants du social et médico-social.
- Image du corps, l'être et le paraître et la construction de leur identité.

### Mieux comprendre les comportements spécifiques à l'adolescence

- Le corps et la personnalité de l'adolescent.
- Troubles du comportement alimentaire et du sommeil chez l'adolescent.
- Troubles de l'humeur avec ses manifestations (colère, agressivité, violence...).
- Troubles du comportement et autres manifestations du mal-être chez ces adolescents (les tentatives de suicide, fugues, errances, vol...).

## Distinguer les pathologies liées à l'adolescence et leurs expressions spécifiques

- Les névroses et les psychoses.
- Les pathologies envahissantes (schizophrénie, bouffées délirantes et états limites...).
- La dépression et ses multiples expressions de mal-être.
- Les conduites à risques et les dépendances.

## Mettre en place de modalités d'accompagnement individuel par les équipes de professionnels

- Modalités d'intervention : Observation, identification, compréhension et analyse des comportements nécessitant une approche bienveillante individuelle.
- Améliorer la communication entre adolescents et professionnels et avec leur famille.
- La nécessité du travail en équipe par les professionnels intervenant auprès des adolescents avec leurs troubles du comportement.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Travaux de groupes à partir de situations actuelles et en devenir.
- Réflexion sur des situations vécues et les attitudes professionnelles à mettre en place.
- Brainstorming de l'actuel et élaboration de solutions.
- Un support de cours est remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Christiane LE TREMBLE**, psychologue clinicienne, systémicienne, formatrice.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Formation dynamique et pragmatique proposant des solutions réalistes et applicables auprès des adolescents.

# LA SEXUALITÉ ET LA VIE AMOUREUSE CHEZ LES ADOLESCENTS ET JEUNES MAJEURS : UN ENJEU ÉDUCATIF MAJEUR

CODE

468

Problématiques adolescentes

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visée professionnelle

Les questions de sexualité et de vie amoureuse occupent une place centrale dans le développement des adolescents. Or, notre époque est marquée par une transformation profonde des repères liés aux sexualités et aux relations affectives. Dans ce contexte, les professionnels rencontrent souvent des difficultés à aborder sereinement ces thématiques avec les jeunes. Le cadre institutionnel peut parfois renforcer ces freins, rendant les actions de prévention plus complexes à mettre en œuvre.

Pourtant, accompagner les jeunes vers un épanouissement affectif et sexuel constitue une mission éducative essentielle. Cette démarche s'inscrit dans les recommandations et référentiels de la Haute Autorité de Santé, notamment dans les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles publiées le 14 janvier 2025, à destination des ESSMS.

## Personnes concernées et prérequis

Travailleurs sociaux, soignants, animateurs, enseignants, psychologues, chargés de prévention.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Acquérir des connaissances sur la vie affective et sexuelle des jeunes (mineurs et jeunes adultes).
- Mettre en œuvre une relation d'écoute et d'échanges auprès des jeunes sur la vie affective et les sexualités.
- Concevoir des actions de prévention et d'accompagnement autour des questions de sexualité et de la vie affective.

## Contenu

### Acquérir des connaissances

- Approche historique, sociale et contemporaine des sexualités (identité - genre - orientations sexuelles).
- Données épidémiologiques sur la sexualité des jeunes et adultes et les risques majeurs : sida IST, grossesse non désirée, homophobie, discriminations de genre, abus sexuels, soumission.
- Identification des enjeux de la sexualité chez les adolescents et jeunes adultes.
- Organisation juridique de la sexualité : du mineur au jeune adulte.

### Mettre en œuvre une relation d'écoute et d'échanges

- Réflexion sur les représentations mentales liées à la sexualité et la vie affective.
- Parler de sexualité avec les jeunes : repères communicationnels, dialogue intergénérationnel, gestion de l'intimité.

- Utilisation d'outils pédagogiques pour l'animation d'actions de prévention.
- Adaptation de l'approche et des outils aux spécificités du mineurs et jeunes adultes.

## Développer des actions et un accompagnement

- Élaboration d'un programme d'éducation à la vie affective et sexuelle auprès d'adolescents et jeunes adultes : objectifs, méthodologie et outils.
- Construire un projet institutionnel autour de la V.I.A.S. Vie Intime Affective et Sexuelle en lien avec le public accueilli.

*Élaboration d'un plan d'actions en lien avec la situation de travail du stagiaire.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Livret pédagogique.
- Apports théoriques : exposés, compte-rendu d'actions, débats.
- Analyse et échange de pratiques à partir de situations professionnelles.
- Expérimentation d'outils concrets directement transposables sur le terrain
- Mises en situation : entraînement au dialogue de prévention et d'accompagnement
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Bertrand BLANCHARD**, Éducateur spécialisé/Master 2 actions de prévention sanitaire et sociale/Directeur d'association de prévention.

Concepteur et Animateur de prévention/Formateur.

## Les + de la formation

- Cloud partagé avec les compléments : bibliographie sitographie ludothèque/rapports et articles/des outils de prévention, de dialogue et d'accompagnement.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



# LES JEUNES FACE AUX NOUVEAUX MÉDIAS : ENJEUX ÉDUCATIFS ET LEVIERS D'ACTION

Accompagner les jeunes dans leurs pratiques numériques  
(réseaux sociaux, jeux vidéos, sites, portable, IA...)

**Durée :** 21 Heures

**Lieu :** La Grande Motte

**Coût :** 924 €

**Dates :** du 08 au 10/06/2026

CODE

469

## Visée professionnelle

La révolution numérique - portée par la permanence d'Internet, les réseaux sociaux, les jeux vidéo, les univers virtuels et l'intelligence artificielle - constitue une véritable révolution anthropologique. Elle bouleverse jusqu'aux actes les plus quotidiens de nos pratiques sociales.

Les professionnels doivent non seulement dépasser leur propre rapport au numérique, mais aussi construire de nouvelles approches : repérer les nouveaux risques, les usages et les dépendances ; agir dans cette réalité en constante évolution.

## Personnes concernées et prérequis

Travailleurs sociaux, soignants, animateurs, enseignants, psychologues, chargés de prévention.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les différents types d'usages des nouveaux médias et les risques physiques, psychiques et sociaux associés.
- Mettre en œuvre une relation d'écoute et d'échanges auprès des enfants, adolescents et de leurs parents dans leurs usages numériques.
- Coordonner des actions de prévention et d'accompagnement en lien avec les pratiques numériques des jeunes.

## Contenu

### Acquérir des connaissances

- Aspects sociologiques de la « révolution virtuelle ».
- Les différents types d'usages des nouveaux médias : smartphone - réseaux sociaux - influenceurs - jeux vidéos - univers virtuel.
- Impact cognitif psychique et social : Apprentissage - image de soi - relation au autres - sexualité - rapport au réel - exposition aux violences.
- Aspects juridiques : les repères essentiels juridiques sur les droits et responsabilités liés au numérique.

### Savoir repérer et évaluer

- Les différentes formes d'addictions au numérique.
- Les situations de cyberharcèlement.
- Les risques physiques, psychiques et sociaux liés aux différents types d'usages.
- Les outils d'évaluation des risques.

## Développer des compétences pour un dialogue

- Présentation d'outils de guidance des enfants, adolescents et de leurs familles dans l'usage des nouveaux médias.
- Présentation des plateformes de prévention, d'accompagnement et d'aide liés au numérique.
- L'élaboration d'un dialogue ou d'actions autour des utilisations du numérique.

## Développer des actions de prévention et d'accompagnement

### Élaboration d'une action d'éducation aux écrans

- Les points de repère pour un cadre institutionnel favorable à une gestion éducative du numérique.
- Les procédures à mettre en place face à un usage excessif ou à une situation de cyber violence.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Livret pédagogique.
- Apports théoriques : exposés, compte-rendu d'actions, débats.
- Analyse et échange de pratiques à partir de situations professionnelles.
- Expérimentation d'outils concrets directement transposables sur le terrain
- Mises en situation : entraînement au dialogue de prévention et d'accompagnement.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Bertrand BLANCHARD**, Éducateur spécialisé/Master actions de prévention sanitaire et sociale/Directeur d'association de prévention.

Concepteur et Animateur de prévention/Formateur.

### Les + de la formation

- Cloud partagé avec les compléments : bibliographique sitographie ludothèque/rapports et articles/des outils de prévention, de dialogue et d'accompagnement.

# ADDICTIONS ET PARENTALITÉ

L'action éducative auprès des enfants et jeunes de parents addicts

CODE

471

Problématiques adolescentes

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visée professionnelle

Face à la nécessité de maintenir ou de renforcer les liens entre parents et enfants accueillis ou suivis, les équipes se trouvent souvent démunies face à la présence d'addictions dans les familles.

Comment accompagner ces situations ? Quelles limites poser et quel cadre instaurer ? Comment préserver le lien parents-enfants dans ces contextes fragilisés ?

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels de MECS ou de services en milieu ouvert.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Acquérir une connaissance globale des phénomènes liés aux addictions.
- Mettre en œuvre une relation d'écoute et d'échanges avec les jeunes et leurs familles autour des problématiques d'addictions.
- Coordonner un accompagnement en direction des jeunes en intégrant les problématiques addictives de leurs parents.

## Contenu

### Acquérir des connaissances

- Connaître les différentes formes d'addictions et de consommations.
- Connaître les spécificités des différents produits en lien avec les compétences parentales.
- Les incidences des comportements addictifs sur le lien enfant/parent.
- Les risques chez l'enfant : Syndrome – Co-dépendance – souffrance psychique – prise de risques.

### Développer des compétences et un savoir-être

- Travail sur les représentations liées à la consommation de produit et la parentalité.
- Apprendre à aborder la problématique des addictions avec les parents dans le cadre de sa mission auprès des enfants.

*Apprendre à dialoguer avec les jeunes autour des addictions en général et/ou familiales.*

### Développer un accompagnement

- Élaboration de réponses éducatives en direction des jeunes adaptées au contexte familial marqué par les addictions.
- Aider les jeunes à se construire sans co-dépendance ou rejet du parent addicté ou appétence vis-à-vis des produits.
- Renforcer le partenariat avec les structures et professionnels spécialisés en addictologie.

*Élaboration d'un plan d'action en lien avec votre situation de travail.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Livret pédagogique.
- Apports théoriques : exposés, compte-rendu d'actions, débats.
- Analyse et échange de pratiques à partir de situations professionnelles.
- Mises en situation : entraînement au dialogue de prévention.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Bertrand BLANCHARD**, Master actions de prévention sanitaires et sociales/Directeur d'association de prévention/Concepteur et Animateur de prévention/Éducateur spécialisé/Administrateur réseau34 addictologie/Formateur.

## Durée indicative

Formation proposée sur 3 journées consécutives avec possibilité de proposer une ½ journée complémentaire en Visio à 3 mois pour échanger sur les freins et leviers rencontrés pour la mise en œuvre des projets de prévention, d'accompagnement ou de réduction des risques.

## Les + de la formation

- Cloud partagé avec les compléments : bibliographie sitographie ludothèque/rapports et articles/des outils de prévention, de dialogue et d'accompagnement.
- Adaptation du contenu en fonction des spécificités du public accueilli et des problématiques rencontrées par les équipes.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# TRAVAILLER HORS LES MURS : À L'HEURE DE L'INCLUSION

## (IME, SESSAD, SAVS, SAMSAH, Foyers, MAS...)

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 08 au 12/06/2026

CODE

475

### Visée professionnelle

La logique d'inclusion, prônée depuis plusieurs années dans le cadre des politiques sociales, impacte le fonctionnement des organisations sociales et médico-sociales. Ces dernières doivent en particulier faire œuvre de davantage de « porosité » avec le droit commun et de « plasticité » dans leurs modalités d'accompagnement des personnes en situation de handicap. Cette formation a donc pour objet d'outiller les professionnels de terrain afin de renforcer leurs compétences face à cette nouvelle « donne inclusive » en s'appropriant notamment des méthodes d'interventions différentes et novatrices.

### Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel éducatif et/ou paramédical travaillant ou étant appelé à travailler dans un de ces services. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Passer d'une posture de « prise en charge » à celle « d'accompagnement » respectueuse de ces acteurs au centre du processus systémique.
- S'approprier des pratiques d'intervention qualifiées « d'aller vers » dans une posture professionnelle éthique.
- Optimiser le travail en équipe « hors les murs » (alliance, conflits, résistance, ouverture et fin de prise en charge...).
- Développer le travail en réseau avec les familles et les partenaires extérieurs.

### Contenu

#### Le travail en systémie

- Les systèmes et leurs composantes variables de la personne accompagnée, sa famille et les équipes.
- L'ouverture du « champs des possibles » essentiels au sein d'un accompagnement professionnel.
- La nouvelle notion de « partenaires » de la personne accompagnée aux extérieurs, leur rôle et leur place dans ce travail.
- Savoir changer son positionnement pour bénéficier de cette ouverture partenariale systémique.

#### Travailler chez l'usager à son domicile et avec sa famille

- Les nouvelles compétences à développer « chez la famille ».
- Les types de communication établir avec chaque personne au sein de la famille.
- La place, le rôle et le partenariat avec la famille.
- Communication avec les membres de la famille.
- Les postures individuelles et d'équipe à redéfinir.

### Développer les réseaux et le travail en partenariat

- La nouvelle notion de « partenaire » et leur place dans ce travail en milieu ouvert.
- Constitution, obligations et limites d'un partenariat.
- La mise en place et le développement d'un réseau.
- Le partenariat avec l'institution « école ».
- Sa propre « boîte à outils » à développer et adapter selon le partenaire.

### La communication au sein de l'équipe et avec les partenaires

- Le travail en équipe à l'extérieur du cadre institutionnel.
- La place, rôle et fonction du professionnel auprès de l'enfant au sein de sa famille en milieu ouvert.
- Le travail en « solitaire » et individuel face à la famille, aux partenaires privés et autres.
- La « bonne attitude » relationnelle systémique.
- La dépersonnalisation, l'individualisation, l'exclusivité et autres problèmes relationnels à éviter.
- Savoir s'organiser pour ne pas se « satelliser » et bénéficier d'analyse de la pratique.
- La communication au sein de l'équipe et avec les intervenants extérieurs.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance d'apports théoriques et méthodologiques, fiche de travail.
- Brainstorming de l'actuel et élaboration de solutions.
- Un document pédagogique sera remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Christiane LE TREMBLE**, psychologue clinicienne et systémicienne, formatrice.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Formation dynamique, interactive.
- Appropriation d'outils pratiques applicables rapidement.
- Échanges orientés solutions.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# POUR UNE APPROCHE ÉCOSYSTÉMIQUE DU PARTENARIAT AVEC LES FAMILLES

CODE

476

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visée professionnelle

Cette formation a pour objectif d'améliorer les compétences exigées dans un travail avec les familles et leurs enfants accompagnés dans un dispositif en milieu « ouvert » et en mode inclusif.

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels du secteur social et médico-social accompagnant des enfants, adolescents et/ou jeunes adultes.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- S'approprier des pratiques d'intervention spécifiques à une dynamique tripartite (parents, enfants, intervenants).
- Développer de nouveaux outils au niveau du travail en partenariat avec les familles.
- Établir un plan d'action avec les multiples partenaires du service.

## Contenu

### Le travail en systémie

- Les systèmes et leurs composantes variables de l'enfant, sa famille et les équipes.
- L'ouverture du « champs des possibles » essentiels au sein d'un accompagnement professionnel.
- La nouvelle notion de « partenaires » de l'enfant aux extérieurs, leur rôle et leur place dans ce travail.
- Savoir changer son positionnement pour bénéficier de cette ouverture partenariale systémique.

### Travailler chez l'enfant à son domicile et avec sa famille

- Les nouvelles compétences à développer « chez la famille »
- La place, le rôle et le partenariat avec la famille en lien avec le service.
- Faire un bilan de leur pratique avec les enfants, leurs familles et les professionnels.
- Le développement et maintien de la « bonne attitude » relationnelle.

### La communication au sein de l'équipe et avec les intervenants extérieurs

- Les postures individuelles et d'équipe à redéfinir.
- Le type de communication à établir avec chaque personne au sein de la famille.
- Le travail en équipe intra et extra-muros.
- Savoir s'organiser pour ne pas se « satelliser » et bénéficier de ce partenariat.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Travaux de groupes à partir de situations actuelles et en devenir.
- Réflexion sur des situations vécues et les attitudes professionnelles à mettre en place.
- Brainstorming de l'actuel et élaboration de solutions.
- Un support de cours est remis aux participants.
- Évaluation formative à travers des exercices pratiques pour concrétiser les acquis.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Christiane LE TREMBLE**, psychologue clinicienne et systémicienne, formatrice. Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Les + de la formation

- Formation comportant de la théorie sur le travail « hors les murs » avec des méthodes réalistes et applicables à ce partenaire privilégié « la famille ».

# ACCOMPAGNEMENT À DOMICILE

## Adapter ses techniques de communication pour entrer en relation

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 08 au 10/06/2026

CODE

477

### Visée Professionnelle

Cette formation vous permettra de développer ou d'élargir vos techniques de communication (techniques d'induction, entretien d'explicitation et motivationnel, etc..) pour adapter les modalités de votre accompagnement aux troubles des personnes et/ou aux situations particulières que vous rencontrez lors des interventions à domicile.

### Personnes Concernées et prérequis

Ce stage s'adresse aux professionnels des secteurs sanitaire et médico-social qui interviennent à domicile (SESSAD/SSIAD/SAMSAH/SAVS/ou toute autre plateforme de service) et qui souhaitent élargir leurs outils ou compétences pour construire une relation de confiance réciproque avec les bénéficiaires accompagnés.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Identifier les spécificités à l'œuvre dans l'intervention à domicile.
- Adapter les techniques de l'entretien au cadre de l'intervention à domicile.
- Connaître des techniques d'induction, d'entretien d'explicitation ou d'entretien motivationnel.

### Contenu

#### La spécificité et le cadre de l'intervention à domicile

- Place et rôles, investissements symboliques.
- Négocier les modalités d'un accompagnement réciproquement investi, dans le respect des choix de vie et droits de l'usager et le toujours possible risque d'intrusion.

#### Le cadre de la rencontre

- Savoir poser en début de rencontre, les éléments d'un échange constructif et respectueux : démarrage/introduction ou comment prendre en compte les caractéristiques de la situation pour définir un temps de travail précis et garantir le respect de la parole de chacun.
- Un nécessaire temps de conclusion/évaluation de la rencontre, éléments de restitution pour l'usager comme pour l'équipe.
- Les outils à construire.

#### Techniques de communication

- Pratique des techniques d'induction et d'explicitation afin d'affiner le déroulement de la rencontre et le temps du face à face.
- Savoir se situer face au refus d'aide, face aux questions ou demandes impossibles.
- Connaître les fondements de l'entretien motivationnel.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active et participative basée sur des cas concrets apportés par les professionnels, l'analyse des situations favorisant les possibles variations des rôles et l'utilisation de ces techniques.
- Supports papiers et numériques.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Thierry CASTERAN**, Master 2 en psychologie clinique interculturelle, impliqué depuis des années dans la formation des professionnels du médico-social. Intervient auprès de nombreuses équipes après avoir été Chef de Service en ESSMS (SAVS – Centre Maternel...).

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Pouvoir s'inscrire davantage auprès de l'usager, dans l'accompagnement de son parcours d'inclusion.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# ACCOMPAGNEMENT À DOMICILE

## Posture professionnelle et approche systémique

Durée : 24 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 960 €

Dates : La Grande Motte du 28 au 30/09/2026 et Classe virtuelle le 21/10/2026

### Visée Professionnelle

Cette formation vous fournira des clés de lecture théorico-pratiques vous permettant d'intégrer dans votre pratique l'approche systémique et la proxémie lors des interventions au domicile. Il s'agira notamment de repérer les jeux d'influence entre les personnes présentes, afin de construire une relation adaptée, entre vie privée et intimité.

**Ce stage se compose d'une première phase formative en présentiel 21 h puis d'une seconde phase réalisée sous forme de classe virtuelle 3 h., avec pour objectif de renforcer le transfert des apprentissages en situation de travail.**

### Personnes Concernées et Prérequis

Ce stage s'adresse aux professionnels des secteurs sanitaire et médico-social qui interviennent à domicile (Sessad/Ssiad/Samsah/Savs ou toute autre plateforme de service) et qui rencontrent le bénéficiaire dans son environnement propre, quelquefois en présence d'autres personnes. Cela peut demander un ajustement de ses postures professionnelles pour garantir un accompagnement négocié et pertinent pour l'usager.

Pas de prérequis.

Prérequis technique pour le distanciel prévoir un poste PC, Mac, iPad équipé d'une connexion internet, d'un micro et d'une webcam.

### Objectifs opérationnels

- Explorer les caractéristiques de l'investissement psychique du domicile pour des personnes porteuses de troubles psychiques ou mentaux.
- Utiliser l'approche systémique pour élargir son champ de compétences lors des interventions chez le bénéficiaire, notamment en présence de tiers.
- Prendre en compte le non verbal et la proxémie pour gérer autrement la relation et médiatiser les prises de paroles, les positionnements ou les possibles tensions.

### Contenu

#### Phase 1 - Présentiel 21 h

#### Les caractéristiques de l'investissement psychique

- L'investissement psychique et social du lieu de vie, surface de projection, élément de compréhension de la personne.
- Le domicile, un lieu où le rapport au privé et à l'intime est en question, comme le rapport au temps et à l'espace, et où le sentiment d'intrusion est toujours présent. Éviter les risques d'infantilisation, d'accusation, d'agressivité.

### L'approche systémique

- Éléments d'analyse systémique, pour comprendre les alliances, les frontières ou les transactions entre les personnes présentes :
  - les projections des uns sur les autres,
  - les jeux d'influences implicites.
  - la nécessaire relation avec les tiers présents.
- Techniques d'entretien systémique pour gérer la parole de chacun, réduire les tensions, comprendre les refus, accepter les oppositions.

### Positionnement professionnel et rencontre

- Comment faire équipe aujourd'hui, à l'heure de l'inclusion ?
- Vers un travail de « partenariat » à redéfinir.
- Proxémie et communication non verbale.
- Le corps vecteur des émotions et sensations de la personne.
- Lire autrement les symptômes.

#### Phase 2 - Classe virtuelle 3 h

### Retour et analyse d'expériences

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active et participative basée sur des cas concrets apportés par les professionnels, l'analyse des situations favorisant les possibles variations des rôles et l'utilisation de ces techniques.
- Supports papiers et numériques.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)
- Classe virtuelle sur l'application Teams Pro.
- Assistance technique et pédagogique pour accompagner l'apprenant dans le déroulement de son parcours en distanciel.

### Animation

**Thierry CASTERAN**, Master 2 en psychologie clinique interculturelle, impliqué depuis des années dans la formation des professionnels du médico-social. Intervient auprès de nombreuses équipes après avoir été Chef de Service en ESSMS (SAVS – Centre Maternel...).

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

# RENCONTRER, ACCUEILLIR, ACCOMPAGNER LES PERSONNES SITUÉES AUX MARGES

SDF, toxicomanes, délinquants

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

485

## Visée professionnelle

Ces « choix de vie », tricotant avec les limites, interpellent le social, le sanitaire, le judiciaire, jouant à cache-cache avec une histoire personnelle qui reste à construire. Les professionnels se retrouvent souvent face à la question de la demande, du bienfondé des dispositifs, du sens et des effets de leurs actions.

Garantir un dispositif contenant et signifiant permet de proposer une rencontre entre personnes, au-delà des répétitions, sur fond de projet institutionnel.

## Personnes Concernées et Prérequis

Tout professionnel intervenant auprès de personnes se situant dans ce type de trajectoire.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Faire le point sur nos modes d'intervention (positionnement personnel, dispositifs, évaluation).
- Mettre en commun notre perception et compréhension des processus de marginalisation, du fonctionnement des personnes en suspens dans cette dérive psychosociale (points communs et différenciation des trois espaces symptomatiques).
- S'approprier les positionnements, dispositifs, outils, qui fonctionnent à l'épreuve de l'expérience clinique du quotidien.
- Pouvoir inventer, adapter, évaluer, un mode de prise en charge au sein d'un projet institutionnel.
- Savoir préserver la dimension historique de la rencontre pour éviter le piège de la répétition.
- Apprendre à utiliser le cadre institutionnel comme espace de jeu structurant.

## Contenu

### Accueillir, accepter, comprendre

- Processus de marginalisation, trajectoire de vie, contexte économique, social, culturel, psychologique.
- Entrée en addiction et modification des systèmes défensifs, adaptatifs, relationnels.
- L'irruption de la transgression et l'aménagement transgressif comme mode d'être au monde.
- Étude de cas, tentative d'un tableau clinique, hypothèse sur le « choix » du symptôme.

## Rendre possible la rencontre

- Un postulat (ils ont besoin de la communauté/la communauté a besoin d'eux), une liberté (d'invention de modes relationnels).
- Réaliser l'Inventaire des stratégies, dispositifs, actions, « tours de main » (autant de prétextes à la rencontre), ici questionnés, théorisés, évalués (étude de situation, jeux de rôles).
- Donner sens au dialogue particulier qui se noue à la marge :
  - refus, esquivage, subversion, détournement, ponctuation, modelage, appropriation, investissement, trahison...
  - savoir préserver le cadre avec les distorsions nécessaires à la relation, question des limites.

## Les besoins des professionnels pour assumer les risques de la rencontre

- Les effets sur les professionnels de la gestion de ces espaces (lieu propre), ou de ces opportunités (temps proposés), de contact. L'importance de l'encadrement par l'équipe et sa fonction de tiers.
- Représentations, anticipations, attentes, désillusions, rejet, dépression...
- L'éternelle question du lien, de la répétition, de la dimension historigène.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- L'esprit de ce stage est une dynamique d'échange, de questionnement, d'interévaluation, de théorisation des pratiques professionnelles.
- Il s'agit de permettre la transmission d'une clinique de l'intervention auprès des personnes situées aux marges.
- Les intervenants sont des professionnels aux prises avec cette tentative de rencontre et d'accompagnement, actant la responsabilité du rendre compte et de la transmission.
- Exposés d'expériences, de pratiques, de théorisation. Échanges régulés en grand groupe. Travaux en petits groupes. Exercices.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Julien FRUTUOSO**, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique au sein d'établissements socio-éducatifs, médico-éducatifs, d'accompagnement de personnes en situation de handicap, pénitentiaires, psychiatriques, d'accueil, etc.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**



# LE CONCEPT DE BIENTRAITANCE

Approche théorique, outils et modes d'intervention pour son déploiement en ESSMS

CODE

490

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visées professionnelles

Plus qu'un concept, la bientraitance est partie intégrante de la culture professionnelle et des Bonnes Pratiques Professionnelles.

Selon la Haute Autorité de Santé (HAS) : " *La bientraitance est une culture inspirant les pratiques professionnelles, individuelles et collectives, ayant pour fondement la nécessité de promouvoir le bien-être de la personne accueillie, en gardant présent à l'esprit le risque de maltraitance* ".

La bientraitance n'est pas seulement l'absence de maltraitance mais est l'intention positive de rechercher le bien-être de la personne.

Dans ce contexte, penser une démarche de bientraitance c'est envisager un travail avec l'ensemble des acteurs de l'organisation (administrateurs, professionnels, personnes accompagnées, familles).

Elle est à appréhender dans un contexte institutionnel impacté par le mode de management, les interactions, le climat social, les conditions de travail.

Cette démarche, se doit d'être animée, soutenue afin qu'elle reste en éveil et surtout qu'elle puisse évoluer et se partager entre les différents acteurs.

## Personnes concernées et Prérequis

Professionnels du secteur social et médico-social, référents et coordinateurs des projets personnalisés, membres des équipes pluridisciplinaires et des équipes de direction, gestionnaires de programmes sociaux et médico-sociaux et sanitaires.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Définir les notions de bientraitance et de bienveillance.
- Repérer les facteurs de risque et les conduites à tenir pour éviter que des situations d'agressivité ou de violence ne surviennent.
- Caractériser la maltraitance et la malveillance au-delà de la violence physique (propos inadaptés, actes d'omission, négligences, manques d'attentions à l'autre).
- Savoir reconnaître un évènement indésirable par rapport à une situation complexe.
- S'approprier les conditions et modalités du déploiement des concepts en ESSMS, dans les relations d'accompagnement et de soins.
- Développer une démarche collective favorisant une réflexion permanente et des questionnements sur l'accompagnement proposé par les professionnels.

## Contenu

### Maltraitance, bientraitance, bienveillance : de quoi parle-t-on ?

- Définitions des concepts.
- Cadre juridique, droit commun et textes spécifiques au secteur social et médico-social.
- Les fondements théoriques, philosophiques et éthiques de la bientraitance.

- De la prévention de la maltraitance à la promotion de la bientraitance : par-delà la terminologie, les enjeux de la bientraitance et ses champs d'application ; les articulations entre la prévention de la maltraitance et la diffusion des valeurs et de la culture de la bientraitance.

## Cartographie des principaux facteurs de risques et leviers de prévention

- Vers une approche méthodologique de gestion des risques.
- Principaux types de risques typologie des violences en creux, violences physiques, psychiques, économiques.
- Facteurs qui favorisent la maltraitance organisation, conditions de travail et plus largement qualité de vie au travail.
- Recensement des outils et leviers de la bientraitance déjà présents au sein des ESSMS.

### Analyse de situations

## Approche pratique

- La bientraitance en lien avec les RBPP de la HAS.
- La bientraitance en ESSMS : mise en œuvre du concept et modes d'action.
- La pratique professionnelle dans le cadre de la relation d'accompagnement de la personne vulnérable.
- Les conditions d'accueil.
- Evaluation et ajustement des postures individuelles et d'équipe.
- La personne accompagnée : reconnaissance et considération.
- Place et rôle de l'encadrement dans la dynamique de bientraitance.
- L'appropriation des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles.
- Les outils à déployer : classeur sur la prévention de la maltraitance et la promotion de la bientraitance, Commission Ethique et Bientraitance, fiche de signalement, fiche d'évènements indésirables.

### Études de cas

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

Cette formation fera appel à des méthodes actives et participatives.

- Des enseignements et des applications pratiques autour du concept de la bientraitance, ses modes opératoires et démarches d'évaluation.
- Des échanges avec le groupe, des exercices et des mises en situation autour de la mise en œuvre du concept de la bientraitance.
- Une démarche réflexive sur les pratiques professionnelles et leur adéquation aux recommandations autour de la bientraitance.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Isabelle PHILIPPE**, consultante et formatrice en stratégie des organisations.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# DEVENEZ PILOTE DE LA BIEN TRAITEMENT DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT CERTIFIÉ AFNOR

Formation animée en partenariat avec le cabinet TLC

Durée : 28 Heures

Coût : Nous consulter

CODE

492

## Visées professionnelles

Le "Référé Bientraitance Certifié " en secteur social et médico-social dispose des connaissances lui permettant de prévenir les situations de maltraitance, et de mettre en place des pratiques favorisant la bientraitance au sein de l'établissement ou du service. C'est un maillon indispensable pour renforcer les bonnes pratiques des professionnels, et répondre ainsi aux exigences liées à l'accompagnement des personnes et aux recommandations de la HAS 2022.

Formation réalisée en partenariat avec l'IRTS IDF.

Déclarée conforme au cahier des charges d'AFNOR CERTIFICATION n CERTI I 1069 et enregistrée sous le numéro RFB-003.

L'examen AFNOR CERTIFICATION optionnel : L'évaluation sous forme de QCM se déroule en 2 heures. Elle permet de devenir "référé bientraitance certifié" carte individuelle.

Prérequis pour se présenter à la certification : Formation niveau 3 CAP-BEP minimum et 1 an d'expérience dans le secteur santé social dans les 5 dernières années.

Toutes les journées de formation sont obligatoires pour pouvoir se présenter à l'examen de certification.

Préparation de l'examen : des QCM, mises en situation, et cas pratiques sont répartis tout au long de la formation, afin de garantir un apprentissage régulier, et de revenir sur des notions si besoin.

L'expertise de l'équipe pédagogique : Des consultants-formateurs, professionnels du secteur, à la fois auditeurs qualité et habilités par la HAS.

## Personnes Concernées et prérequis

Toutes les personnes travaillant en ESSMS. Pas de prérequis.

## Tarifs

Coût de la formation : 2 450€ (4 jours de formation) - coût de la certification en sus: 658,80€ TTC. Sessions de formation réalisées à Paris.

## Objectifs opérationnels

- Maîtriser le cadre réglementaire lié à la bientraitance et à la prévention de la maltraitance.
- Maîtriser les recommandations de la HAS 2022 liées à la promotion de la bientraitance.
- Utiliser les outils et méthodes liés à la maîtrise du rôle de référent bientraitance.

## Contenu

### Prévention de la maltraitance

- Définition de la maltraitance

- Maltraitance et code pénal
- La maltraitance ordinaire
- Les risques de maltraitance
- La gestion de crise de maltraitance
- Le lanceur d'alerte et la défense des Droits

*Apports théoriques et études de situations*

### Développer la culture de la bientraitance

- Les obligations du CASF
- Les instances éthiques
- Les organismes d'alerte et de surveillance
- Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles
- La surveillance des indicateurs de bientraitance

### Animer la culture de la bientraitance en ESSMS

- L'alliance avec les familles et les bénéficiaires
- La charte de bientraitance
- La communication
- Développer les bonnes attitudes

*Apports théoriques, mise à disposition d'outils, échanges d'expériences et études de situations*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Modalités de positionnement et d'évaluation
- Évaluation des acquis à l'entrée et à la fin de formation, par grille de positionnement.
- Apports théoriques et méthodologiques.
- Échanges et réflexion sur des situations concrètes rapportées par les participants.
- Études de situations.
- 2023 : 100% des stagiaires ont réussi l'examen de certification AFNOR.

## Animation

Expert-e Cabinet TLC

## Contact

Pour tous renseignements : Véronique BENCIMON -  
veronique.bencimon@actif-online.com

ACTIF FORMATION en partenariat avec TLC CONSEIL <https://www.tlcconseil.fr>

### Les + de la formation

- Apports théoriques, mise à disposition d'outils, échanges d'expériences et études de situations

# LA RÉFLEXION ÉTHIQUE DANS LA CONDUITE DE PROJET ET DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES

CODE

494

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visée professionnelle

La formation vise à développer la réflexion éthique dans la conduite du projet d'établissement/service, le management des équipes et l'accompagnement des personnes accueillies en ESSMS.

## Personnes Concernées et Prérequis

Cadres dirigeants et intermédiaires, professionnels, membres des équipes pluridisciplinaires et des équipes de direction, gestionnaires de programmes sociaux et médico-sociaux et sanitaires.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Connaître les fondements de l'éthique : les valeurs et les principes d'action en ESSMS.
- Transposer les principes de l'éthique dans le projet d'établissement, les pratiques d'intervention et le management des équipes.
- Promouvoir la réflexion éthique des professionnels dans le management du projet de service/établissement et en équipe.
- Savoir mettre en œuvre le Comité éthique (conditions et fonctionnement) dans son établissement, conformément aux recommandations de la HAS.

## Contenu

### Les fondements de l'éthique et leur inscription dans les projets et les pratiques de management

- L'éthique des interventions dans ses fondements : les principales et valeurs, l'éthique de responsabilité.
- Exercice des droits et éthique.
- La Co-construction du sens et des consensus.
- La gestion des paradoxes et des injonctions contradictoires : liberté et responsabilité, pouvoir d'agir et protection, sécurité/surprotection ; individualisation et vie collective, évaluation et normalisation etc.
- Le questionnement éthique et ses applications pratiques : dans la relation d'accompagnement, dans la conduite du projet par les équipes, dans la démarche d'amélioration continue.
- La formalisation de la réflexion sur l'éthique des interventions dans la relation d'accompagnement : **éléments pour l'élaboration d'une charte éthique et la mise en place d'une réflexion organisée et pérenne** (comité éthique).

## Thématiques spécifiques abordables selon vos besoins

- La question des interdits et des tabous (sexualité, nudité, rapport au corps, intimité des liens familiaux et relations socio-affectives).
- Droit et liberté liés à la pratique religieuse et éthique : quelle marge de manœuvre, quels positionnements institutionnels, quelles pratiques professionnelles d'accompagnement ?
- Éthique et vivre-ensemble ou comment plus largement diffuser les bénéfices de la réflexion éthique dans le management des projets personnalisés/établissement ?
- Éthique et bientraitance ou comment promouvoir la culture de l'empathie, de l'écoute, de l'accueil de la différence, du respect de soi et des autres pour restaurer la confiance dans les relations ? Quelles postures/pratiques professionnelles ?

*Au-delà des différences : les possibilités et les outils de diffusion d'une culture de la coopération, basés sur la personnalisation des accompagnements, la prévention des conflits ou des erreurs professionnelles, la prévention des risques de maltraitance, la créativité et l'accueil de la différence dans une posture adaptée.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

Cette formation fera appel à des méthodes actives et participatives.

- Elle reposera sur :
  - des enseignements et une approche théorique du management de l'éthique en ESSMS.
  - une approche praxéologique de terrain, ou comment intégrer l'éthique dans la conduite du projet et dans la relation d'accompagnement.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Isabelle PHILIPPE**, Consultante et formatrice secteur de la santé, social et médico-social. Diplômée de l'École des Hautes Études en Santé Publique et titulaire du CAFDES. Depuis 10 ans, Isabelle PHILIPPE accompagne les Directions et les Équipes d'Encadrement du social et du médico-social, par le conseil et la formation.

Ou,

**Autre intervenant-e expert-e selon les publics accompagnés et la disponibilité.**

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# L'ENTRETIEN D'AIDE ET D'ACCOMPAGNEMENT

## Une relation structurée et non directive

Durée : 42 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1470 €

CODE

Dates : du 26 au 28/05/2026 et du 22 au 24/06/2026

495

### Visée professionnelle

Situation à la fois singulière et complexe, l'entretien de face à face est un outil adapté pour accompagner les personnes (jeunes comme adultes) dans le respect de leur choix et le développement de leur autonomie. Mais se retrouver dans cette situation privilégiée nécessite d'être garant du cadre qui favorise la liberté d'expression et la co-construction. L'entretien est un outil dont la « notice » est précise, si l'on veut être aidant, accompagnant, mais aussi structuré.

Cette formation, basée sur les concepts de non-directivité de Carl ROGERS, vous permettra d'acquérir la structure de base d'un entretien ainsi que les techniques de communication appropriées au respect de la singularité de la personne.

### Personnes concernées et prérequis

Tous professionnels devant mener des entretiens individuels avec des usagers, leur entourage, et d'autres professionnels ou bénévoles (groupe de 4 à 15 personnes maximum). Ce stage ne s'adresse pas aux thérapeutes et psychologues. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Maîtriser le cadre de l'entretien dans son fonctionnement et sa formalisation pour en faire un moment privilégié de rencontre.
- Mettre en adéquation les qualités relationnelles requises dans l'entretien et l'objectif à atteindre pour rendre plus cohérent le travail accompli lors de ces rendez-vous.

### Contenu

#### Prendre en compte les éléments déterminants du cadre de l'entretien

- Démarrer un entretien en établissant une relation constructive, respectueuse, et le mener jusqu'à son terme par la clôture de la relation.
- Définir un cadre de travail et d'accompagnement respectant la parole de chacun des participants en s'appuyant :
  - sur la structure apparente (conditions matérielles, temps alloué, examen des rôles, etc.),
  - sur la structure sous-jacente (liée aux paramètres de la situation de communication).
- Prendre les notes pertinentes en vue d'atteindre l'objectif : synthèses partielles, synthèse finale.

*Guides d'entretien d'aide et d'accompagnement (conseil, diagnostic, résolution de problème).*

### Développer une relation « empathique » basée sur une attitude d'écoute professionnelle

- Appliquer les principes de l'écoute active afin d'offrir une réelle liberté d'expression à son interlocuteur.
- Utiliser les techniques de questions de développement afin d'investiguer créativement et comprendre le cheminement de pensée de son interlocuteur.
- Utiliser les techniques de reformulation afin de fiabiliser la communication, faire preuve de compréhension et se mettre en position d'empathie auprès de son interlocuteur.

*Mise en situation pratique des concepts directement transférables dans votre pratique.*

### Méthodes, moyens

- Formation de 42 h dans laquelle l'expérimentation des principes est favorisée par des mises en pratique intensives (approche pragmatique des concepts Rogériens d'empathie, de congruence, de non-directivité, de cadrage). Basées sur les cas pratiques apportés par les participants, les mises en situation pratiques favorisent tous les modes possibles de perfectionnement par la variation des rôles (rôle de guidance, d'interviewer et d'observateur). L'utilisation de l'outil vidéo sera conseillée (mais jamais imposée).
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Jérémie POLGE**, Master II en sciences de l'éducation « conseil et formation en éducation », intervient depuis 2004 dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale sur cette thématique. Formé à l'entretien non directif dans l'approche centrée sur la personne de Carl Rogers, le counseling, l'entretien d'explicitation et l'analyse de pratiques professionnelles.

**Anne-Laure STOCKER**, niveau Master II en sciences de l'éducation « analyse et conception en éducation et formation », intervient depuis 2004 dans le domaine de l'action sociale et la prévention santé et depuis 1997 dans le secteur de l'éducation populaire et de l'environnement, développe une approche centrée sur la place des émotions dans la connaissance et la réalisation de soi et dans la relation éducative.

#### Les + de la formation

- Expérimentation intensive des concepts et outils.
- Outils directement adaptables à votre contexte professionnel.

# MIEUX OBSERVER POUR MIEUX ÉVALUER LES EFFETS DE L'ACCOMPAGNEMENT

CODE

496

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visée professionnelle

L'observation dans le secteur médico-social est un élément déterminant dans la qualité de l'accompagnement et donnera du sens au projet individualisé de la personne accompagnée. Partir de l'observation du terrain, la traduire en terme professionnel, l'organiser, l'évaluer, permet à l'équipe d'identifier et se centrer sur ce qui vit la personne et sur ses besoins.

Cette formation vous permettra, en s'appuyant sur des techniques et des mises en situation, de savoir quoi, pourquoi et comment observer afin de transmettre et de participer activement à l'accompagnement de la personne accueillie.

## Personnes Concernées et Prérequis

Tout professionnel travaillant dans un établissement médico-social et souhaitant ajuster au mieux sa pratique professionnelle.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Repérer la place de l'observation dans l'évaluation des besoins, des capacités de l'usager dans le processus de projet individualisé.
- Déterminer les observations utiles en fonction des problématiques comportementales et de la psychopathologie des personnes accueillies.
- Savoir élaborer des grilles d'évaluation en connaissant les fonctions majeures.
- Rendre compte des observations de manière adaptée à l'interlocuteur.

## Contenu

### Les différentes observations

- Qui observe ?
- Qu'observe-t-on ?
- Quand observer ?
- Comment observer et que faire de ces informations pour mieux accompagner ?

### Recueil, analyse, formalisation et plan d'action

- Mise en place d'une grille d'observation.
- Présentation individualisée et construction d'outil d'évaluation.
- Analyse du matériel collecté lors du recueil.
- Ajustement de l'accompagnement individualisé au regard des possibles du sujet et de l'institution.
- Élaboration d'un plan d'actions en lien avec la situation de travail du stagiaire.

## Utilisation des données

- Utilisation clinique immédiate : par personne, mise en perspective de l'évolution des observations et leur mise en forme
- utilisation clinique différée : par population ou par groupe. Protection des données (anonymisation) et mise en forme des résultats. Recours aux statistiques.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance entre apports théoriques et pratiques.
- Un document pédagogique sera remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Gilles BRANDIBAS**, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique depuis plus de 20 ans, Docteur en Psychopathologie, participe à des groupes de recherche sur l'effet des pratiques en institution, a écrit de nombreux articles et ouvrages.

# L'APPROCHE NARRATIVE DANS L'ACCOMPAGNEMENT

Un mode d'accompagnement au service du pouvoir d'agir

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

497

Modes d'interventions et problématiques transversales

## Visées professionnelles

L'accompagnement des personnes à mieux s'insérer et fonctionner dans leur environnement social s'est amélioré. Actuellement il est plus orienté vers la capacité des personnes à choisir pour elles-mêmes. A l'heure du pouvoir d'agir, en avancer le principe ne suffit pas, encore faut-il en créer les conditions. Si les mots sont connus pour panser les maux, vieil adage thérapeutique remplacé parfois par des techniques sans pensée, nous voudrions penser ensemble un dispositif qui utilise la narration comme média, soutenant le processus créatif. Nous proposons également de construire les conditions de sa pertinence : les modalités d'accueil et d'accompagnement, la dynamique de groupe qui s'instaure, l'intérêt psychique qu'y trouve la personne et comment évaluer ce qui s'y déroule en lien avec les objectifs des projets personnalisés.

## Personnes Concernées et prérequis

Tout professionnel qui anime ou qui souhaite animer des ateliers photographie à visées éducatives ou soignantes sanitaire ou médico-social.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Acquérir une base théorico-pratique d'accompagnement utilisant approche narrative.
- Déterminer les objectifs de l'atelier et les outils pour en évaluer les effets.

## Contenu

### L'approche narrative- conceptualisation et modélisation théorique

- Les principes d'une médiation narrative : médiation entre qui et qui, quoi et quoi, la narration comme élément indispensable à la subjectivation.
- La narration ou la réappropriation de son psychisme : processus de lâcher-prise, de construction, de retour vers soi.
- La posture de l'accompagnant : décentrée et influente.
- Comment se raconter pour mieux se connaître.

### Construire un atelier narratif, cadre et modalités

- Les fonctions du médium narratif.
- Définir le cadre.
- Les différents temps de l'atelier : comment dire ? Que dire ? Entre observation, analyse et formulation.
- Adapter les ateliers aux personnes accueillies.

## L'animation de l'atelier

- La fonction et le rôle d'animateur : de la technique à la rencontre, définition de la posture et ajustements.
- Outil d'observation et de rencontre.

## Exercices pratiques

- Exercices thématiques, techniques.
- Exercice complet : construction d'un atelier, son animation et sa mise en œuvre.

## Évaluer la pertinence de l'atelier

- Évaluer les effets d'une pratique de médiation,
- Évaluer pour aider la personne à se repérer.

*Mise en pratique d'atelier à partir des propositions du groupe en fonction de votre projet.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance entre apports théoriques et pratiques.
- Un document pédagogique sera remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Gilles BRANDIBAS**, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique depuis plus de 20 ans, Docteur en Psychopathologie, participe à des groupes de recherche sur l'effet des pratiques en institution, notamment les effets de l'art-thérapie, a écrit de nombreux articles et ouvrages, a exercé en tant que psychologue en institutions (MECS, ITEP, SAVS, ...).

## Les + de la formation

- 70% de pratique



# NOUVEAUX PUBLICS ? NOUVELLES PRATIQUES ÉDUCATIVES ?

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

499

## Visée Professionnelle

Aujourd'hui nombre d'équipes ont le sentiment plus ou moins diffus que les enfants et les adolescents qu'ils accompagnent sont en train de changer, et ce, de manière profonde. S'agit-il d'une modification substantielle du fonctionnement psychique et social de ces enfants et adolescents ou d'une modification de notre regard, de notre manière de caractériser ce qui différencie le normal du pathologique ?

Ce qui est en jeu ici, c'est la pertinence des fondamentaux d'une clinique éducative : le quotidien comme outil, l'articulation de l'individuel et du collectif, le « faire avec », les médiations éducatives... En quoi cette clinique éducative doit-elle se renouveler ou de quelle manière doit-elle ne pas oublier ses fondamentaux ? Cette formation vise à apporter des éléments de réponses à ces questions et à co-construire une réflexion sur l'agir de la clinique éducative.

## Personnes Concernées et prérequis

Ce stage s'adresse aux professionnels des ESMSS.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Caractériser les publics accueillis en repérant les éventuelles mutations affectant les sujets contemporains.
- Adapter les fondamentaux d'une clinique éducative.
- Savoir construire un plan d'actions en réponse aux difficultés rencontrées par les équipes dans l'accompagnement collectif (phénomènes de violence, comportements inadaptés...).

## Contenu

### Nouveaux publics, nouvelles institutions ?

- L'utopie fondatrice de l'institution comme organisateur inconscient des pratiques.
- La modification du positionnement de l'institution, de la substitution à la suppléance.
- Le placement, évènement traumatique ou porteur de sens ?
- Vers de nouvelles formes de réponses : une place différente de la famille, une articulation institution-famille en évolution.

### L'institution au nouage de l'individuel et du collectif

- Les notions et identités de groupe.
- L'exportation psychique ou l'institution comme « lieu de dépôt » : la place de l'interprétation du symptôme dans l'accueil de son expression.
- Du groupe au collectif, un objectif impossible ?
- L'équipe est aussi un groupe... enjeux groupaux du travail d'équipe.
- La capacité de rêverie des équipes ou la fonction alpha de l'institution.

## Nouveaux publics, approche théorique, construction de nouveaux repères

- Les promesses de la nouveauté, travail sur les représentations.
- Approche individuelle/approche familiale.
- Théorie et clinique sont-elles conciliables : partage d'expériences et construction de nouveaux repères, l'évacuation de la clinique par les modèles de gestion, comment penser à l'heure des modèles a-théoriques ?
- Familiarité et étrangeté des nouvelles cliniques, des clés pour redonner du sens :
  - différencier violence et agressivité,
  - crise, « en crise » et catastrophe.

## Nouveaux publics, nouveaux professionnels, nouvelles pratiques, un dialogue est-il possible ?

- L'accueil comme premier acte éducatif.
- Éloge des mécanismes de défense.
- L'identité professionnelle en question : prendre la mesure du changement dû à l'accueil de ce « nouveau public ».
- Penser différemment la place de chacun dans l'institution :
  - pour une éthique des sujets : repenser l'espace psychique inter individuel,
  - corps individuel, corps familial, corps institutionnel : repenser l'espace comme lieu transitionnel.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et méthodologiques. Exercices pratiques.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Gilles BRANDIBAS**, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique depuis plus de 20 ans, Docteur en Psychopathologie, participe à des groupes de recherche sur l'effet des pratiques en institution, a écrit de nombreux articles et ouvrages, a exercé en tant que psychologue dans différents types d'institution.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.



# SPÉCIFICITÉS ET DIFFÉRENCES CULTURELLES

## dans la conduite du projet d'accompagnement ou de soins

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

501

Modes d'interventions et problématiques transversales

### Visées professionnelles

Être en capacité d'identifier les variables culturelles dans une relation d'accompagnement et les mobiliser dans la conduite du projet dans l'intérêt de la personne accompagnée.

### Personnes Concernées et Prérequis

Professionnels du secteur social et médico-social et des structures de soins, membres des équipes pluridisciplinaires et des équipes de direction, gestionnaires de programmes sociaux, médico-sociaux et sanitaires.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Acquérir les connaissances et les repères nécessaires à la découverte et/ou à l'appropriation des attributs culturels des usagers émergeant à des registres/champs culturels spécifiques.
- Connaître les fondements de l'approche interculturelle.
- Mettre en œuvre la co-construction d'une approche interculturelle dans la relation d'accompagnement ou de soins.

### Contenu

- Définitions des concepts de culture et identité.
- Approche socioculturelle santé, handicap et éducation.
- Les conséquences psychologiques et sociales de la migration.
- Le corps, les repères spatio-temporels, la sociabilité, les croyances et pratiques religieuses.
- Les difficultés et les obstacles à la prise en compte des spécificités culturelles dans les EMMS.
- Les outils pour pratiquer en situation interculturelle.
- Prise en compte des spécificités culturelles dans la conduite d'un projet d'accompagnement et de soins.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Des enseignements théoriques et méthodologiques autour de l'approche interculturelle dans la conduite du projet.
- Des déterminismes psychosociaux culturels dans la relation d'accompagnement ou de soins.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Najat BENTIRI**, Psychologue, Docteure en psychologie, Présidente d'association de Prévention.

Enseigne et forme l'approche transculturelle dans la relation d'accompagnement et de soins depuis 15 ans en EMMS, Milieu Hospitalier, Universités.

# LA CLINIQUE TRANSCULTURELLE

## se décentrer et co-construire la relation d'aide

CODE

502

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 15 au 17/04/2026

### Visée professionnelle

Les problématiques liées aux différences culturelles dans le travail social et de la santé confrontent les professionnels à la diversité des systèmes de valeurs, de comportements, d'habitudes culturelles, de structures familiales. Ces situations questionnent les fondements de la relation d'accompagnement et de soins respect de la personne, de sa vision du monde, de son système de valeurs et de ses besoins.

L'approche transculturelle offre les outils théoriques et pratiques permettant de questionner sa pratique professionnelle face à la diversité culturelle, elle permet de dénouer les obstacles et d'enrichir la qualité de la relation d'accompagnement et de soins des usagers.

### Personnes concernées et prérequis

Professionnels de la relation d'aides et de soins.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Comprendre les enjeux de la migration et de l'exil.
- Repérer les difficultés sociales et psychiques en lien avec la migration, acculturation et précarité.
- Sensibiliser les professionnels à la clinique transculturelle.
- Transmettre les outils d'observations et d'analyse leur permettant d'optimiser l'accompagnement.

### Contenu

#### Culture et migrations définitions des concepts

- Culture.
- Altérité.
- identité.

#### Les spécificités culturelles de l'éducation, de la santé et du handicap

- Les enjeux de la rencontre de l'altérité.

#### Les conséquences psychiques et sociales liées à la migration, à l'exil et aux traumatismes migratoires

- Les difficultés psychiques en lien avec la migration.
- L'acculturation.
- La précarité.

#### Bases théoriques de l'approche transculturelle

- Décentration.
- Pénétration dans le système de l'autre.
- Négociation et médiation.

### Les mécanismes de la construction identitaire en situation transculturelle

- Stratégies d'acculturation et stratégies identitaires.
- Vulnérabilité et impacts psychiques de la situation d'acculturation familiale.

### Les outils pour pratiquer en situation transculturelle

- Les obstacles à la relation d'aide.
- Les zones sensibles.
- Se décentrer et co-construire la relation d'accompagnement et de soins.

*Études de cas et mises en situation.*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques en feed-back des retours d'expériences.
- Livret pédagogique.
- Support PowerPoint et audiovisuels.
- Études de cas et mises en situation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Intervenant

**Najat BENTIRI**, Psychologue, Docteure en psychologie, Présidente d'association de Prévention.

Enseigne et forme l'approche transculturelle dans la relation d'accompagnement et de soins depuis 15 ans en EMMS, Milieu Hospitalier, Universités.

### Les + de la formation

- Une approche pratique et innovante, se différenciant tout en les complétant, des abords inter et transculturels.

# VIE AMOUREUSE ET SEXUELLE

## Quand les carences affectives perdurent

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

CODE

Dates : du 11 au 13/05/2026

503

### Visées professionnelles

La question de la vie amoureuse et sexuelle peut déborder des personnes en grande vulnérabilité émotionnelle et devenir le théâtre de répétitions de hiatus passés.

Elle peut aussi réactiver des processus anciens de déséquilibres relationnels, voire d'abus affectifs de toutes sortes, ou encore de dissonance ou d'ambivalence relationnelle, toutes manifestations produisant des carences dans la construction de soi et la continuité d'un sentiment d'existence et de corps sexué.

Il s'agit pour les professionnels de repérer ces meurtrissures intériorisées et non symbolisées pour réduire au mieux leur impact, dans leur vie affective actuelle.

### Personnes Concernées et prérequis

L'approche de cet enjeu carentiel sera développée sur un mode clinique et concerne tous professionnels engagés dans l'accompagnement quotidien de personnes fragilisées dans leur rapport au monde et à l'autre.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Clarifier la notion et l'impact des carences affectives, à saisir comme marqueur développemental, inducteur parfois de troubles psychiques graves.
- Favoriser une meilleure contenance des émergences de la vie amoureuse et sexuelle des personnes accompagnées, aux prises avec des mécanismes répétitifs et projectifs qui excèdent ou déforment les échanges affectifs, le rapport au corps, à la sensorialité.
- Approfondir des assises théorico-pratiques par la mise à plat de situations et études de cas.

### Contenu

#### Approche d'une notion clinique souvent banalisée

- Les carences affectives et leur inscription développementale.
- Les impacts précoces dès la naissance.
- Les expressions pathologiques des processus d'attachement.
- Les 1ers phénomènes de dissonance relationnelle et affective entre parents et enfants.
- Une mise en souffrance des besoins de construction identitaire, avec confusion autour de besoin/désir/demande.

### Les débordements et défauts de lecture émotionnels corporels et affectifs aux prises avec la vie amoureuse de personnes blessées psychiquement

- L'écoute apaisée.
- La fonction de holding winnicottien.
- La Fonction Alpha chez Bion.
- D'une identité trouée, à l'identité narrative selon Golse.
- La notion d'attention partagée comme liant relationnel.

*Mise à plat de situations choisies par les participants. Exploration de l'anamnèse pour aller vers le Roman Familial. Du roman familial au Roman amoureux ou conjugal. Hypothèses de compréhension, hypothèses de travail. Pistes d'accompagnement à envisager.*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Exercices pratiques, vidéos, études de cas et analyse de documents transmis par les participants.
- Un support de cours est remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

Fanny WALBERG, Psychologue clinicienne et psychomotricienne.

### Les + de la formation

- Un va et vient entre théorie et pratique, une approche de l'intime éclairant les singularités à travers le pathologique de ce qui constitue l'humain.
- Croiser un éclairage clinique avec un savoir-faire relationnel.

# ADDICTIONS : PRÉVENIR, REPÉRER, RÉDUIRE ET ACCOMPAGNER

## Intégrer la problématique des addictions dans l'accompagnement des publics accueillis

CODE

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 15 au 17/06/2026

504

### Visée professionnelle

Quel que soit le contexte, les établissements sont fréquemment confrontés à la prévention et l'accompagnement d'usagers consommateurs de drogues licites, illicites ou d'addictions sans produit.

Comment mettre en œuvre une démarche institutionnelle cohérente basée sur la prévention, le repérage, la réduction des risques et l'accompagnement ?

Comment construire une posture professionnelle partagée autour des addictions ?

Cette démarche s'inscrit dans les recommandations de bonnes pratiques proposées par la Haute Autorité de Santé : La prévention des addictions et la Réduction des Risques et des Dommages (RdRD) dans les ESSMS (novembre 2022).

### Personnes concernées et prérequis

Travailleurs sociaux, soignants, animateurs, enseignants, psychologues, chargés de prévention.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Acquérir des connaissances sur les consommations et les conduites addictives.
- Mettre en œuvre une relation d'écoute et d'échanges avec l'usager sur le thème des produits et des addictions.
- Élaborer une méthodologie institutionnelle dans le repérage, la prévention, la réduction des risques et l'accompagnement.

### Contenu

#### Acquérir des connaissances

- Données épidémiologiques sur les consommations et conduites addictives.
- Connaissance des produits et repérage des différents types d'usage (avec ou sans produit).
- Effets biologiques et incidences psychiques et sociales de la consommation et de l'arrêt.
- Les concepts clefs de prévention, de réduction des risques et d'accompagnement.

#### Développer des compétences et un savoir-être

- Travail sur les représentations liées aux produits et aux addictions.
- Construire un dialogue, une posture, un cadre pour échanger avec l'usager sur ses consommations.
- Utiliser des outils de prévention et d'auto-évaluation des risques.

### Élaborer une méthodologie institutionnelle

- Élaboration d'actions de prévention, d'orientation, d'accompagnement intégré au projet d'établissement.
- Éléments pour orienter et accompagner vers le dispositif d'aide ou de soins.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Livret pédagogique.
- Apports théoriques : exposés, compte-rendu d'actions, débats.
- Analyse et échange de pratiques à partir de situations professionnelles.
- Expérimentation d'outils concrets directement transposables sur le terrain
- Mises en situation : entraînement au dialogue de prévention et d'accompagnement.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Bertrand BLANCHARD**, Éducateur Spécialisé/Master actions de prévention sanitaire et sociale/Directeur d'association de prévention. Concepteur et Animateur de prévention/Formateur.

### Les + de la formation

- Cloud partagé avec les compléments : bibliographie sitographie ludothèque/rapports et articles/des outils de prévention, de dialogue et d'accompagnement.
- Adaptation du contenu en fonction des spécificités du public accueilli et des problématiques rencontrées par les équipes.

# POUR UNE APPROCHE CLINIQUE APPROFONDIE

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

505

Modes d'interventions et problématiques transversales

## Visées professionnelles

Une forme de malaise peut envahir le sens des pratiques individuelles ou collectives en institution, et troubler la qualité d'engagement professionnel, justement à l'heure où des personnes en grande souffrance psychique se retrouvent orientées par manque de places, aussi bien en psychiatrie que dans un accueil social ou médico-social, ou des PAD, quand ce n'est pas « en famille » ou « en galère ». L'application « rhétorique » des lois 2002 et suivantes, l'état des lieux des soins sous contrainte, la multiplication des protocoles et des dispositifs de réduction du risque administratif et judiciaire, voire même les recommandations de « bonnes pratiques », semblent paradoxalement éloignés de la personne elle-même. Comment préserver la « clinique » et avec cette exigence comme déontologie, le lien social dans l'institution ? Le respect des singularités au creux de chaque souffrance psychique se résume-t-il au repérage de besoins ? Dès lors la question d'une intention de *bien comprendre et se comprendre* devient aussi théorie que pratique.

Cette formation se propose de contribuer au désir de transformer les pratiques et les postures, de se doter d'une culture commune du « prendre soin ». En somme postuler que la dimension du soin psychique en Institution est un humanisme au principe de toute relation professionnelle, une éthique au fondement de la recherche clinique.

## Personnes Concernées et Prérequis

Tout professionnel soucieux du sens et des effets de sa pratique quotidienne, au service d'un travail réflexif concerté, afin d'étayer la vie et la vitalité psychiques de la personne accompagnée.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Définir les contours théorico-pratiques d'une approche clinique de la personne pour explorer la profondeur du champ d'investigation pluridimensionnel à questionner.
- Évaluer la primauté de la réflexion clinique au regard des mandats institutionnels afin de vérifier ses bénéfices de court, moyen et long terme.
- Articuler les outils et dispositifs institutionnels (entretien, projet, médiations, réunion d'équipe, partenariat, compte rendu, analyse des pratiques etc.) avec les indicateurs cliniques.

## Contenu

### La logique clinique

- Trois temps logiques, en continu remaniement.
- Les références et courants théoriques.

## L'approche clinique et son histoire institutionnelle hybride

### La clinique comme mise à l'épreuve des théories

### Les outils de la clinique : mise à plat de situations présentées par les participants et mise à jour d'outils

- Discussion clinique autour du recueil de données.
- L'incomplétude et la perte de la maîtrise.
- Place de la personne dans le travail clinique.

### Axe méthodologique

- Un dispositif d'accompagnement intégrant la dimension clinique (contrat de changement, espace éducatif, espace pédagogique, espace thérapeutique : espaces distincts et intriqués), une coévaluation avec un collectif étayant.
- Formaliser, évaluer les effets d'un travail clinique en accord avec nos mandats professionnels.
- Une culture commune autour des références cliniques.

### Oser envisager un pari, celui d'un projet commun personne/institution

- Le rendre compte du travail clinique.
- L'évaluation du travail clinique.
- Les outils spécifiques de l'évaluation clinique et la question de l'évaluation des évaluateurs.

### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Démarche d'élaboration collective et interactive.
- Apport théorique, étude de cas, travaux en petit groupe, mise en situation et jeux de rôles éventuellement.
- Évaluation par des ponctuations en cours de formation produisant un état des lieux permettant l'adaptation du parcours pédagogique.
- Grille d'expression et d'auto-évaluation de la démarche et du processus d'avancée pour chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Fanny WALBERG**, psychologue clinicienne, psychomotricienne, formatrice en inter et en intra au sein des ESSMS depuis plus de 20 ans, intervenant en analyse des pratiques.

### Les + de la formation

- Rencontrer le plaisir du questionnement clinique, en percevoir éventuellement l'efficacité et l'authenticité.
- Consolider ses modes d'engagement relationnel et le désir de remanier sa posture professionnelle.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# A LA RENCONTRE DE L'AUTRE PAR L'APPROCHE SNOEZELLEN

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1260 €

Dates : du 23 au 25/03/2026 et du 15 au 16/06/2026

Le contenu de cette formation s'adapte aux besoins de chaque établissement demandeur selon l'âge enfant/adolescent/adulte et le profil des usagers.

## Visées professionnelles

L'approche Snoezelen, démarche d'accompagnement non-médicamenteuse, fondée sur une rencontre dans un environnement spécifique, est une approche particulièrement adaptée pour les personnes en situation de vulnérabilité (situations de handicap, polyhandicap, grand âge, maladie, troubles psychiatriques), mais peut également s'adapter à un public différent (enfance et petite enfance, entreprise).

Basée sur la sensorialité, la relation et le bien-être, elle nécessite, pour les professionnels, d'expérimenter l'espace Snoezelen et sa propre sensorialité, d'être formé à la posture, à l'observation et à l'accompagnement dans cet espace, ce que propose cette formation.

## Personnes Concernées et Prérequis

Cette formation est ouverte à toute personne exerçant une fonction de soin, d'accompagnement ou d'encadrement.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les fondamentaux et les invariants de l'approche Snoezelen.
- Organiser et utiliser un environnement ou un espace Snoezelen.
- Développer ses capacités d'observation et utiliser des outils d'observation adaptés au public concerné.
- Adapter son accompagnement en Snoezelen en fonction du public accompagné.
- S'approprier l'approche Snoezelen dans les temps du quotidien et dans le travail en équipe.

## Contenu

### Identifier les fondamentaux et les invariants de l'approche Snoezelen

- Historique et définition de l'approche.
- Sensibilisation à la vulnérabilité.
- Les trois axes fondamentaux de l'approche.
- Le fonctionnement des systèmes sensoriels.

*Travaux pratiques : recueil des connaissances, mises en situation, expérimentations corporelles*

### Organiser et utiliser un environnement ou un espace Snoezelen

- Construction d'une boîte à outils multisensorielle.
- Les particularités sensorielles et leur lien avec les autostimulations.

*Travaux pratiques : expérimentations corporelles dans un espace Snoezelen, séances Snoezelen en jeu de rôle dans l'espace.*

## Développer ses capacités d'observation et utiliser des outils d'observation adaptés au public concerné

- Construction et utilisation d'une carte d'identité sensorielle.
- Construction et utilisation d'une fiche d'observation de séance Snoezelen.

## Travaux pratiques : expérimentations autour du matériel Snoezelen

## Adapter son accompagnement en Snoezelen en fonction du public accompagné

- Quelles propositions sensorielles adaptées pour quel public ?

*Travaux pratiques : analyse de situation*

## S'approprier l'approche Snoezelen dans les temps du quotidien et dans le travail en équipe

- Construire un projet Snoezelen d'établissement.
- Snoezelen hors les murs : adapter son accompagnement en intégrant l'approche dans les temps-clés du quotidien.

*Travaux pratiques : analyse de situation*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Identification des besoins individuels de formation.
- Alternance d'apports théoriques et de mises en situation pratiques.
- Utilisation d'un espace Snoezelen (2 demi-journées).
- Échanges et réflexions, analyses de situations apportées par les stagiaires.
- Apports de documents pour élaborer des grilles adaptées.
- Apports bibliographiques.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Violaine TERRIEN-DEVAUX**, psychomotricienne et formatrice, spécialisée dans les troubles du spectre autistique Attestation de spécialisation à l'intervention auprès des enfants et adultes présentant un syndrome autistique, IRTS Reims, formée aux particularités sensorielles et à certaines approches basées sur la sensorialité Snoezelen.

Master 2 Métiers de l'Enseignement, de l'Education et de la Formation.

A exercé en IME et SESSAD, auprès d'enfants et adolescents présentant un handicap intellectuel, un polyhandicap et/ou un TSA.

## Les + de la formation

- Pratiques corporelles dans un espace Snoezelen et en dehors
- Apport d'outils concrets et directement utilisables dans le quotidien professionnel des participants
- Adaptation du contenu aux besoins des participants.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# L'APPROCHE SYSTÉMIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-ÉDUCATIF

Durée : 28 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1064 €

CODE

Dates : du 14 au 17/09/2026

508

## Visées professionnelles

L'un des principaux moteurs de la révolution culturelle des secteurs social et médico-social est l'introduction d'une logique de service, impliquant l'instauration de relations de réciprocité plus lisibles entre les personnes et les professionnels. Pour répondre à cet enjeu, l'approche systémique propose de penser et d'agir des modalités pratiques d'un accompagnement ouvert aux interactions et à l'environnement, tout en permettant d'engager une démarche de co-construction de la relation personne - accompagnant.

## Personnes Concernées et prérequis

Groupe de 12 participants maximum.

Tout professionnel accompagnant (Éducateurs, moniteur-éducateur, AES...).

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Comprendre les caractéristiques de l'approche systémique de l'accompagnement.
- Appréhender les conditions qui favorisent une relation basée sur une coopération au changement.
- Acquérir des stratégies, techniques et outils dans le cadre de la conduite d'entretiens.

## Contenu

### L'approche systémique : un nouveau paradigme en termes d'accompagnement

- Les principaux courants en systémie : origines et influences pour le développement des thérapies systémiques.
- Sens, enjeux et spécificités de l'approche systémique de l'accompagnement.
- Les implications afférentes en matière d'accompagnement.
- Les principes du modèle d'intervention solutionniste.

### L'établissement d'une relation de coopération

- Les différents types de demande selon le courant stratégique.
- Le calibrage de la relation, la régulation, la causalité circulaire et le processus interactionnel.
- La notion de coopération, les différents types de relations.
- Les circuits de la communication, les stratégies de changement et la communication pathologique.

## La conduite d'entretiens en systémie

- Les quatre types d'entretien.
- Les différents niveaux d'informations.
- Les postures qui favorisent une coopération au changement, quelques exemples de stratégies relationnelles.
- Les trois phases de la conduite d'entretien.

## Les stratégies, techniques et outils du changement

- Le recadrage systémique, la connotation positive, la reformulation.
- La prescription du symptôme et de la tâche.
- Les techniques de questionnement ACS.
- L'arbre de vie.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Exposés théoriques et méthodologiques, études de cas, situations pratiques et supports d'évaluation à disposition.
- Remise de documents pédagogiques et d'un livret de fin de formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Erica ESTEVAN**, Psychologue clinicienne et diplômée de l'EHESP CAFDES, Formatrice consultante et coach certifiée auprès des ESSMS, pour l'élaboration et la mise en œuvre des démarches de projets, d'évaluation, d'expertise, de coaching et de CODEV.

### Les + de la formation

- Méthode interactive à partir d'échanges, de cas concrets, d'illustrations avec utilisation de supports vidéo.



# DÉVELOPPER UNE QUALITÉ DE RELATION BIENVEILLANTE AVEC LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

CODE

509

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visée professionnelle

Le contexte épidémique reste anxiogène pour beaucoup. Le besoin de vivre des relations de qualité est naturelle. La bienveillance dans les relations avec les personnes accompagnées prend plus que jamais tout son sens, ce qui engage à ajuster les modalités de posture face à des personnes bousculées par la situation sociétale.

Cette formation a pour objectif général de permettre aux participants de décoder les relations vécues comme compliquées, de donner du sens aux blocages repérés et d'identifier les leviers en termes de compétences à mobiliser pour être des professionnels qui instaurent une qualité de relation bienveillante.

## Personnes concernées et prérequis

Tous les professionnels travaillant en relation d'accompagnement et/ou d'aide, du milieu du travail paramédical, médico-social et social.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les éléments déclencheurs d'une relation de qualité.
- Savoir repérer les leviers pour instaurer une culture de respect et de bienveillance.
- Mettre en œuvre les attitudes et postures initiant une relation de qualité.
- Savoir instaurer un style relationnel structurant, bienveillant et constructif.

## Contenu

### Améliorer les connaissances des comportements générant de la motivation pour une relation de qualité

- La place de l'individu au centre des attentions en complément du regard porté sur le groupe.
- Les attentes des personnes en termes de principes de fonctionnement relationnel et de modalités de communication.

### Mieux comprendre les postures et principes relationnels à valoriser

- Les modalités d'intervention en individuel et en groupe comme structure de la relation.
- Les valeurs de respect et d'écoute empathique comme socle des modes d'expression.
- Les postures d'authenticité et de transparence comme organisateur de sens.

### Distinguer les responsabilités de chacun dans une relation

- Les règles communes à respecter et les besoins individuels de chaque personne accompagnée.
- La motivation et le bien-être de chaque personne.

## Mettre en place des modalités pour instaurer un style relationnel structurant, bienveillant et constructif

- La charge mentale et la charge émotionnelle comme outils de repérage des leviers à activer.
- La gestion des priorités et l'attention portée à l'investissement dans la relation.
- L'implication avec énergie de tous, la créativité et l'autonomie.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Travaux de groupes à partir de situations actuelles et en devenir.
- Réflexion sur des situations vécues et les attitudes professionnelles à mettre en place.
- Brainstorming de l'actuel et élaboration de solutions.
- Un support de cours est remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Sophie JAUNET**, psychologue clinicienne, cheffe de service MAS, formatrice en ESSMS.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Les + de la formation

- Formation dynamique et pragmatique proposant des solutions réalistes et applicables par les professionnels du secteur.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# AVANCÉE EN ÂGE ET FIN DE VIE

## Repères communs pour un projet d'accompagnement

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

510

Modes d'interventions et problématiques transversales

### Visées professionnelles

Vous constatez une évolution des besoins des personnes accueillies en lien avec le grand âge ?

Vous vous interrogez sur la manière d'offrir des soins de qualité et accompagner la fin de vie dans un environnement adapté et sécurisé ?

Le vieillissement des personnes en situation de handicap constitue un défi croissant pour les établissements sociaux et médico-sociaux, nécessitant une adaptation des pratiques professionnelles.

Cette formation a pour objectifs généraux de questionner les postures professionnelles soutenant, d'identifier les besoins et les attentes des résidents et de leurs proches, d'appréhender les enjeux pour penser un projet d'accompagnement adapté aux spécificités de personnes porteuses de handicap vieillissantes.

### Personnes concernées et prérequis

Tous les professionnels travaillant en relation d'accompagnement et/ou d'aide.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Acquérir des connaissances spécifiques à l'accompagnement des personnes vieillissantes et en fin de vie en prenant appui sur les besoins et les attentes.
- Développer des compétences pour accompagner les personnes vieillissantes dans leur parcours de fin de vie de manière respectueuse et empathique.

### Contenu

#### Acquérir des connaissances spécifiques à l'accompagnement des personnes vieillissantes et en fin de vie en prenant appui sur les besoins et les attentes

- Le recueil des attentes et des besoins pour un projet d'accompagnement équilibré en cohérence avec les RBPP.
- L'impact du vieillissement sur les capacités et l'autonomie.
- L'articulation entre le maintien des acquis et la compensation des limitations.
- L'équilibre entre le respect de la liberté, l'autonomie et la sécurité de la personne.
- Repères pour une posture professionnelle adaptée aux accompagnements de la dépendance.

### Développer les compétences pour accompagner les personnes vieillissantes dans leur parcours de fin de vie de manière respectueuse et empathique

- La juste proposition d'accompagnement entre le maintien des acquis et l'amoindrissement des capacités de la personne.
- Les postures professionnelles favorisant la dignité et le respect.
- Le soutien aux proches et à l'entourage.
- La gestion des émotions face à la dépendance accrue et à la fin de vie.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance d'apports théoriques et méthodologiques.
- Travaux de groupes à partir de situations actuelles et en devenir.
- Réflexion sur des situations vécues et les attitudes professionnelles à mettre en place.
- Brainstorming de l'actuel et élaboration de solutions.
- Un support de cours est remis aux participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Sophie JAUNET**, Psychologue clinicienne, formatrice.

#### Les + de la formation

- Formation dynamique et pragmatique proposant des solutions réalistes et applicables immédiatement.
- Un équilibre entre réflexion éthique et outils opérationnels.

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**

# ACCOMPAGNER LES IDENTITÉS PLURIELLES : GENRE, SEXUALITÉ, CULTURE, RELIGION, SINGULARITÉS

## Comprendre, accompagner, inclure

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 29/06 au 01/07/2026

### Visées professionnelles

Les professionnels du secteur médico-social sont confrontés à plusieurs mouvements de fond qui bouleversent les notions d'identité, qu'elles soient liées au genre, à la sexualité, à la culture, à la religion ou aux singularités des publics vulnérables.

La libération de la parole autour de la sexualité entraîne légitimement de nouvelles affirmations en matière d'orientations sexuelles, d'identités sexuelles, et ouvre le vaste champ de l'identité de genre. Dans le même temps, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles impose d'aider chacun à construire une identité affirmée, tout en étant respectueuse d'autrui.

L'approche interculturelle reste souvent contrainte par une définition restrictive de la laïcité, qui alimente une crispation autour des questions religieuses. Dans ce contexte, le fait religieux pourtant indissociable de nombreuses réalités culturelles est rarement abordé de manière sereine. Cela contribue à limiter la prise en compte de la diversité culturelle dans toute sa complexité.

Le vécu singulier des jeunes suivis dans le cadre de la protection de l'enfance, tout comme la promotion de l'autodétermination et de l'inclusion des personnes en situation de handicap, interrogent la place des singularités comme composantes à part entière de leur personnalité.

Cette formation propose aux professionnels des repères théoriques et des outils concrets pour accompagner les personnes dans la construction de leur personnalité, en s'appuyant sur la reconnaissance et la conscientisation des multiples identités qui les constituent.

Elle vise à développer une posture inclusive pour soutenir les personnes accueillies dans leur construction identitaire en prévenant les discriminations.

### Personnes concernées et prérequis

Travailleurs sociaux, soignants, animateurs, enseignants, psychologues, chargés de prévention. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Analyser les processus à l'œuvre dans la construction identitaire.
- Repérer la complexité et l'intersectionnalité des identités - genre, sexualités, cultures (origines sociales, ethniques, territoriales, parcours familial, religieuse), singularité de vie.
- Identifier les mécanismes de discrimination subies ou intériorisées à l'œuvre.
- Savoir mobiliser des outils concrets pour promouvoir un accompagnement inclusif et respectueux, adaptées à la diversité des publics accompagnés.

### Contenu

#### L'identité sociale : une construction multiple

- Identité sexuelle - Genre - Orientation sexuelle.

- Identité culturelle - religieuse - territoriale.
- Identité du vécu familial - parcours de vie - singularité.
- La dimension juridique de l'identité.

#### Complexité et intersectionnalité

- Notion d'intersectionnalité : croisement des identités : enjeux et impact.
- Analyse de situations concrètes illustrant la pluralité des identités dans l'accompagnement.
- Promotion du non-jugement et de la pensée critique.
- Travaux sur les représentations personnelles à partir d'exercices.

#### Mécanismes de discrimination subies ou intériorisées

- Typologie des discriminations directes, indirectes, systémiques, auto-exclusions et leurs effets.
- Les conflits de normes : laïcité, valeurs institutionnelles, respect des singularités.
- La dimension juridique des discriminations
- Études de cas, retours d'expériences et identification des situations à risque.

#### Acquérir des outils pour un accompagnement éducatif

- Outils d'auto-analyse et de réflexion sur ses propres représentations.
- Techniques de communication bienveillante et gestion des situations sensibles.
- Stratégies d'inclusion : adaptation des pratiques, médiation, co-construction de solutions.

#### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques interactifs.
- Analyses de situations, études de cas, ateliers pratiques, jeux de rôle, échanges de pratiques.
- Support pédagogique incluant bibliographie, sitographie, réseaux sociaux.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

#### Animation

**Bertrand Blanchard**, Éducateur spécialisé/Master actions de prévention sanitaire et sociale/Directeur d'association de prévention. Concepteur et Animateur de prévention/Formateur.

#### Les + de la formation

- Approche concrète, contextualisée et participative, centrée sur les réalités du terrain.
- Outils immédiatement mobilisables pour renforcer l'inclusion et la qualité de l'accompagnement.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# CHEFS DE SERVICE : FAIRE COÏNCIDER URGENCE PSYCHIQUE ET URGENCE CALENDRAIRE

## Quelles actions pour le chef de service ?

Durée : 28 Heures

Coût : 1260 €

Dates : Paris du 30/11 au 03/12/2026 OU La Grande Motte du 08 au 11/06/2026

CODE

512

### Visées professionnelles

Le chef de service est soumis à des injonctions issues de la politique de son département ou du projet de son association qui imposent une urgence calendaire à respecter. Or la temporalité psychique des adolescents n'est pas la temporalité calendaire. Parfois les jeunes ne sont pas prêts à un changement (départ, réorientation, maturité des 18 ans). Mais on peut essayer de faire en sorte que l'urgence psychique s'accorde avec l'urgence calendaire et la rende possible. Les psychiatres et les psychologues connaissent bien ce phénomène. Il permet même des progrès au moment d'une séparation imposée congé maternel, départ en retraite.

Nous appelons cette urgence la situation Zeitnot de l'allemand *Zeit* temps et *Not* pénurie, détresse, urgence, issu du terme du jeu d'échec qui décrit un temps pendant lequel un joueur va chercher à exécuter un maximum de mouvements en moins de cinq minutes. Il va alors souvent jouer avec plus d'instinct et bénéficier d'un assouplissement du cadre. Transposé aux réalités des chefs de service et des jeunes accompagnés, il s'agira d'assouplir le cadre, mais pour un temps donné et sans modification des règles fondamentales de l'accompagnement. Une forme de moment subjectivant où l'individualité prend plus de place, ce qui aide à une reconnaissance bénéfique du jeune et du professionnel en tant que Sujets.

Cette formation, uniquement en présentiel, vise à donner du sens à l'urgence calendaire, à transformer une contrainte imposée en appui d'une levée d'inhibition, à proposer des pistes pour assouplir un cadre afin de mieux répondre aux besoins du jeune et du chef de service et ainsi de faire coïncider une urgence calendaire et une maturité psychique (étape dans les études, reprise de liens avec les parents, passage de relai à un autre établissement en fonction de l'âge, autonomisation à la majorité).

### Personnes concernées et prérequis

Chefs de service.

Pour un groupe de 15 à 20 participants au maximum.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Identifier les leviers permettant de faire coïncider urgence psychique et urgence calendaire.
- Déployer un système relationnel adapté favorisant la co-existence des urgences.
- Identifier les postures facilitant un modèle d'identification pour l'adolescent.

### Contenu

#### Phase 1 : L'inhibition : comprendre pour mieux débloquent dans l'urgence (2 jours)

##### Les exemples d'inhibition et de blocage à l'adolescence

- L'urgence psychique et le frein à main de l'inhibition.
- L'inhibition intellectuelle : rendre page blanche, rater un examen ou refuser d'aller en cours.
- L'inhibition et agir à l'adolescence : les deux faces de la même médaille.
- L'inhibition déplacée sur les symboles d'émancipation : permis de conduire, job, contrat jeune majeur.
- L'inhibition pour éviter l'excitation.
- L'inhibition, l'alcool et le cannabis.
- Jeune inhibé et éducateurs blessés : "Il ne se saisit pas de notre aide".
- Pourquoi on ne peut pas lever une inhibition ni par la force, ni par la menace, ni en faisant "à la place de".

*Exercices de groupe, mise en situation et analyses de cas*

#### L'urgence chez le chef de service

- La pression de l'urgence calendaire.
- Le sentiment d'impuissance chez les professionnels dont l'agir reste inefficace.
- Comment ne pas se sentir bloqué devant un adolescent bloqué / bloquant.
- Quand l'inhibition est contagieuse : aucune institution ne bouge.
- Sortir de l'épreuve de force.
- Perdre la main : quand on se représente la demande calendaire comme une contrainte dénuée de sens.
- Reprendre la main : faire sienne la demande calendaire, lui donner du sens.

*Exercices en binôme et de groupe, mise en situation et analyses de cas*

#### Phase 2 : Transformer une urgence psychique en urgence calendaire 2 jours

##### Faire coïncider urgence psychique et urgence calendaire

- Répondre à la demande qui avait mis l'inhibition en place pour la rendre caduque.
- Mettre l'urgence psychique au premier plan : l'urgence d'être Sujet.
- Le soutien de l'urgence calendaire : ça tombe au bon moment !
- Agir dans l'urgence en tant que Sujet, sans être écrasé par l'urgence.
- Situation Zeitnot : les conditions qui permettent l'identification de l'adolescent au professionnel dans l'urgence.
- Rendre l'adolescent Sujet de sa levée d'inhibition.

*Exercices en binôme et de groupe, mise en situation et analyses de cas*

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

**A partir de vos situations**

- Étude de la nature de l'inhibition du jeune.
- Vécu de l'urgence calendaire par le Chef de service et son équipe.
- Changement de représentation.
- Solution mis en jeu par l'adolescent à travers l'inhibition et suggestions de déplacement.
- Urgences psychiques exploitables.
- Situation Zeitnot : possibilités pratiques de faire coïncider les ressentis d'urgence.

*Analyse des pratiques***Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations**

- Groupe de formation limité à 20 participants afin de favoriser l'implication et le suivi de chacun.
- Il s'agit d'une formation de type Apprentissage par Compétence APC.
- Le travail en groupe coopératif permet à chaque professionnel d'exprimer et de développer ses savoir-faire et savoir-être dans sa posture.
- La démarche permet une connaissance et un approfondissement des relations entre les participants et contribue ainsi au développement d'une intelligence collective elle-même garante de l'apprentissage et de solutions pérennes car partagées par tous.
- Des apports théoriques, psychologiques et techniques, fiches de travail, des exercices, des données bibliographiques complètent la démarche.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

**Animation**

**Catherine PFISTER**, psychologue clinicienne, est titulaire d'un Doctorat de psychologie clinique, spécialité psychopathologie de l'Adolescent. Elle est formatrice et chargée de cours à l'Université Sorbonne Paris-Nord. Elle possède 10 ans d'expérience dans le soutien aux équipes éducatives des foyers de l'Aide Sociale à l'Enfance hébergeant des situations complexes et a plus de 16 ans d'activité professionnelle en hôpital psychiatrique, dans le soin du psycho-trauma en Italie et en Ile de France. Elle participe à des groupes de recherche sur l'effet des pratiques en institution. Elle a écrit différents articles et a contribué à plusieurs ouvrages. Sa thèse porte sur des adolescents en "situations complexes" dont les passages à l'acte se sont calmés suite à des interventions-clés de chefs de services et éducateurs de foyers de l'ASE les hébergeant.

**Les + de la formation**

- La formation en plus des apports concrets, agit par sa pédagogie coopérative comme une expérience à vivre. En cela elle permet un apprentissage réaliste, en profondeur et durable.

# NUMÉRIQUE ET IA DANS L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 15 au 16/06/2026

CODE

515

Modes d'interventions et problématiques transversales

## Visées professionnelles

La diffusion massive et rapide des IA dans les univers personnels et professionnels interroge les pratiques et les identités des professionnels du travail social, médico-social et de l'ensemble des intervenants sociaux.

Les travailleurs sociaux et autres accompagnants sociaux ou acteurs de développement local sont désormais amenés à mobiliser des outils numériques dans le cadre de leur activité professionnelle. Ils doivent également jouer un rôle essentiel dans le développement des usages numériques des personnes accompagnées ; le numérique est devenu une "exigence sociale locale".

L'ambition de cette formation est de partager une vision commune d'une transition numérique porteuse d'amélioration des pratiques et de permettre aux intervenants de mieux appréhender la culture numérique pour adapter leurs pratiques professionnelles aux besoins des personnes et aux enjeux sociétaux.

Elle visera à renforcer leurs connaissances afin de pouvoir adapter leurs gestes et leur posture professionnelle. Au cours de cette journée, l'intervenant apportera les apports nécessaires à la compréhension des enjeux du numérique et de l'IA. Il abordera les aspects techniques, juridiques et éthiques.

## Personnes concernées et prérequis

Travailleurs Sociaux (MDS, CAF, MSA, CLIC, CARSAT), Conseillers France Service, Agents de Mairie et de CCAS, Médiateurs numériques, Élus en charges des questions sociales ou éducatives ou numériques.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les changements et les enjeux du numérique et de l'IA dans sa pratique professionnelle.
- S'approprier le cadre juridique et éthique de l'accompagnement social dans un monde numérique.

## Contenu

### Numérique, IA : de quoi parle-t-on ?

- Les enjeux pour les métiers
- Le numérique et l'IA : éléments de définition et d'usages des publics et des professionnels.
- La révolution numérique, la dématérialisation, les IA génératives.
- Numérique et public : quels nouveaux besoins d'accompagnement social ?
- Numérique et accompagnement social : quels risques et quelles opportunités ?

## Les principales recommandations en termes de culture et de posture professionnelle

- La notion de posture.
- Les recommandations nationales.
- Les postures de l'aidant numérique pour l'accès aux droits.
- Présentation des 4 fonctions de l'accompagnateur dans sa relation à l'usager : l'accueille/Je diagnostique/l'accompagne/l'oriente.

## Les enjeux de la technologie numérique

- Potentialités, menaces et risques.
- Le partage d'information dans le respect des personnes : Cadre juridique RGPD.
- L'encadrement juridique des IA : de l'Europe au cadre national, du général au social.

## L'éthique : de quoi parle-t-on ?

- Les ressources existantes en matière d'éthique et de protection des données comme instances de régulation des usages du numérique.
- Les outils à disposition (Règlement intérieur, charte de bonne pratique).

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

Questionnaire de sensibilisation et de positionnement en ligne.

Exposés magistraux, médiatisés et interactifs.

Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant l'évaluation de la satisfaction, l'autoévaluation et l'évaluation de l'atteinte des objectifs.

## Animation

**Olivier Griffith**, consultant/Formateur sur le numérique en formation et le numérique en travail social depuis plus de 20 ans.

Responsable de l'innovation pédagogique dans un IRTS (13 ans).

Expert au Haut Conseil du Travail Social (2017/2019) dans le groupe de travail : Numérique et Travail Social.

## Les + de la formation

- Une formation d'actualité au plus près des besoins des professionnels du Travail Social

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



# APPROCHE SNOEZELLEN DANS LES TEMPS CLÉS DU QUOTIDIEN

## Certificat SNOEZELLEN niveau initiation

CODE

525

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

### Visée professionnelle

L'approche multisensorielle Snoezelen telle que nous l'appréhendons dans le cadre de cette formation, constitue une démarche d'accompagnement non médicamenteuse (au sens de la Haute Autorité de Santé) qui a vocation à s'inscrire dans les temps du quotidien (levers, toilettes, activités...).

Le but de cette formation est que vous puissiez intégrer sereinement les fondamentaux de cette approche dans votre pratique afin de promouvoir un accompagnement respectueux des rythmes propres à chaque personne accompagnée dans les actes de la vie quotidienne, tout en permettant de prévenir et/ou réduire l'apparition d'éventuels troubles du comportement.

### Personnes concernées et prérequis

Tous professionnels dans les champs du social, du médico-social et du sanitaire, intervenant en ESSMS en établissement ou à domicile (SSIAD, SAAD, SPASAD, ESA, SAMSAH & SAVS...).

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- S'approprier les concepts du multi sensoriel Snoezelen.
- Savoir choisir le matériel sensoriel.
- Savoir adapter des ambiances sensorielles en salle, chambre...
- Organiser Snoezelen en établissement ou à domicile.

### Contenu

#### S'approprier les concepts du multi sensoriel Snoezelen : les bases d'une bonne pratique

- Les fondamentaux de l'approche Snoezelen.
- Les 4 piliers de Snoezelen.
- Les 4 questions : Pour qui ? Pourquoi ? Quand ? Où ? Le projet personnalisé.
- La fiche de suivi et l'observation, la transmission.
- SNOEZELLEN : ce n'est pas :.....

#### S'approprier les concepts du multi sensoriel Snoezelen : les bases de l'accompagnement

- La communication verbale et non verbale, l'école de Palo Alto, la communication dynamique non directive®.
- Les bases d'une posture contenant (Rogers, Anzieu, Winnicott, Dolto).

#### S'approprier la pratique du multi sensoriel Snoezelen : les outils

- La relaxation.
- Le sensoriel : la vue, la luminothérapie, le toucher massage, le tactile et les différentes perceptions, l'aromathérapie et l'olfactothérapie, le goût et l'alimentation, l'ouïe : la musicothérapie et l'écoute psychomusicale, la voix et la lecture à voix haute, rythme et petits instruments de musique.

### Organiser Snoezelen en établissement ou à domicile : les lieux de pratique

- Le matériel sensoriel mobile : le chariot Snoezelen, le « baluchon » Snoezelen.
- Création d'espaces sensoriels.

### Élaboration d'un plan d'actions en lien avec la situation de travail du stagiaire

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques en lien avec la pratique : PowerPoint.
- Pratique interactive avec jeux de rôle : simulation à deux ou en groupe, expérimentations du sensoriel par le biais d'exercices.
- Livret remis au stagiaire.
- PowerPoint et films projetés lors de la formation.
- Matériel sensoriel sur place pour les mises en situation et expérimentation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)
- Évaluation des compétences donnant lieu au certificat Snoezelen (ce certificat ACTIF ne vaut pas inscription au RNCP ou au RSCH).

### Animation

**Line BERBIGIER ESCHAUZIER**, thérapeute cognitive et comportementale, thérapeute psycho corporel, référente certifiée par l'Association Internationale Snoezelen, auteure : Snoezelen, la maladie d'Alzheimer et la communication dynamique non directive®.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Note

Apporter des vêtements confortables, des photos des salles Snoezelen, des devis existants.

La durée en INTRA est modulable en fonction des besoins et attentes de l'établissement.

### Les + de la formation

- Certificat Snoezelen niveau initiation (ce certificat ne vaut pas inscription au RNCP ou au RSCH).
- 50% du temps consacré à la pratique entre pairs.
- Aide à la mise en place de Snoezelen de A à Z.
- Analyse de cas amenés par les stagiaires.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



# APPROCHE SNOEZELEN ET PRÉVENTION DES TROUBLES DU COMPORTEMENT

## Certificat SNOEZELEN niveau avancé

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

526

### Visée professionnelle

Les professionnels des structures sanitaires, médico-sociales ou à domicile, accompagnent des personnes vulnérables, fragilisées par la vieillesse, la maladie ou le handicap et dont les prises en soin dans les actes de la vie quotidienne génèrent des tensions et parfois même des passages à l'acte avec opposition aux soins. L'approche multisensorielle Snoezelen telle que nous l'appréhendons ici constitue une démarche non médicamenteuse au sens de la Haute Autorité de Santé. Le but de cette formation est d'approfondir vos savoirs et savoir-faire relatifs à l'approche multisensorielle Snoezelen, et de promouvoir une des pratiques communes en la matière, tant au sein de l'équipe pluridisciplinaire que dans le cadre du partenariat avec les familles.

### Personnes concernées et prérequis

Tous professionnels dans les champs du social, du médico-social et du sanitaire, intervenant en ESSMS en établissement ou à domicile (SSIAD, SAAD, SPASAD, ESA, SAMSAH et SAVS...). Prérequis : avoir suivi le niveau initiation.

### Objectifs opérationnels

- Identifier les causes des « comportements problèmes ».
- Mettre en place un plan d'intervention personnalisé pour diminuer l'apparition des comportements et permettre une meilleure qualité de vie.
- Faciliter la mise en place de l'approche Snoezelen pour l'équipe et assurer les transmissions avec les cadres et les médecins.
- Savoir faire le lien entre les fondamentaux de Snoezelen et les attentes de l'usager, des familles, de l'institution et de l'équipe pluridisciplinaire.

### Contenu

#### Les troubles du comportement : approfondir les concepts du multi sensoriel Snoezelen avec des vignettes cliniques amenées par les stagiaires

- Le cerveau, les sens, les émotions, les comportements : l'apport des neurosciences.
- Rappel des modalités de la communication verbale et non verbale, de l'écoute, de l'observation.
- La notion de contenance.

#### Coordonner la pratique Snoezelen en établissement ou à domicile

- Situer l'accompagnement Snoezelen par rapport au projet personnalisé (rappel de la méthodologie) et aux comportements problèmes.
- Savoir réajuster les pratiques, la fiche de suivi.
- Mettre en place une Charte éthique Snoezelen.

#### Savoir répondre aux attentes de l'usager, des familles, de l'institution et de l'équipe pluri disciplinaire

- Situer les besoins de l'usage, les attentes des familles, de l'équipe pluri disciplinaire et de l'institution.
- Concevoir un projet évolutif à long terme.

#### Élaboration d'un plan d'action en lien avec la situation de travail du stagiaire

#### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

##### Les méthodes

- Apports théoriques, analyse de situations et de cas pratiques.
- Jeux de rôle.
- Expérimentations de communication verbale et non verbale, et sensorielle.

##### Les moyens

- Un livret est remis au stagiaire.
- Matériel sensoriel sur place pour les mises en situation et expérimentation.

##### Évaluation

- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)
- Évaluation des compétences donnant lieu au certificat de coordinateur Snoezelen (ce certificat ACTIF ne vaut pas inscription au RNCP ou au RSCH).

##### Animation

**Line BERBIGIER ESCHAUZIER**, thérapeute cognitive et comportementale, thérapeute psycho corporel, référente certifiée par l'Association Internationale Snoezelen, auteure : Snoezelen, la maladie d'Alzheimer et la communication dynamique non directive®.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

##### Note

Apporter : des vêtements confortables, des photos des salles Snoezelen, des devis existants.

Le programme est modulable en fonction des besoins et des attentes de l'établissement.

#### Les + de la formation

- Certificat Snoezelen niveau avancé (ce certificat ne vaut pas inscription au RNCP ou au RSCH).
- Aide à la mise en place de Snoezelen de A à Z.
- Analyse de cas amenés par les stagiaires.

**Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com**

# COMPRENDRE ET ACCOMPAGNER LES MAUX DE LA NUIT

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 22 au 26/06/2026

## Visée professionnelle

Les maux de la nuit...

Grande question sur les structures médico-sociales où bien souvent le personnel en charge du temps du coucher ou de la nuit se retrouve seul face à l'expression de ces différents maux.

Qu'est-ce que le sujet cherche à nous dire ? Se dire au travers de ses maux ? Cette formation se propose dans un premier temps de comprendre autrement pour accompagner différemment et dans un deuxième temps de compléter la « Boîte à outils » des différents professionnels.

## Personnes concernées et prérequis

Toutes personnes du secteur médico-social intervenant sur les soirées et les temps de nuit.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les mécanismes du sommeil.
- Distinguer les troubles, les incidents du sommeil et leurs manifestations.
- Accompagner les mots et les maux de la nuit.
- Se doter d'une boîte à outils.

## Contenu

### Comprendre

- Le sommeil.
- Les aspects structurels du sommeil.
- Les cycles du sommeil.
- Les troubles et les incidents du sommeil aux différents âges de la vie (Enfant, adulte, personne âgée).
- Les troubles du sommeil dans le secteur médico-social.
- Comprendre les besoins du sujet la nuit.

### Accompagner

L'accompagnement des maux de la nuit au travers des cinq sens :

- l'audition,
- la vision,
- le goût,
- le toucher,
- l'olfaction.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques et méthodologiques, exercices pratiques et exercice de mise en situation.
- Un document pédagogique sera remis au stagiaire afin qu'il puisse réutiliser dans sa pratique professionnelle la théorie et les techniques utilisées lors de la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Note

Prévoir une tenue confortable une serviette et un coussin.

## Animation

**Sophie JUANES-LAPLAZE**, psychologue clinicienne, formatrice sur le secteur médico-social depuis 2004 spécialisée dans la formation des surveillants de nuit.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Première formation spécialisée sur le temps de nuit qui associe la théorie et la pratique.
- Boîte à outils transférable en situation professionnelle.

# L'HYPNOSE RELATIONNELLE

## Une approche non médicamenteuse de la douleur adaptée

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

CODE

Dates : La Grande Motte du 14 au 15/09/2026 et Classe virtuelle le 05/10/2026

528

### Pédagogie innovante associant l'immersion en réalité virtuelle

#### Visée professionnelle

Conformément au « droit de ne pas souffrir » de l'article L1110-5 du code de la santé publique, et en cohérence avec le projet du nouveau référentiel d'évaluation de la qualité de la HAS, ce stage propose d'expérimenter une approche non médicamenteuse et efficiente, spécifiquement adaptée dans la prise en charge de la douleur de la personne accompagnée, en utilisant les outils simples d'hypnose relationnelle.

La pédagogie innovante utilisant l'immersion en réalité virtuelle, ainsi que l'expertise du formateur Infirmier Hypnothérapeute en soins palliatifs viennent renforcer l'ancrage des acquisitions.

#### Personnes concernées et prérequis

Éducateur, infirmier, aide-soignant, ASH, auxiliaire de vie, AES... Et tous les professionnels soignants et non soignants en ESSMS qui souhaitent optimiser la prise en charge de la douleur par une approche non médicamenteuse. Pas de prérequis.

**Prérequis technique pour le distanciel** : prévoir un poste PC, Mac, iPad équipé d'une connexion internet, d'un micro et d'une webcam.

#### Objectifs opérationnels

- Savoir objectiver les douleurs, notamment auprès de personnes peu communicantes.
- Expérimenter les techniques conversationnelles de base issues de l'Hypnose Médicale et de la PNL.
- Optimiser sa qualité relationnelle dans le soin et la prise en charge de la personne accompagnée.
- Acquérir les bases de construction d'une séance d'hypnoanalgesie.

#### Contenu

##### Détection et évaluation des différents types de douleur

- Douleur physique aiguë.
- Douleur physique chronique.
- Douleur induite.
- Douleur morale.

##### Techniques d'hypnose Conversationnelle (ou Relationnelle)

- Expérimentation de techniques simples et applicables dans vos pratiques.
- Auto-hypnose.
- Exercices d'auto-hypnose immersifs en réalité virtuelle.

#### Importance de la qualité relationnelle dans la prise en charge de la douleur

L'Hypnose comme outil de coopération avec la personne :

- alliance thérapeutique rassurante,
- climat de confiance avec écoute réciproque,
- accompagnement de la personne dans son projet de soin et de prise en charge de sa douleur.

#### Construction d'une séance d'hypnoanalgesie – sensibilisation aux bases -

*Nombreux exercices pratiques et simulations adaptés à vos situations professionnelles.*

#### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Exercices d'auto-hypnose immersifs en réalité virtuelle.
- Méthodologie expérientielle pour acquérir les bases de l'hypnose relationnelle.
- Vidéos, étude de cas cliniques basés sur les situations professionnelles des participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)
- Classe virtuelle sur l'application Teams Pro.
- Assistance technique et pédagogique pour accompagner l'apprenant dans le déroulement de son parcours en distanciel.

#### Animation

**Stephan VALY**, infirmier libéral, titulaire de Diplômes Universitaires en : Hypnose Médicale, Méditation et Santé, Soins palliatifs et accompagnement. Directeur de Reality Care (Organisme de services en Hypnose Médicale en Réalité Virtuelle pour les Professionnels du secteur sanitaire et médico-social).

#### Les + de la formation

- Pédagogie originale associant l'immersion en réalité virtuelle.
- Techniques applicables directement à vos situations professionnelles.
- Meilleure efficacité collective, notamment par l'apprentissage de l'auto-hypnose.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# VÉCUS ET TRAJECTOIRES TRAUMATIQUES

## Comprendre pour soutenir et mieux accompagner

CODE

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 14 au 18/09/2026

535

### Visées professionnelles

Certains événements, individuels ou collectifs, particulièrement violents et intrusifs conduisent les sujets qui y sont confrontés à développer de redoutables mécanismes de survie.

La chronicisation du psycho-trauma engendre une comorbidité importante et très invalidante.

Elle constitue actuellement un enjeu de santé publique majeur et un véritable défi pour les professionnels en charge de l'aide et de l'accompagnement des personnes traumatisées.

L'objectif de cette formation est de fournir un savoir théorique et pratique « de base » aux professionnels en charge de l'accueil de personnes adultes ayant été confrontées à des événements à caractère traumatique : violences conjugales, abus sexuels, traite humaine, harcèlement psychologique.

### Personnes concernées et prérequis

La formation s'adresse à tous les professionnels des champs éducatif, sanitaire, paramédical, ainsi qu'aux psychologues et aux intervenants sociaux d'associations ou d'établissements investis dans un travail auprès de personnes marquées par une ou des expériences à caractère traumatique.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Acquérir une meilleure approche clinique des syndromes post-traumatiques.
- Décoder les comportements inhérents aux processus de victimisation.
- Affiner sa pratique pour un accompagnement plus pertinent de ce public.

### Contenu

#### Comprendre la notion de trauma

- Adaptation et troubles de l'adaptation.
- Nature et typologie des événements à charge traumatique.
- De l'événement traumatogène à l'impact traumatique : incidences biologiques, physiologiques, psychiques.

#### Définir une victime

- Caractéristiques de la victimisation (type, statut et position de la victime), préjudices apparents et dommages invisibles.
- Repérer et évaluer les risques d'agression.
- Engrenage « victime », emprise, rapport bourreau-victime, « sérialité » victimale...

### La clinique post-traumatique

- Facteurs de protection, facteurs de risque, facteurs de résilience.
- Espaces psychiques effractés par le trauma et conséquences.
- L'après-coup, la mémoire traumatique et les évolutions pathologiques.

### Les professionnels face au trauma

- Les mécanismes défensifs : sidération, panique et traumatisme vicariant.
- Effets de ces mécanismes sur les pratiques professionnelles.

### Conduites à tenir

- Difficultés spécifiques à ce type d'accompagnement (freins, échecs).
- Recueillir, accueillir, protéger : pourquoi et de quelle manière ?
- Émergence du trauma dans l'institution : que faire du « matériel traumatique » ?

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

#### Méthodes pédagogiques essentiellement interactives

- Apports théoriques articulés à un travail en groupe à partir de documents proposés par l'intervenant. Études de cas présentés par les participants.
- Supports audiovisuels + débat, mises en situation éventuellement.
- Un document pédagogique est remis à chaque stagiaire.

#### Modalités d'évaluation

- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Jocelyne GALAIS**, Master 2 en psychologie clinique et psychopathologie, DU de psychotraumatologie et victimologie. Formatrice dans le champ médico-social et médico-éducatif depuis 2009. Chargée de consultation en santé au travail depuis 10 ans. Consultante, intervenante et superviseur en situation de crise.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Cette formation vise à permettre aux stagiaires d'enrichir leurs pratiques professionnelles de nouvelles compétences dans le domaine de la psychotraumatologie. Face à une offre de réponses insuffisantes en France, il s'agit également de former des personnes ressources en psychotraumatologie au sein des établissements afin de contribuer à améliorer les dispositifs de prise en charge des victimes.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# INCIDENCE DES VÉCUS TRAUMATIQUES CHEZ L'ENFANT

## Repérage et conduites à tenir

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

CODE

Dates : du 11 au 13/05/2026

536

### Visée professionnelle

Les expériences traumatiques ont une incidence particulière chez l'enfant et se traduisent par des comportements qui compromettent gravement son développement ultérieur. Sans une intervention précoce et adéquate, leurs conséquences sur la vie de l'enfant sont souvent irrémédiables et constituent le terreau de violences futures, subies ou agies. Proposer des stratégies véritablement aidantes et développer des outils favorisant la résilience de l'enfant et de sa famille suppose que les professionnels puissent s'appuyer sur une bonne compréhension du psycho-trauma infantile. Cette formation a pour objectif l'approche particulière des problématiques post-traumatiques infantiles.

### Personnes concernées

La formation s'adresse à tous les professionnels qui sont en charge de jeunes, enfants et adolescents, ayant traversé des expériences à caractère traumatique (abus sexuels, troubles graves de l'attachement, violences diverses, parcours migratoires traumatiques).

### Prérequis

Avoir déjà suivi le stage ACTIF de 35 h (Vécus et trajectoires traumatiques) ou avoir acquis par ailleurs des connaissances de base sur les mécanismes psychotraumatiques.

### Objectifs opérationnels

- Acquérir une meilleure capacité à identifier les éléments traumatiques dans les comportements présentés par l'enfant.
- Repérer les signes précoces (comportements, attitudes, passages à l'acte) relevant de mécanismes de défense psycho-traumatiques.
- Acquérir des supports méthodologiques pour travailler avec des enfants traumatisés psychiquement.

### Contenu

#### Comprendre la notion de trauma chez l'enfant

- Troubles de l'adaptation chez un sujet en construction.
- Charge traumatique des événements impactant psychiquement l'enfant (parents « auteurs » et parents « sauveurs »).
- Conséquences du traumatisme sur la socialisation et les apprentissages, le développement émotionnel, et la construction de la sexualité.

#### Définir un enfant victime

- Les risques d'agression chez l'enfant (contextuels et personnels).
- Les mécanismes d'emprise et les stratégies de l'agresseur d'enfant.

### Particularité de la clinique post-traumatique infantile

- Facteurs de protection et facteurs de résilience.
- Constitution d'une mémoire traumatique chez l'enfant et évolutions pathologiques à l'âge adulte.

### Les professionnels face au trauma de l'enfant

- Les mécanismes transférentiels face au trauma infantile.
- Les difficultés particulières de « l'aide » à l'enfance.

### Conduites à tenir

- Accueillir, protéger et soutenir la reconstruction d'un enfant victimisé
- Ajuster son positionnement professionnel.

### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Méthodes pédagogiques essentiellement interactives.
- Apports théoriques articulés à un travail interactif autour de documents proposés par l'intervenant.
- Études de cas présentés par les participants.
- Supports audio-visuels, éventuellement mises en situation. Remise d'un document pédagogique à chaque stagiaire.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Jocelyne GALAIS**, Master 2 en psychologie clinique et psychopathologie, DU de psychotraumatologie et victimologie. Formatrice dans les secteurs sanitaires, médico-éducatifs et sociaux depuis 20 ans. Consultante et superviseuse en situation de crise pour les services de santé au travail.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Cette formation vise à permettre aux stagiaires d'enrichir leurs pratiques professionnelles de nouvelles compétences dans le domaine de la psychotraumatologie.
- Face à une offre de réponses insuffisantes en France, il s'agit également de former des personnes-ressources en psychotraumatologie au sein des établissements afin de contribuer à améliorer les dispositifs de prise en charge des victimes.

# VIOLENCE EN INSTITUTION

Se préserver et rester acteur pour maintenir sa fonction éducative, d'accueil ou de soin

**Durée :** 35 Heures

**Lieu :** La Grande Motte

**Coût :** 1260 €

**Dates :** du 01 au 05/06/2026

## Visée professionnelle

Les acteurs du secteur social et médico-social sont souvent confrontés à la violence exprimée par les personnes accompagnées et/ou causée par les dysfonctionnements institutionnels. Le cumul des situations violentes contribue au maintien d'un état de tension interne et relationnel qui limite l'expression des compétences, la créativité et le plaisir à exercer son métier.

Cette formation a pour objectif d'apprendre à discerner ce qui favorise la violence de ce qui en permet la régulation pour que les professionnels soient capables de ne plus subir, de mobiliser leurs ressources, et de maintenir un rôle d'acteur institutionnel responsable.

## Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel pouvant être confronté directement à l'agressivité (6 à 15 personnes max.). Pas de prérequis. Le groupe n'intègre pas de personnel occupant une fonction hiérarchique. Un stage spécifique peut leur être proposé.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les différentes formes de violences et d'agressivité dans le champ professionnel.
- Prendre appui sur sa fonction, son mandat, sur l'institution pour sortir de la confrontation.
- Réaliser que je suis acteur en repérant ma part de responsabilité dans les interactions relationnelles.
- Développer sa sécurité intérieure et ses capacités d'adaptation (Posture, gestuelle, respiration, émotions) avec l'Aïkido.

## Contenu

### Identifier les différentes formes de violences et d'agressivité dans le champ professionnel

- Approche différentielle Agressivité/violence/maltraitance.
- La violence : expression symptomatique d'une souffrance.
- Différentes grilles de lectures : éthologie, ethnologie, biologie, psychologie...

### Prendre appui sur sa fonction, son mandat, sur l'institution pour sortir de la confrontation

- Violences institutionnelles : collusion, rivalité et invalidation.
- Cadre repérant : notion de conteneurs au service du collectif.
- Différence entre autorité et pouvoir.
- Du Je au Nous : agir en tant que membre de l'institution sans s'identifier ni se limiter à sa fonction.
- Parallèle avec le dojo d'arts martiaux : repères et transmission.

### Réaliser que je suis acteur en repérant ma part de responsabilité dans les interactions relationnelles

- La notion de Tiers.
- Le conflit et le rapport de force.
- Différence entre observer et interpréter : comment les jugements impactent la scène.
- Accueil et décryptage du processus de la colère.
- Qualité de présence, empathie.

### Développer sa sécurité intérieure et ses capacités d'adaptation (Posture, gestuelle, respiration, émotions) avec l'Aïkido

- Densité, verticalité et consistance du corps : un axe professionnel incarné au quotidien.
- Accueil émotionnel et attitude congruente.
- Le lâcher-prise dans sa fonction.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Apports théoriques illustrés de cas concrets ; travail interactif d'élaboration en groupe centré sur les pratiques et l'expérience des participants ; mises en situation, exercices et jeux de rôle ; analyse de cas.
- L'Aïkido, art martial proposant une approche originale de la violence, utilisé comme support pédagogique.
- Livret de formation remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

Intervenant coordonnateur : **Julien FRUTUOSO**, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique au sein d'établissements socio-éducatifs, médico-éducatifs, d'accompagnement de personnes en situation de handicap, pénitentiaires, psychiatriques, d'accueil, etc.

Intervenant Aïkido : **Julie MARTY**, formatrice secteur médico-social, formée à la régulation de conflits.

**Sylvie POULAILLON**, psychologue, psychothérapeute, victimologue. Formatrice spécialisée (formée à l'analyse systémique et à la Thérapie Familiale) dans les ESSMS.

## Conditions matérielles

Salle équipée d'un tableau et d'un Paper board

Un dojo, ou salle équipée de tatamis (50 m²)

### Les + de la formation

- Plusieurs intervenants, approche métissée.
- Demi-journée d'Aïkido sur tatamis.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



# INITIATION AUX POSTURES ET GESTES CONTENANTS

## Comprendre et gérer les situations de violence (protection de l'enfance ou PJJ)

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

### Visées professionnelles

La violence (les violences) implique toujours soi et l'autre et peut prendre toutes sortes de chemin, en particulier dans le cadre de l'accompagnement des enfants et adolescents relevant du champ de la protection de l'enfance ou du judiciaire (PJJ).

Par ce qu'elle génère chez chacun d'entre nous, c'est un sujet difficile à aborder, parfois nié, souvent dissimulé, pas assez travaillé. La violence est pourtant réelle et bien présente dans nos quotidiens professionnels.

Comment y faire face ? Comment la gérer ? Comment travailler avec ? Quel sens y donner et comment réagir pendant et après sans perdre de vue notre posture professionnelle ? Comment transformer la violence, synonyme souvent de fin de prise en charge, en objectif de travail ?

Ce stage de formation invite à la réflexion sur le sens de l'acte, vous accompagne dans l'élaboration et la préparation afin d'être en mesure de mieux la gérer, de s'en préserver et préserver aussi son auteur.

### Personnes concernées et prérequis

Professionnels des établissements et services sanitaires, sociaux ou médico-sociaux intervenants auprès d'enfants ou adolescents relevant de la protection de l'enfance ou de la PJJ (Mecs, Foyers, CER, CEF, AEMO...).

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Délimiter les concepts de violence et d'agressivité pour identifier les mécanismes et enjeux à l'œuvre.
- Clarifier ses représentations du comportement violent pour en améliorer la gestion physique.
- Mettre en pratique des techniques de limitation de mouvements, de gestes contenant, de postures adaptées pour mieux gérer le stress et les situations dégradées.
- Comprendre les dynamiques de l'agir.
- Aborder et apprendre à gérer la question des conséquences et de l'après-acte.
- Élaborer des procédures de prises en charge et d'accompagnement de ces situations de violence.

### Contenu

- Séances d'apports théoriques et d'échanges autour des situations de violence.
- Séances d'exercices de gestion physique et apprentissage des techniques de limitation de mouvements.
- Élaboration de modalités de travail et d'intervention autour de cette problématique.

### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Apports théoriques et supports de réflexion individuelle/en groupe.
- Exercices et mises en situation de gestion physique (tenue adaptée requise).
- Alternance des approches et des apports théoriques et pratiques.
- Échanges, débats autour de ce phénomène et retour sur les exercices.
- Remise de documents et aide-mémoire reprenant les éléments de la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Thierry QUEAU**, Ancien éducateur, Directeur d'établissement de placement de la PJJ, Formateur indépendant, Brevet d'état d'éducateur sportif, Brevet fédéral de Sambo, Monitorat de MMA, Ceinture noire judo et jujitsu, Développeur et moniteur de Techniques de Limitation de Mouvements.

### Les + de la formation

- Apprentissage de techniques de limitation de mouvements.
- Apports directement transférables en situation de travail.



# GESTION DE LA « CRISE » D'UN ENFANT OU D'UN ADOLESCENT

Relancer l'élaboration de l'individu, calmer l'excitation du groupe, soutenir les professionnels impliqués

CODE

544

Violence - Maltraitements

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visées professionnelles

La crise attaque les individus, le groupe et l'institution. Ce qui n'est pas dicible faute de capacité d'élaboration est mis en actes, dans un mouvement de sidération de la pensée, entraînant une fracture du lien à la fois intersubjectif et intrapsychique.

Le but est d'intervenir pour relancer l'élaboration et protéger le lien de cette attaque.

Dans ces moments, tout compte : la parole, l'attitude corporelle, la capacité de renoncement à la violence de l'intervenant, les affects partagés, le lien, les représentations en jeu, la compréhension de la personne en crise.

Nous situons notre travail dans la lignée d'August Aichhorn, pionnier de l'éducation spécialisée, et sur la méthode qu'il utilisait avec une population d'adolescents carencés en lien et traumatisés.

Nous traitons le passage à l'acte sous trois dynamiques : l'individu "en crise", le groupe et les adultes intervenant.

Précisons qu'il ne s'agit pas d'une formation sur la contenance physique, mais d'une transformation psychique permettant de faire évoluer la communication ; d'autres choix sont faits qui donnent la première place au lien et à l'élaboration de ce qui se met en scène.

## Personnes concernées et prérequis

Tout éducateur, moniteur, cadre, psychologue, soignant - secteur handicap, psychiatrie et Protection de l'Enfance - animant des groupes ou accompagnant des individus, ayant à faire à des personnes potentiellement en crise. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier différents types de crise : la crise clastique, la crise de rage narcissique, la crise prise dans une répétition actée d'origine traumatique.
- Développer une posture qui protège, qui rassure et qui contient, ou mieux, qui transforme l'excitation.
- Repérer les dynamiques en place au sein du groupe.
- Identifier le contenu non élaboré mis en scène dans la crise notamment en cas de répétition actée.
- Déterminer les actions post-crise à mettre en place.

## Contenu

### Le sujet en crise

- Agir ce qui ne peut pas se dire : les pathologies du lien et les carences d'élaboration chez l'Enfant et chez l'Adolescent.
- Le "trop" d'excitation et le "pas assez" de pare-excitation.
- Le psycho-trauma et ses effets.
- Élaboration / mentalisation : comment ça marche ? Comme relancer ce travail ?
- Subjectivation et désobjectivation.
- La crise clastique.
- La crise de rage.
- La crise de répétition actée d'éléments de trauma infantile non élaborés.
- L'agir comme langage : la méthode de l'interprétation en actes.

### Le groupe et la crise

- Les phénomènes de groupe, les places prises dans un groupe.
- Groupalité et groupes internes : les projections des difficultés des enfants et des adolescents dans le groupe.
- Les mécanismes d'excitation des groupes.
- L'effet du trauma sur le groupe.
- Détacher un jeune d'une position "d'objet" du groupe.
- Comment le groupe peut devenir un soutien, une protection ?
- L'effet de tiers qui apaise un conflit groupal.
- Comment séparer psychiquement et/ou physiquement des jeunes en conflits sans les blesser ni psychiquement ni physiquement.

### L'impact sur les professionnels : se protéger.

- L'épuisement lié au rôle de pare-excitation.
- La fatigue liée à la sidération de la pensée.
- L'effet de déliaison traumatique : le trauma vicariant.
- Renforcer la subjectivation au travail.
- S'appuyer sur la diffraction du transfert pour ne pas tout porter seul : faire exister psychiquement ses collègues et le cadre institutionnel.
- Connaître et utiliser ce qui donne beaucoup d'énergie : la relance de l'élaboration, la subjectivation et la construction du lien.

**N.B.** Ces points théoriques seront développés chacun sur une journée. Ils seront illustrés par des vignettes cliniques et des présentations de situations, mais surtout à partir d'un travail d'éclairage des situations vécues par les éducateurs eux-mêmes, dans une démarche qui valorise leur propre expérience et les implique davantage.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance d'apports théoriques, d'études de cas et d'analyse de situations.
- Travail à partir des expériences vécues par l'équipe et de vignettes apportées par la formatrice.
- Mises en situation pour sentir l'effet de l'intervention, affiner cette dernière et prendre confiance dans la posture à tenir.
- Fiches de résumé et révision de corrigées tout au long de la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Catherine PFISTER**, psychologue clinicienne, est titulaire d'un Doctorat de psychologie clinique, spécialité psychopathologie de l'Adolescent. Elle est formatrice et chargée de cours à l'Université Sorbonne Paris-Nord. Elle possède 10 ans d'expérience dans le soutien aux équipes éducatives des foyers de l'Aide Sociale à l'Enfance hébergeant des situations complexes et a plus de 16 ans d'activité professionnelle en hôpital psychiatrique, dans le soin du psycho-trauma en Italie et en Ile de France. Elle participe à des groupes de recherche sur l'effet des pratiques en institution. Elle a écrit différents articles et a contribué à plusieurs ouvrages. Sa thèse porte sur des adolescents en "situations complexes" dont les passages à l'acte se sont calmés suite à des interventions-clés de chefs de services et éducateurs de foyers de l'ASE les hébergeant.

**Ou autre intervenant.e** expert en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

### Les + de la formation

- Vignettes cliniques
- Exercices pratiques
- Mises en situation

# ENFANTS / ADOLESCENTS VICTIMES / AUTEURS D'AGRESSIONS SEXUELLES

Penser leur accompagnement

CODE

545

Violence - Maltraitements

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visées professionnelles

L'agression sexuelle est un sujet délicat tant il a fait longtemps l'objet d'une banalisation violente, et qu'il fait depuis plus récemment l'objet d'une prise de conscience associée avec les retours d'un sentiment de culpabilités collectives. Aussi, intervenir auprès d'enfants et d'adolescents, qu'ils en soient auteurs ou victimes, reste un accompagnement extrêmement délicat. Il peut en effet être entravé par nos propres représentations, par le contexte d'une société hypersexualisée, et nécessite une clinique transdisciplinaire des enjeux psychiques, affectifs, pulsionnels, relationnels, identitaires, narcissiques, et évidemment traumatiques.

## Personnes concernées et prérequis

Toute personne intervenant auprès des enfants et des adolescents accueillis.

Pas de prérequis

## Objectifs opérationnels

- Appréhender la symptomatologie des enfants et des adolescents victimes d'agression sexuelle et les effets traumatiques.
- Définir un accompagnement à partir de la connaissance des symptômes.
- Approfondir la psychopathologie des enfants / des adolescents auteurs d'agressions sexuelles.
- Identifier les résonances subjectives personnelles liées aux situations rencontrées.

## Contenu

### Développement vie affective et sexuelle de l'enfance à l'adolescence :

- Les stades de développement de la libido : les premières années, la période de latence, l'adolescence.
- Différents niveaux d'affectivité et niveaux de confusion, la place de l'intime et du privé dans la structuration psychique.
- L'importance de l'environnement dans le rééquilibrage des enjeux pulsionnels.
- La post-modernité au 21ème siècle, la perte du symbolique et l'hypersexualisation.

### Victimisation et victimé dans l'agression sexuelle

- Différences en convergences selon la nature de l'auteur : spécificité des agressions incestueuses.
- Victimisation et victimité : en comprendre les mécanismes inconscients, repérer les symptômes.

## Psychotraumatologie de l'agression sexuelle

- Impacts traumatiques en fonction de l'âge de l'enfant / adolescent.
- Effets miroirs et de résonance : identification à l'agresseur, incorporation psychique.
- Comportement troublé par l'agression et le trauma : impact sur l'élaboration, repli sur soi, passages à l'acte, conduites à risque et l'hyper-adaptation.

## Psychopathologie de l'agresseur

- Société post-moderne : banalisation du mal et rapport à l'autre.
- Les effets du numérique : la pornographie comme premier regard sur la relation intime.
- L'intime effracté et mis en scène.
- Psychopathologie de l'agresseur : tableaux cliniques (perversité, perversion, effets de la psychose, troubles du caractère, ...).

## Effets transférentiels et contre-transférentiels : soutenir le positionnement professionnel

- Les effets transférentiels et contre-transférentiels dans l'accompagnement d'enfants et d'adolescents victimes / auteurs.
- Place de nos émotions, de nos représentations, de nos valeurs.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance d'apports théoriques et d'études de cas.
- Supports vidéo et utilisation d'outils spécifiques.
- Un support de cours est remis aux participants, ainsi qu'un ouvrage du formateur.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Gilles Brandibas**, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique depuis plus de 25 ans, Docteur en Psychopathologie, participe à des groupes de recherche sur l'effet des pratiques en institution, a écrit de nombreux articles et ouvrages.

# LA PAROLE DE L'ENFANT VICTIME DE MALTRAITANCE

## Entre non-dits et dires de la souffrance

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

546

### Visées professionnelles

La maltraitance est difficilement révélabile tant elle convoque chez l'enfant des conflits de loyauté, des sentiments de culpabilité et de honte. La parole non-dite est sujette au conflit intrapsychique, quand le dit est dramatiquement sujet à caution dans une société qui peine trop à croire la parole des victimes.

### Personnes concernées et prérequis

Toute personne intervenant auprès des enfants et des adolescents accueillis.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Intégrer les effets psychiques de la maltraitance.
- Discerner les différents niveaux de parole de l'enfant et de l'adolescent victime.
- Optimiser le positionnement et l'écoute dans l'accueil de l'enfant maltraité.

### Contenu

#### Violence et famille

- Le contexte environnemental de la maltraitance, entre dynamiques et enjeux toxiques.
- Incidences de la maltraitance et du placement sur la parole de l'enfant.

#### Rappels concernant la psychologie de l'enfant et ses modes de raisonnement

- Le développement de l'enfant.
- Comment l'enfant pense sa situation de victime en fonction de son niveau de développement.
- Ses difficultés à penser le vécu : mise en lien des faits et du souvenir, impact des émotions, blessures narcissiques et identitaires, entraves à la symbolisation.

#### Mise en confiance de l'enfant dans l'expression de son vécu émotionnel

- L'écoute : accueil de la parole, espace psychique laissé à l'expression de émotions, des vécus, des pensées...
- Les précautions prendre : le risque d'intrusion, de pression excessive.
- La parole et ses enjeux, essai de modélisation.

### Le positionnement de l'adulte qui reçoit la confiance de l'enfant

- Présupposés à l'accueil de la parole : la peur des fausses allégations.
- Compréhension de la parole, sans jugement.
- Les lieux de l'intime et du privé, des effractions aux restaurations.
- La place du silence dans l'accueil de la parole.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance d'apports théoriques et d'études de cas
- Supports vidéo et utilisation d'outils spécifiques
- Un support de cours est remis aux participants, ainsi qu'un ouvrage du formateur.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Gilles Brandibas**, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique depuis plus de 20 ans, Docteur en Psychopathologie, participe à des groupes de recherche sur l'effet des pratiques en institution, a écrit de nombreux articles et ouvrages.

# NOS FORMATIONS EN INTERVENTION VERBALE ET DE SECURITE (EN PARTENARIAT AVEC CRISIS INSTITUTE)

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

Présentiel & distanciel

CODE : 547

Intervention verbale et de sécurité en ESSMS  
Programme CPI (Ex MAPA) à la carte



Durée : 14 Heures

Présentiel & distanciel

CODE : 548

Intervention verbale et de sécurité en ESSMS  
Formation CPI (Ex MAPA) -  
Instructeurs certifiés tous niveaux



Durée : 35 Heures

Nouveau

CODE : 549

Réduire l'agressivité verbale et physique  
- Stratégies avancées -

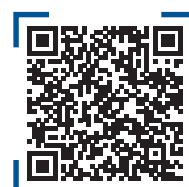


Durée : 7 Heures

Nouveau

CODE : 550

Réduire l'agressivité verbale et physique  
- Stratégies avancées et d'urgence -



Durée : 7 Heures

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# EXERCER UNE AUTORITÉ ÉDUCATIVE BIENVEILLANTE

## Ni autoritarisme, ni permissivité, qu'est-ce que l'autorité ?

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 15 au 19/06/2026

CODE

555

### Visée professionnelle

Quand les valeurs s'opposent entre famille et institution, quand les règles deviennent difficiles à appliquer, quand la sanction n'a plus valeur de réparation, de relation, d'interpellation, alors l'exercice d'autorité devient difficile.

Durant ce stage, nous vous proposons de découvrir comment ajuster votre posture professionnelle dans les situations d'autorité afin de favoriser une présence éducative bienveillante.

### Personnes concernées et prérequis

Toute personne confrontée dans sa profession à l'exercice de l'autorité envers des enfants, des adolescents ou des adultes.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Comprendre les enjeux de l'autorité.
- Déceler les obstacles au développement psychique de l'individu.
- Développer ses connaissances sur les modes de communication propre à dépasser ces obstacles.
- Exercer une autorité éducative qui favorise le développement psychique, intellectuel et relationnel et prenne en compte les ressources et difficultés de l'individu.

### Contenu

- Découvrir l'évolution de l'autorité dans l'histoire et son impact sur les difficultés actuelles.
- Sortir des confusions entre puissance et violence, entre frustration et souffrance, entre pouvoir et autorité, entre vitalité et violence.
- S'appuyer sur les différentes manières d'exercer l'autorité en fonction de l'âge et des capacités de l'individu.
- Prendre en compte les dimensions physiques, émotionnelles et mentales de l'autorité.
- Intégrer les positions complémentaires et symétriques de la relation. Approche systémique.
- Envisager l'équipe comme support de l'autorité et le groupe comme support de développement de l'individu.
- Prendre conscience de sa représentation de l'autorité.
- Articuler les deux pôles d'autorité : l'affirmation de soi (s'exprimer sans agresser, parler pour être entendu ; observer sans juger) et la relation à l'autre (ouverture, décentration, reformulation, écoute, empathie...).
- Expérimenter les positions de l'autorité (tenir, négocier, lâcher prise), et l'ajustement de sa distance à autrui.

- Exercer son autorité en s'appuyant sur la présence, le cadre (les règles et les sanctions), l'équipe, la raison (expliquer, chercher l'adhésion) et l'empathie.
- Gérer le groupe en s'appuyant sur l'accueil, le cadre, les instances de régulation des tensions, la gestion des conflits et la médiation.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Temps d'apports théoriques issus des travaux de systémiciens, de neuroscientifiques et d'experts des questions d'autorité.
- Cas pratiques donnant lieu à un travail collectif avec le support du théâtre forum (mise en situation).
- Exercices expérientiels sur le corps, les émotions, la relation, permettant l'intégration des concepts enseignés.
- Les participants peuvent évaluer leurs progrès au fil des mises en situation et à travers les échanges de pratiques.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Virginie KERSAUDY**, thérapeute en Analyse Systémique et Thérapie Familiale, médiatrice, formatrice en développement relationnel. Formée à l'approche Gestalt et spécialisée dans l'outil du Théâtre forum (conception, analyse, jeu).

**Christine CASSET**, assistante sociale et formatrice spécialisée en Théâtre Forum. Formée à la psychologie énergétique et plus particulièrement à la gestion du stress et des émotions.

### Les + de la formation

- 60 % de pratique.
- De multiples approches dont le « théâtre forum ».

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# ÉDUIQUER AVEC BIENVEILLANCE (EN S'INSPIRANT DE LA CNV)

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

556

## Visée professionnelles

De nos jours, monter le ton, faire planer une punition, promettre une récompense, manipuler légèrement, faire faire plusieurs fois des actions « *pour que ça rentre* », faire signer des contrats font trop souvent partie des leviers utilisés pour éduquer et faire évoluer un jeune. Mais vers quel type d'adulte ?

Cette formation vise à développer chez l'éduquant une culture de la relation et de l'accompagnement éducative inspirée du courant de l'éducation positive, notamment la Communication NonViolente de Marshall Rosenberg. Il s'agira d'apprendre à contenir sans enfermer, à contraindre sans écraser, à écouter, à être clair et transparent, et ainsi à proposer une vision collaborative de l'évolution éducative du jeune.

## Personnes concernées et prérequis

Tout éducateur, moniteur, cadre, psychologue, soignant, animant des groupes ou des réunions, souhaitant repenser sa posture d'autorité éducative.

Pas de prérequis.

N.B. Cette formation, souvent vécue comme impliquante, nécessite une certaine volonté de remise en cause.

## Objectifs opérationnels

- Découvrir les compétences relationnelles de base de la Communication NonViolente de Marshall Rosenberg (CNV).
- Repérer le niveau d'élaboration (selon le modèle de K. Wilber) de notre proposition éducative.
- Accompagner le changement de représentations du jeune selon des modalités inspirées par une éthique de bienveillance.

## Contenu

- Issue des approches de Carl Rogers (le père du concept d'empathie), le processus de Communication Non Violente (CNV) de Marshall Rosenberg nous proposera un regard bienveillant sur la relation éducative :
  - nous en découvrirons les bases afin de proposer aux participants plus de conscience de l'impact relationnel et émotionnel de leur posture éducative. (80 % de nos apports conceptuels viendront de la CNV),
  - sur ces bases, nous verrons comment gérer (protéger, retrouver) notre propre disponibilité relationnelle, puis comment poser un « Non », faire un retour éducatif, conduire un entretien, bâtir une progression éducative collaborative (faire du "coaching éducatif"), repenser la sanction, sortir des impasses relationnelles.

*Des exercices, des situations fictives, ou des mises en situation permettront de s'y exercer.*

- Des échanges, réflexions sur des situations amenées par les professionnels permettront de faire évoluer nos habitudes parfois institutionnalisées.
- À l'aide du modèle de la spirale dynamique de K. Wilber nous verrons comment devenir des « éduquants » plus à même de faire les "pas de côté" nécessaires et d'élever le niveau de conscience (et de bienveillance) de nos propositions éducatives.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Tout au long de la formation, jeux et exercices de communication (verbaux, non verbaux...) viendront éclairer et mettre au travail les apports théoriques. Des mises en situation d'animation permettront d'intégrer les apprentissages.
- Exercices corrigés tout au long de la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Éric BARNOUIN**, psychologue clinicien, formé à la Communication NonViolente notamment par Marshall Rosenberg, il s'est spécialisé dans la relation éducative et d'accompagnement, notamment auprès de publics dits *difficiles*.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.



# LA SANCTION ÉDUCATIVE (EN S'INSPIRANT DE LA CNV)

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

557

Éducation - Autorité - Psychopédagogie des apprentissages

## Visée professionnelle

Nous savons de nos jours qu'une sanction doit être avant tout éducative et n'a pas besoin d'être punitive. La notion d'expiation de la faute a souvent disparu. Toutefois, nous avons parfois à l'esprit la notion de frustration nécessaire « pour faire passer l'envie » et apporter la transformation des conduites...

Nous allons proposer ici une réflexion puis une formation permettant une vision encore plus actuelle et constructive de la conséquence à donner au passage à l'acte. Inspirée de l'approche de Communication Non Violente (CNV) de Marshall Rosenberg, cette formation permettra de prendre en compte la victime de l'acte, le collectif sociétal ou institutionnel, et bien sûr l'auteur. Mais ceci dans une dynamique d'accompagnement au changement de l'auteur préservant l'intégrité de chacun et favorisant le désir coopératif – développer un travail *avec* et non un travail *contre*.

## Personnes concernées et Prérequis

Tout éducateur, moniteur, cadre, psychologue, soignant, animant des groupes ou accompagnant des individus, ayant à faire de la discipline et/ou à décider de sanctions.

Pas de prérequis.

N.B. Cette formation, souvent vécue comme impliquante, nécessite une certaine volonté de remise en cause.

## Objectifs opérationnels

- Savoir évaluer le « niveau d'élaboration » (selon le modèle de K. Wilber) de sa sanction ou de sa proposition éducative.
- Mettre en place, chez l'auteur d'un acte, une dynamique de découverte des leviers internes qui ont conduit à cet acte, puis d'élaboration des changements nécessaires.
- Concevoir des actions éducatives collaboratives amenant aux changements de conduites nécessaires.

## Contenu

- Cette formation permettra avant tout une meilleure compréhension des leviers internes du passage à l'acte et de la récidive. Elle permettra aussi d'accompagner cette compréhension auprès de l'auteur.
- **Avec la Communication NonViolente**, nous développerons des qualités relationnelles d'accompagnement tant pour les victimes que pour les auteurs ; notamment avec des notions d'écoute empathique, de transmissions précises de valeurs éducatives ou de « coaching éducatif » soutenant la reconstruction de chacun. Nous aborderons le principe de « justice réparatrice ».

- Nous étudierons **le modèle de « la spirale dynamique »** ; une échelle permettant, d'une part d'évaluer le niveau de bienveillance des sanctions proposées, et d'autre part, d'améliorer l'efficacité éducative de celles-ci.
- Ensuite, après certains *pas de côtés* de la part de « l'éduquant », nous verrons quel(s) contenance(s) et accompagnement(s) penser en vue de la transformation de ces leviers. Nous verrons comment agir en amont, en aval en profondeur, tout en prenant en compte l'auteur, la victime, le groupe et l'autorité responsable.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Tout au long de la formation, jeux et exercices de communication (verbaux, non verbaux, d'implication corporelle...) viendront éclairer et mettre au travail les apports théoriques. Des mises en situation permettront d'intégrer les apprentissages.
- Exercices corrigés tout au long de la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Éric BARNOUIN**, psychologue clinicien, formé à la Communication NonViolente notamment par Marshall Rosenberg, il s'est spécialisé dans la relation éducative et d'accompagnement, notamment auprès de publics dits *difficiles*.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

# BRICOLOTHÉRAPIE ET TROUBLES DES APPRENTISSAGES DES ENFANTS ET ADOLESCENTS

CODE

561

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visée professionnelle

Les difficultés et les troubles des apprentissages ont bien souvent mauvaise presse, car ils mettent les équipes et les groupes en grandes difficultés, démunis, seuls et sans outils de remédiation adaptés à leur secteur d'activité. Dans tous les cas, ces troubles sont fréquemment sources de souffrance psychologique, d'anxiété, de fatigue, voire de dépression et du désinvestissement progressif de l'enfant ou de l'adolescent pour les tâches lui demandant un effort particulier.

Vous êtes un professionnel de l'enfance ou de l'adolescence. Et vous cherchez de nouveaux outils pour vous sentir moins démunis face aux difficultés et troubles des apprentissages des personnes que vous accompagnez... Vous aimez bricoler, tricoter, coudre, récupérer des objets... Bref, fabriquer quelque chose de vos mains ? Pourquoi ne pas utiliser vos compétences créatives, pour aider les personnes souffrant de difficultés et de troubles des apprentissages à dépasser ces derniers ? C'est précisément la finalité d'une médiation par la Bricolothérapie.

## Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel du secteur de l'enfance et de l'adolescence exerçant dans le champ du handicap, de la protection de l'enfance, de l'éducation nationale... désireux de découvrir un nouveau concept et des outils créatifs, à utiliser pour accompagner au quotidien les difficultés et les troubles des apprentissages. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- S'approprier les principes fondamentaux de la Bricolothérapie comme levier de remédiation des troubles de l'apprentissage.
- Adapter les différents médiums, matériels et outils utilisés en Bricolothérapie aux problématiques spécifiques d'apprentissage rencontrées par les enfants ou adolescents accompagnés.
- Adapter son comportement en réfléchissant aux bons gestes et à la bonne attitude lors de l'accompagnement.
- Articuler et intégrer les aspects de Bricolothérapie dans les projets d'activité et de soutien aux apprentissages.

## Contenu

### Repères théoriques

- Le concept de la Bricolothérapie.
- Le potentiel créatif du sujet.
- Les phénomènes transitionnels.
- L'activité motrice.

### La Bricolothérapie en pratique

- Domaine d'intervention de la Bricolothérapie dans le champ des troubles des apprentissages.

- Adaptation de la méthode à l'environnement professionnel et aux publics accompagnés (en milieu spécialisé, en milieu scolaire...).
- Canevas d'une séance type.
- L'Accompagnant et l'Accompagnement.
- Présentation de l'espace et du matériel.
- Un matériel complémentaire et très utile : le chariot de Bricolothérapie (Intérêt et utilisation).
- Les médiums thérapeutiques.
- La conception d'un projet écrit pour les institutions.
- Les outils d'observation et d'évaluation des effets sur les troubles des apprentissages.

## Difficultés et troubles des apprentissages chez l'enfant : de quoi parle-t-on ?

- Les retards simples.
- Les troubles spécifiques : dyslexie/dysorthographe, dyscalculie ; dyspraxies/dysgraphie, troubles attentionnels avec ou sans hyperactivité, l'enfant à haut potentiel.
- Les troubles associés (carences multiples, dysfonctionnements ou événement familiaux ou scolaires, déficience intellectuelle, déficits sensoriels, troubles instrumentaux, troubles psychiques, maladie somatique).
- Adaptation et individualisation de la Bricolothérapie selon la nature, la fréquence et l'intensité des troubles.

## Élaboration d'un projet professionnel et son transfert sur le terrain

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance de travaux pratiques et méthodologiques illustrés par la mise en pratique de créations.
- Un document pédagogique sera remis au stagiaire composé du concept de Bricolothérapie et de fiches créatives.
- Évaluation réalisée autour de mises en situation pratiques.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Notes

- Prévoir une tenue adaptée au travail en atelier (blouse, tablier).
- Prévoir le transport et l'emballage des créations qui restent la propriété du stagiaire.

## Animation

**Sophie JUANES-LAPLAZE**, psychologue clinicienne, conceptrice du concept de Bricolothérapie. Formatrice sur le secteur médico-social depuis 2004.

### Les + de la formation

- Découverte d'un nouveau concept applicable dans tous les domaines du secteur social/médico-social.
- Accent mis sur votre créativité.
- 70 % de pratique.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# SOCIÉTÉ PLUS INCLUSIVE

| INCLUSION SOCIALE                                                    |         | MODALITÉS                           | CODE       |
|----------------------------------------------------------------------|---------|-------------------------------------|------------|
| <b>Découverte du braille</b><br>« ... à l'usage de ceux qui voient » | Nouveau | 100% INTRA<br>100% Classe Virtuelle | <b>581</b> |
| <b>Braille et environnement des personnes aveugles</b>               | Nouveau | INTER/INTRA                         | <b>582</b> |
| <b>FALC et BRAILLE</b><br>Adapter ses écrits pour mieux accueillir   | Nouveau | INTER/INTRA                         | <b>583</b> |

## Voir aussi dans notre catalogue

|                                                                                                                                     |           |                                      |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------|------------|
| <b>Accueil et encadrement des personnes en situation de handicap en entreprise</b><br>Favoriser une intégration réussie             |           | INTER/INTRA                          | <b>054</b> |
| <b>Découvrir le FALC</b><br>Nos formations Flash à la carte en classe virtuelle                                                     |           | INTER/INTRA<br>100% Classe Virtuelle | <b>300</b> |
| <b>Maîtriser la communication en FALC</b><br>Faciliter la compréhension des documents avec une écriture simple et des illustrations | Actualisé | INTER/INTRA                          | <b>301</b> |
| <b>Créer un atelier FALC</b><br>Avec les encadrants, les travailleurs protégés et les personnes accompagnées                        |           | 100% INTRA                           | <b>302</b> |

## Autres formations consultables uniquement sur [www.aktif-online.com](http://www.aktif-online.com)

|                          |         |             |            |
|--------------------------|---------|-------------|------------|
| <b>Référent Handicap</b> | Nouveau | INTER/INTRA | <b>580</b> |
|--------------------------|---------|-------------|------------|

# NOS FORMATIONS SUR LE BRAILLE

100% INTRA

100% Classe Virtuelle

Nouveau

CODE : 581

**Découverte du braille**  
« ... à l'usage de ceux qui voient »



Durée : 3 Heures

INTER/INTRA

Nouveau

CODE : 582

**Braille et environnement  
des personnes aveugles**



Durée : 14 Heures

INTER/INTRA

Nouveau

CODE : 583

**FALC et BRAILLE**  
Adapter ses écrits pour mieux accueillir



Durée : 21 Heures

# MÉDIATIONS À VISÉE ÉDUCATIVE, THÉRAPEUTIQUE OU PÉDAGOGIQUE

| ANIMATION D'ATELIERS DE MÉDIATION                                                                                                                           |           | MODALITÉS   | CODE |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|------|
| Conduire des programmes de médiation par l'animal auprès de personnes accompagnées en ESSMS                                                                 |           | INTER/INTRA | 595  |
| Animation et méthodologie de vos ateliers à médiation éducative, thérapeutique ou pédagogique                                                               | Actualisé | INTER/INTRA | 596  |
| Animer ou co-animer une activité cheval<br>Cheval thérapeute : éthologie en Camargue                                                                        |           | INTER/INTRA | 598  |
| La bricolothérapie au quotidien<br>chez l'enfant, l'adulte et la personne âgée                                                                              |           | 100% INTER  | 599  |
| Animer un atelier d'écriture<br>outil pour exprimer sa singularité et prendre confiance                                                                     |           | INTER/INTRA | 600  |
| MÉDIATIONS PAR LE CORPS - TECHNIQUES CORPORELLES                                                                                                            |           | MODALITÉS   | CODE |
| Le Shiatsu : une médiation corporelle dans la relation de soin                                                                                              |           | INTER/INTRA | 610  |
| Le toucher relationnel<br>Dispositifs d'accompagnement                                                                                                      |           | INTER/INTRA | 611  |
| Les techniques simples de relaxation<br>Pour découvrir                                                                                                      |           | INTER/INTRA | 612  |
| La relaxation : une ressource pour soi et pour l'accompagnement<br>Module pour la pratique                                                                  |           | INTER/INTRA | 613  |
| Utiliser des séances ciblées de sophrologie en institution (stress, anxiété, troubles du sommeil, addictions...)<br>Certificat de technicien en sophrologie |           | INTER/INTRA | 614  |
| Savoir animer des séances de sophrologie en 3 jours                                                                                                         |           | INTER/INTRA | 615  |
| Rétablir le bien-être de la personne accompagnée avec la sophrologie (certificat de technicien en sophrologie)                                              | Nouveau   | INTER/INTRA | 617  |
| Le pouvoir de la respirologie<br>10 techniques puissantes pour lâcher-prise, renforcer sa résilience, et se reconnecter à soi                               | Actualisé | INTER/INTRA | 619  |
| Qi-Gong : une pratique pour développer conscience corporelle, souplesse et vitalité                                                                         |           | INTER/INTRA | 620  |
| Le yoga : exploiter sa richesse dans ses applications professionnelles                                                                                      |           | INTER/INTRA | 621  |
| Pilates adapté<br>Des outils concrets pour animer vos ateliers bien-être et santé                                                                           | Actualisé | INTER/INTRA | 622  |
| La voix pour prendre soin<br>Un outil simple et efficace au service de la relation                                                                          |           | INTER/INTRA | 623  |
| La méditation : initiation à la "Pleine Présence"                                                                                                           | Actualisé | INTER/INTRA | 624  |

| MÉDIATIONS THÉRAPEUTIQUES À EXPRESSION ARTISTIQUE                                                                                          |  |           | MODALITÉS   | CODE |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------|-------------|------|
| La médiation ludique<br>Soigner, éduquer et apprendre en jouant                                                                            |  |           | INTER/INTRA | 635  |
| Concevoir et animer un atelier à médiation musicale pour l'intégrer dans sa pratique                                                       |  |           | INTER/INTRA | 636  |
| Le théâtre comme un champ d'expression et d'expérimentation vers la singularité                                                            |  |           | 100% INTER  | 638  |
| Créations artistiques à partir de matériaux de récupération                                                                                |  |           | INTER/INTRA | 639  |
| Dessiner et peindre : des gestes fondamentaux à la portée de tous                                                                          |  |           | INTER/INTRA | 641  |
| Quand la peinture et la création artistique deviennent un soin et un accompagnement                                                        |  |           | INTER/INTRA | 642  |
| "Raku" et petite approche du tournage                                                                                                      |  |           | INTER/INTRA | 643  |
| Atelier vidéo<br>De l'écriture au montage, maîtriser la création audiovisuelle                                                             |  | Nouveau   | INTER/INTRA | 644  |
| MÉDIATIONS PAR LES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES                                                                                        |  |           | MODALITÉS   | CODE |
| Devenir référent sport en ESMS<br>Mettre en œuvre le décret 2024 - Structurer un projet APS au service des usagers                         |  | Actualisé | INTER/INTRA | 660  |
| Brevet de Surveillant de Baignade - Secteur Médicosocial<br>Encadrer et sécuriser les activités aquatiques au-delà du BSB traditionnel     |  | Actualisé | INTER/INTRA | 661  |
| Stage de recyclage Brevet de Surveillant de Baignade                                                                                       |  | Actualisé | INTER/INTRA | 662  |
| Activités Aquatiques : les approches éducatives et/ou thérapeutiques                                                                       |  |           | INTER/INTRA | 663  |
| Sports et citoyenneté : pédagogie de la résilience                                                                                         |  | Actualisé | INTER/INTRA | 664  |
| Obésité : approches comportementales et activités physiques                                                                                |  |           | INTER/INTRA | 665  |
| Sport et santé : techniques modernes de réadaptation à l'effort                                                                            |  |           | INTER/INTRA | 666  |
| Atelier danse : de l'animation à la Danse Thérapie                                                                                         |  |           | INTER/INTRA | 667  |
| Pédagogie et méthodologie du projet d'animation<br>Faire lien entre pédagogie de terrain, approche expérientielle et projets personnalisés |  |           | 100% INTRA  | 668  |

Voir aussi dans notre catalogue

|                                                                                                                         |  |           |             |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------|-------------|-----|
| Animer des ateliers de prévention et d'éducation à la santé globale<br>(Sexualités/Addictions/Réseaux Sociaux/Mal-être) |  | Actualisé | INTER/INTRA | 279 |
| Oser prendre la parole grâce à la sophrologie et le théâtre                                                             |  |           | INTER/INTRA | 328 |

**Autres formations consultables uniquement sur [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com)**

|                                                                                                                                                                  |                  |             |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|------------|
| <b>L'art de l'accueil bientraitant : corps, espace et relation</b><br>Une approche innovante par l'Aïkido et le Théâtre forum                                    | <b>Nouveau</b>   | INTER/INTRA | <b>493</b> |
| <b>Structurer et conduire ses actions d'Education Thérapeutique du Patient ou de la Personne en Situation de Handicap</b>                                        |                  | 100% INTRA  | <b>597</b> |
| <b>Animer un atelier de philosophie</b><br>Oui c'est possible et ça a des effets                                                                                 |                  | 100% INTER  | <b>601</b> |
| <b>Réduire la charge physique et mentale des professionnels avec la sophrologie</b>                                                                              |                  | 100% INTRA  | <b>616</b> |
| <b>Sophrologie et activités ludiques pour les addictions et structures de personnalité</b><br>d'autres voies possibles d'expression pour la personne accompagnée |                  | 100% INTRA  | <b>618</b> |
| <b>Méditation : Animer un atelier de Pleine présence</b><br>Approfondissement                                                                                    |                  | 100% INTRA  | <b>625</b> |
| <b>Conduire une séance de réflexologie plantaire et auriculaire chinoise</b>                                                                                     |                  | 100% INTRA  | <b>626</b> |
| <b>La photographie : un outil éducatif et thérapeutique</b>                                                                                                      |                  | 100% INTRA  | <b>637</b> |
| <b>La médiation artistique et la Personne âgée</b><br>(en EHPAD, service gériatrique, accueil de jour, domicile, PASA...)                                        |                  | INTER/INTRA | <b>640</b> |
| <b>Comment le processus créateur peut-il soutenir et favoriser un accompagnement professionnel plus « global » de la personne?</b>                               | <b>Nouveau</b>   | INTER/INTRA | <b>645</b> |
| <b>Atelier équilibre : devenez acteur de la prévention des chutes</b>                                                                                            |                  | 100% INTRA  | <b>669</b> |
| <b>Sport et vieillissement</b><br>Vieillir oui...mais en forme !                                                                                                 | <b>Actualisé</b> | 100% INTRA  | <b>670</b> |
| <b>Transferts séjours loisirs : organisation et encadrement des activités</b>                                                                                    |                  | 100% INTRA  | <b>671</b> |



# CONDUIRE DES PROGRAMMES DE MÉDIATION PAR L'ANIMAL AUPRÈS DE PERSONNES ACCOMPAGNÉES EN ESSMS

CODE

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1414 €

Dates : du 18 au 22/05/2026

595

## Visées professionnelles

La médiation par l'animal a pour objectif de mettre en place une démarche visant à entrer en relation avec une personne ayant des difficultés à communiquer (handicap, déficience mentale, maladie d'Alzheimer, autisme, hyperactivité, troubles émotionnels, délinquance, problèmes d'attention, de concentration, de dépréciation de soi, de dépression...).

À l'issue de ce stage découverte, vous serez en mesure d'initier en toute sécurité des séances de médiation animale dans votre structure afin de favoriser la qualité de vie des personnes accompagnées.

**Note : suivre ce stage vous permet de bénéficier d'un allègement de formation dans le cadre de la certification de Niveau 5 : « chargé de projet en médiation par l'animal » éligible au CPF, délivrée par notre partenaire de formation, l'Institut Agatea. Informations relatives au référentiel de formation disponibles sur <http://www.agatea.org/DescriptionNXreferentiel.html>.**

## Personnes concernées et prérequis

Tous professionnels éducatifs ou soignants des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux désireux de découvrir et d'acquérir les outils méthodologiques de la médiation animale.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- S'approprier les principes fondamentaux et les concepts de la Médiation Animale.
- Maîtriser la méthodologie de mise en œuvre d'un programme de médiation par l'animal.
- Savoir mettre en place et évaluer une séance de médiation par l'animal.

## Contenu

### Fondement et concept de la Médiation Animale

- Historique et nouvelles avancées de la Médiation Animale.
- Définitions.
- Différentes approches de l'Intervention Animale.
- Notions de médiations.
- Les champs d'application de la Médiation Animale.
- Pratique de la Médiation Animale : les principes fondamentaux.

## Méthodologie de conception et de mise en œuvre d'un programme de médiation par l'animal

- Conception et conduite d'un programme de médiation par l'animal à visée éducative et thérapeutique.
- Rôles et place des professionnels dans la relation « Homme-Animal ».
- Communication avec et entre les différents acteurs de la triangulation.
- Mise en place des stratégies pédagogiques adaptées aux publics accompagnés.
- Création ou choix d'outils d'évaluation de Séances ou Programmes.
- Caractéristiques et choix des animaux de médiation.
- Étude du répertoire éthologique des animaux présents en médiation.
- Suivi des animaux (sanitaire, administratif...).
- Protocoles d'hygiène et de sécurité.

## Mise En Pratique (MEP) « in vivo » de la Médiation par l'Animal

- Conduite de séances de « Médiation par l'Animal in vivo » au sein d'une structure partenaire de la formation : séances en groupe et/ou en Individuel.
- Analyse de la MEP et Ddébriefting à l'issue de chaque séance :
  - débats autour du visionnage des séances.
  - utilisation des outils d'évaluation spécifiques.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Expérimentations de la position « d'apprenants » par des mises en situation pratiques.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Co-intervention** Psychologue, Éthologue, praticiens en Médiation Animale.

### Les + de la formation

- Mise en situation concrète au sein d'une structure médico-sociale.
- Un allègement de formation pour l'obtention de la certification de Niveau 5 : « Chargé de projet en médiation animale ».

# ANIMATION ET MÉTHODOLOGIE DE VOS ATELIERS À MÉDIATION ÉDUCATIVE, THÉRAPEUTIQUE OU PÉDAGOGIQUE

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

CODE

Dates : du 22 au 26/06/2026

596

## Visée professionnelle

Les professionnels sont de plus en plus sollicités pour créer, mettre en place, animer et pérenniser des ateliers. Ce travail demande des bases afin de penser sa pertinence : le médium choisi, les modalités d'accueil d'observation et d'accompagnement, la dynamique de groupe qui s'instaure, l'intérêt psychique qu'y trouve la personne et comment évaluer ce qui s'y déroule en lien avec les objectifs des projets personnalisés.

Ce stage a pour objet de rendre davantage opérant vos ateliers à visée éducative, thérapeutique ou pédagogique quel qu'en soit leur nature (conte, peinture, modelage, relaxation, sophrologie, musique, théâtre, danse, ateliers communicationnels, etc.) en fonction des objectifs formulés dans le cadre des projets d'accompagnement individualisés.

## Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel qui anime ou qui souhaite animer des ateliers à visées éducatives, thérapeutiques ou pédagogiques.

Pas de prérequis pour la thématique.

## Objectifs opérationnels

- Acquérir une base méthodologique d'animation d'atelier.
- Construire un espace relationnel avec un cadre sécurisant et contenant.

## Contenu

### La médiation - conceptualisation et modélisation théorique

- la fonction-tiers du médium,
- l'aire transitionnelle.

### Le choix du médium

- découvrir un panel d'ateliers et de médias différents,
- approfondir les médias utilisés et leur implication subjective.

### Construire un atelier, cadre et modalités

- les fonctions du médium,
- définir le cadre,
- les différents temps de l'atelier : comment dire ? Que dire ? Entre observation, analyse et formulation,
- adapter les ateliers aux personnes accueillies.

### L'animation de l'atelier

- la fonction et le rôle d'animateur : de la technique à la rencontre,
- outil d'observation et de rencontre.

## Évaluer la pertinence de l'atelier

- évaluer les effets d'une pratique de médiation,
- évaluer pour aider la personne à se repérer.

*Mise en pratique d'atelier à partir des propositions du groupe en fonction de votre projet.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance entre apports théoriques et pratiques.
- Un document pédagogique sera remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Gilles BRANDIBAS**, Docteur en Psychopathologie, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique depuis plus de 20 ans dans le champ du handicap, de la protection de l'enfance et de la santé mentale. Il participe à des groupes de recherche sur l'effet des pratiques en institution, notamment les effets de l'art-thérapie, a écrit de nombreux articles et ouvrages, a exercé en tant que psychologue en institutions (MECS, ITEP, SAVS, ...).

## Note

N'hésitez pas à apporter vos supports et documents de vos propres ateliers et projets.

## Les + de la formation

- 70 % de pratique.

# ANIMER OU CO-ANIMER UNE ACTIVITÉ CHEVAL

Cheval thérapeute : éthologie en Camargue

CODE

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1484 €

Dates : du 02 au 06/11/2026

## Vidéo de présentation



SCAN ME

## Visée professionnelle

Pour animer ou co-animer une activité, la médiation cheval est à la fois magique (relation étonnante de la personne handicapée avec le cheval), et facile à mettre en place (de nombreux centres équestres accueillent nos publics). Et faire du cheval est déjà une victoire sur soi-même, sur son handicap, sur ses limites...

En tant que moniteur d'équitation ou en tant qu'accompagnateur (animateur, éducateur, équitérapeute, psychologue, prof APA), ce stage vous donnera des outils incontournables pour optimiser l'activité : approche éthologique de la médiation animale, approche clinique, démarche pédagogique, cadre légal, et effets thérapeutiques du rapport à l'animal.

## Personnes concernées

Salariés du secteur, soignant ou éducatif, désireux de s'initier ou d'approfondir leurs compétences dans cette médiation : éthologie (équine, humaine), approche clinique, mise en lien entre l'activité et le projet personnalisé ou thérapeutique.

Moniteurs d'équitation désireux d'approfondir leurs compétences dans l'approche thérapeutique.

Ouvert aux personnes qui encadrent une activité cheval, poney, attelage...et à celles qui désirent simplement accompagner leurs publics dans cette activité.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Utiliser la médiation Cheval comme un outil clinique d'observation et de compréhension de la personne.
- Intégrer la médiation cheval dans le Projet Personnalisé de la personne vers un changement et un mieux-être.
- Animer une activité Cheval dans une approche comportementale globale.
- Apporter cette grille de lecture auprès d'un intervenant extérieur, moniteur d'équitation ou équitérapeute.

## Contenu

### Méthodologique

- Apprendre à observer un comportement « in situ », et en extraire les éléments du projet-action (objectifs, moyens, démarche...).
- Découvrir les notions de pédagogie de la réussite, de relation pédagogique, construction et animation de l'activité...

## Technique

- Améliorer son aisance de monte et de gestion du cheval.
- Développer sa confiance en soi dans la confrontation au cheval et au taureau.
- Mieux comprendre le monde du cheval (hippologie, éthologie, techniques équestres, règles de l'art...).

## Clinique

- Les bases de la relation pédagogique ou thérapeutique : communication, calibration, synchronisation... établir le rapport de confiance.
- Approfondir ses compétences d'accueil et d'accompagnement des publics spécifiques ».
- Approches thérapeutiques : le cheval comme révélateur du comportement et médiateur du changement.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Utilisation de chevaux camarguais, rustiques et dociles, dans leur cadre naturel : pâturage, plage...
- Pratiques diverses avec poneys et taureaux : en liberté, au pré, au box, à la longe, en carrière...
- Encadrement permanent avec 2, voire 3 formateurs, et lien continu théorie/pratique.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Olivier BENOIT**, Master Activités Physiques Adaptées, DU management du secteur médico-social, Coach et formateur ACTIF depuis 1994.

**Sandra LIVERNAIS**, Psychologue clinicienne, cavalière confirmée et Équitérapeute.

**Céline LEGAZ**, BE Équitation, éthologue, élève d'Andy BOOTH, éleveur de chevaux Camarguais pure race.

## Note

Pour animer ou co-animer une activité, la loi française en limite l'utilisation, l'enseignement ou la mise en place, par, ou sous couvert, des professions qui en ont les prérogatives reconnues par leur diplôme (cf. RNCP, code de l'éducation art. L 363-1).

## Les + de la formation

- Une approche innovante, hors des sentiers battus classiques avec 3 intervenants.
- Pratique au sein d'une manade avec une des spécialistes mondiales de la monte camarguaise.
- L'approche éthologique au contact d'une faune préservée.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# LA BRICOLOTHÉRAPIE AU QUOTIDIEN

## chez l'enfant, l'adulte et la personne âgée

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

CODE

Dates : du 01 au 05/06/2026

599

### Vidéo de présentation



SCAN ME

### Visée professionnelle

Vous aimez bricoler, tricoter, coudre, récupérer des objets... Bref, fabriquer quelque chose de vos mains ?

Alors, pourquoi ne pas utiliser ces compétences, pour aider les personnes que vous accompagnez, à surmonter leurs peurs, à exprimer leurs émotions, à mieux vivre avec les autres, à grandir, à dépasser les soucis et tracas du quotidien ?

C'est précisément l'idée de la Bricolothérapie.

### Personnes concernées et prérequis

Tous professionnels du secteur médico-social, désireux de découvrir un nouveau concept et des outils créatifs, à utiliser au quotidien dans leur accompagnement.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Découvrir les principes de base de la Bricolothérapie.
- S'initier aux différents médiums de la Bricolothérapie.
- S'initier à la Bricolothérapie comme outil d'accompagnement des soucis et tracas du quotidien.
- Maîtriser les techniques et les matériaux de base de la Bricolothérapie.
- Construire une séance de Bricolothérapie.

### Contenu

#### Découvrir le concept de Bricolothérapie (philosophie, méthodologie)

- le comprendre et savoir l'appliquer au quotidien.

#### Expérimenter à travers des mises en situation et des créations

- la Bricolothérapie et la gestion des peurs,
- la Bricolothérapie et la gestion de la colère,
- la Bricolothérapie et la gestion de la tristesse.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance de travaux pratiques et méthodologiques illustrés par la mise en pratique de créations.
- Un document pédagogique sera remis au stagiaire composé du concept de Bricolothérapie et de fiches créatives.
- Évaluation réalisée autour de mises en situation pratiques.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Note

- Prévoir une tenue adaptée au travail en atelier (blouse, tablier).
- Prévoir le transport et l'emballage des créations qui restent la propriété du stagiaire.

### Animation

**Sophie JUANES-LAPLAZE**, psychologue clinicienne, conceptrice du concept de Bricolothérapie, formatrice sur le secteur médico-social depuis 2004.

#### Les + de la formation

- Découverte d'un nouveau concept applicable dans tous les domaines du secteur médico-social.
- Accent mis sur votre créativité.
- 70 % de pratique.

# ANIMER UN ATELIER D'ÉCRITURE

## outil pour exprimer sa singularité et prendre confiance

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 01 au 05/06/2026

### Visée professionnelle

L'écriture créative permet l'expression et l'acceptation de soi dans sa singularité. Elle permet un éveil à sa propre parole, un échange plus ouvert aux autres, une confiance en soi pour s'affirmer. En partageant cette expérience vécue avec d'autres participants, la relation à l'autre gagne en confiance et se fluidifie dans un respect mutuel.

Ce stage permet de cerner les différentes facettes d'un atelier d'écriture/lecture et de réfléchir aux modalités pratiques à mettre en place pour l'animer.

### Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel du secteur social et médico-social désirant mener ce type d'atelier pour accompagner toutes personnes (adultes, enfants, en situation de handicap, etc.) vers plus d'autonomie, de reconnaissance de soi.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Circonscrire les enjeux d'un atelier d'écriture en milieu social.
- Identifier les aspects organisationnels d'un atelier d'écriture dans son établissement.
- Écrire sous consignes pour les tester.

### Contenu

#### Réfléchir

- Découverte ou approfondissement des fonctions essentielles de l'écriture : confiance, imaginaire, acceptation et respect des différences, réconciliation avec l'écrit, structuration de la personne, etc.
- L'organisation d'un atelier : lieu, durée, matériel, typologie des participants, contraintes, etc.
- Les critères d'une évaluation post-atelier en établissement à mettre en place.

#### Connaître

- Les différents genres d'écriture et types de lecture pouvant enrichir l'atelier.
- Les archétypes qui contribuent à construire une personnalité stable : types de contes pour enfants, pour adultes ; différences entre contes/légendes/mythes.
- L'architecture des contes initiatiques.

### Expérimenter

- Le rôle de la consigne.
- La recherche de thèmes.
- La mise en situation d'écriture et de lecture individuellement, en groupe, sous la dictée, etc.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance d'apports théoriques et de mises en situation d'écriture et de lecture.
- Remise d'un support de cours.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Pascale THOMAS**, consultante en communication.

### Note

Les stagiaires sont invité.e.s à apporter un ou deux livres de leur choix pour lecture.

### Les + de la formation

- Méthode pédagogique majoritairement active à 85 %

# LE SHIATSU : UNE MÉDIATION CORPORELLE DANS LA RELATION DE SOIN

**Durée :** 35 Heures

**Lieu :** La Grande Motte

**Coût :** 1274 €

**Dates :** du 01 au 05/06/2026

## Visée professionnelle

Le Shiatsu est une technique de massage d'origine japonaise reposant sur les bases théoriques de la médecine Traditionnelle Chinoise. Elle permet, par des pressions des mains et des doigts sur le trajet des méridiens de revitaliser, détendre la personne, lui permettre de retrouver ou maintenir son équilibre énergétique. Il se pratique sur tatami, sur la personne (en position assise ou allongée) qui est habillée.

Cette pratique procure une profonde détente favorable à l'établissement de relations harmonieuses entre les participants. Face aux difficultés relationnelles dans les institutions, l'approche énergétique et corporelle qu'apporte le shiatsu, outre son efficacité sur le plan de l'optimisation de la santé, permet une approche différente et très efficace en ce qui concerne l'accompagnement des troubles émotionnels et relationnels. Le shiatsu agit notamment sur le stress, l'anxiété, le sommeil ; il permet une réorganisation psychocorporelle pour trouver ou retrouver une sensation de rassemblement, d'apaisement et d'harmonie.

La mise en place de séances individuelles de shiatsu dans une structure de soin, permet d'améliorer le bien-être des personnes ainsi que les relations entre eux ; on observe alors une baisse très sensible de l'agressivité et des tensions relationnelles.

Cette formation permettra aux participants d'acquérir une maîtrise pratique du Shiatsu afin de pouvoir pratiquer des soins shiatsu adapté aux résidents des institutions éducatives et médicales.

## Personnes concernées et prérequis

Formation ouverte à tout professionnel exerçant une fonction de soin et ou d'accompagnement et ou d'encadrement. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Connaître les fondamentaux du shiatsu et de la Médecine Traditionnelle Chinoise.
- Maîtriser les Kata enchaînements (allongé sur le dos, sur le ventre, sur le côté et assis).
- Appliquer une posture juste et des pressions adaptées pour un shiatsu bénéfique.
- Développer sa qualité de toucher et son écoute.
- Savoir mener un soin de shiatsu de détente.

## Contenu

### Découvrir les notions fondamentales de l'énergétique chinoise

- La loi du yin-yang.
- L'horloge circadienne - la règle midi minuit.
- La loi des 5 éléments.
- Les méridiens.

### Comprendre les effets psychocorporels du Shiatsu

- La kinesphère.
- L'enveloppe corporelle et la contenance.
- La régulation des émotions.
- L'espace et le temps.

### S'initier à la pratique de base

- Exercices de Do in (Automassage).
- Étirements des méridiens.
- Exercices de Qi Gong (dont Qi gong des sons, marche d'animaux).
- Apprentissage des postures du praticien, des techniques de pressions avec le poids du corps.
- Expérimenter les techniques d'ancrage, de respiration par le Hara.
- Développer une écoute de la personne, un accordage tonique et respiratoire.
- Les katas fondamentaux d'une séance complète de shiatsu.

### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Alternance de cours théoriques et de pratique corporelle. 80% de pratique corporelle
- Démonstrations de séquences de Katas puis entraînement tour à tour par binôme pour chaque séquence.
- Echanges de vécus, ressentis et éprouvés corporels.
- Elaboration de protocoles individuels shiatsu utilisables au sein de l'institution.
- Chaque participant reçoit un support de cours récapitulatif ce qui a été travaillé.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Juliette Champetier de Ribes**, Psychomotricienne DE et Praticienne shiatsu FFST.

Expérience professionnelle pendant 10 ans en structures de soins pluridisciplinaires (CAMSP, CMP, service de pédopsychiatrie)

Activité libérale en région parisienne puis à Aix les bains auprès d'enfants, adolescents et adultes. Suivis de groupes d'enfants et d'ateliers parents enfants avec la PMI. Spécificité avec l'utilisation du shiatsu en médiation dans la pratique psychocorporelle. Accompagnement de familles à la Maison de la parentalité et des familles à Aix les bains.

### Les + de la formation

- 80% de la pédagogie consacrée à la pratique.
- Expérimentations d'outils utiles pour soi et pour l'accompagnement.

CODE

610

Médiations par le corps - Techniques corporelles

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# LE TOUCHER RELATIONNEL

## Dispositifs d'accompagnement

CODE

611

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 01 au 05/06/2026

### Visée professionnelle

La relation soignant-soigné au sens large se construit sur des savoir-faire et des techniques, tout autant que sur des savoir-être. Le toucher relationnel est une dimension fondamentale de la relation d'accompagnement.

Cette formation visera à fournir aux professionnels des acquis concrets et solides concernant les fondements du toucher dans l'approche corporelle du soin et de l'accompagnement.

### Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel engagé dans une relation de soin ou d'accompagnement dans laquelle la question du toucher et du contact est posée.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Identifier l'importance du corps et du toucher en tant que modalités de l'accompagnement.
- Acquérir les fondements théoriques nécessaires à un usage efficient du toucher dans le contexte professionnel.
- Savoir adapter ses connaissances aux situations rencontrées afin de proposer le toucher comme outil de relation.

### Contenu

#### Intégrer des connaissances théoriques

- La notion du toucher ; la peau ; le Moi-Peau ; le tonus ; l'enveloppe.
- Les instances psychiques en jeu.

#### Comprendre la dimension corporelle dans la relation thérapeutique

- Les concepts opérants : la bonne distance ; l'accordage tonique ; la kinesphère ; l'intimité ; la communication non verbale ; le consentement.
- Les bienfaits du toucher, mais également ses précautions et ses limites.

#### Expérimenter pour soi-même afin de pouvoir transposer dans le cadre professionnel

- Du toucher technique au toucher relationnel : adopter une attitude stable et sécurisante.
- En pratique : massages ; automassages ; relaxinésie ; exercices de toucher ; l'ancrage, la notion de poids, l'écoute corporelle ; la présence.

### Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

#### Méthodes, Moyens pédagogiques

- Aller-retour nombreux entre la Pratique et la Théorie.
- Grande part laissée à l'expérimentation personnelle des différentes approches du toucher.
- Exercices en interaction avec les stagiaires et à partir de leurs expériences professionnelles.
- Livret pédagogique contenant les notions théoriques et une bibliographie fourni à chaque stagiaire.

#### Évaluations

- Retour, chaque jour sur les notions vues la veille.
- Capacité à faire des propositions concrètes en réponse à des situations concrètes.
- Mises en situations, visant à intégrer et transférer les savoirs en milieu professionnel :
  - élaboration d'une prise en charge avec objectifs et moyens, conçue et construite par chaque stagiaire,
  - observation, auto-évaluation et évaluation critériée de la séance.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Corinne VOISIN**, danseuse, chorégraphe, art-thérapeute, formatrice en mouvement dansé, contact, toucher.

Intervention en milieu scolaire, Foyer d'accueil médicalisé, EHPAD, Hôpital, accueil de jour... Art-Thérapeute auprès de publics en précarité, personnes handicapées, atteintes de la maladie de Parkinson, d'Alzheimer... Chargée de mission *Pratiques artistiques et publics éloignés de la culture*.

### Note

Apporter un vêtement confortable et souple.

#### Les + de la formation

- 70 % de la formation est axée sur la pratique en lien avec le contexte professionnel.



# LES TECHNIQUES SIMPLES DE RELAXATION

## Pour découvrir

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 01 au 03/06/2026

CODE

612

### Visée professionnelle

Cette formation est une sensibilisation aux techniques de relaxation. Elle permettra aux professionnels d'expérimenter des techniques simples et transférables facilement. Elle se veut une découverte concrète de la relaxation.

N.B. Un autre stage de relaxation de 5 jours est dédié à la mise en place d'ateliers.

### Personnes concernées et prérequis

Formation ouverte à toute personne exerçant une fonction socio-éducative, de soin et d'accompagnement souhaitant s'engager dans l'utilisation de la relaxation.

Pas de prérequis

### Objectifs opérationnels

- Découvrir différentes techniques de relaxation.
- Apprendre des exercices basiques, simples et transférables dans les pratiques éducatives ou thérapeutiques.

### Contenu

#### Expérimenter la relaxation

- La relaxation et ses différentes écoles.
- Le tonus et l'organisation tonique.
- La relaxation passive.
- La relaxation dynamique.
- Les automassages.
- Connaître différents exercices selon les parties du corps à détendre.

NB Les techniques sont issues de diverses approches : paramédicales, sophrologie, qi gong. Ces exercices seront nuancés en fonction des niveaux neurologique et moteur, émotionnel et cognitif des personnes prises en charge par les stagiaires.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Cette formation sera basée essentiellement sur la pratique et les échanges au sein du groupe.
- Une documentation claire et consistante va permettre à chacun(e) de ne rien perdre des techniques et de retrouver après le stage les informations essentielles.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Thomas PETIT**, psychomotricien, exerçant dans les domaines sanitaires et médico-sociaux depuis 1996. Il accompagne les professionnels depuis 2000 dans le cadre de la formation professionnelle et de l'analyse des pratiques.

Formé aux thérapies à médiation corporelle, il a fait de l'approche corporelle dans l'accompagnement un axe important de son travail.

### Les + de la formation

- 80 % du temps consacrés à la pratique.
- Expérimentation d'outils simples et transférables facilement.
- Co-construction d'outils professionnels.

# LA RELAXATION : UNE RESSOURCE POUR SOI ET POUR L'ACCOMPAGNEMENT

## Module pour la pratique

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1344 €

Dates : du 08 au 12/06/2026

### Visée professionnelle

Cette formation permettra aux professionnels engagés dans une relation d'aide de **mettre en place des séances de relaxation** au profit des personnes aidées.

Et, plus largement, elle favorisera l'acquisition d'outils personnels afin de mieux vivre les situations professionnelles (sources de tensions physiques et/ou émotionnelles), qui altèrent les capacités de concentration et de disponibilité dans l'organisation du travail et dans l'accompagnement des usagers.

### Personnes concernées et prérequis

Formation ouverte à toute personne exerçant une fonction socio-éducative, de soin et d'accompagnement souhaitant s'engager dans l'utilisation de la relaxation.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Acquérir des outils simples de relaxation (détente musculaire, articulaire et émotionnelle).
- Apprivoiser ses propres tensions et enrichir ses capacités d'adaptation.
- Choisir les techniques de relaxation en fonction des difficultés et déficits des personnes
- Acquérir les fondamentaux pour la mise en place d'atelier de relaxation.

### Contenu

#### Expérimenter la relaxation

- Se recentrer :
  - développer les capacités d'ancrage,
  - faire l'état des lieux des tensions,
  - explorer le tonus et l'organisation tonico-émotionnelle.
- Expérience de calme et de détente intérieure.
- Connaître la relaxation (ses fondements théorico-cliniques, ses méthodes, ses écoles).
- Expérimenter différentes formes de relaxation.
- Découvrir les possibilités de relaxation dynamique (l'utilisation du mouvement en relaxation).
- Utiliser la sensorialité pour se mettre à l'écoute de soi et son environnement.
- Pratiquer différents exercices de respiration.
- Développer un toucher apaisant.
- Expérimenter l'ajustement tonique et le dialogue tonique dans la relation.

### Utiliser la relaxation dans l'accompagnement. Mener des séances de relaxation

- **Adapter et modéliser l'utilisation de la relaxation en fonction des milieux** (psychiatrie ; gériatrie ; soins palliatifs ; milieu du handicap...) et des publics (enfant ; adolescent ; adulte).
  - Concrétiser l'application des techniques de relaxation adaptées aux spécificités de son cadre professionnel.
- **Construire des séances en individuel et/ou en groupe** (notions de cadre, de dispositifs, d'indications et de limites).
- Apport de la relaxation aux personnes aidées :
  - capacité émotionnelle : trouver un apaisement, une meilleure capacité de contenance, de plus grande possibilité de concentration,
  - capacité corporelle : trouver un relâchement tonique, une meilleure mobilité et de plus grande possibilité motrice,
  - capacité relationnelle : trouver un sentiment de sécurité, une meilleure confiance en soi, de plus grandes capacités d'expression et d'écoute.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Cette formation sera basée essentiellement sur la pratique et les échanges au sein du groupe.
- Cet axe principal sera enrichi d'exemples cliniques et d'apports théoriques.
- Une place importante sera donnée à la co-construction pour que chaque professionnel puisse repartir avec des apports concrets au regard de sa pratique professionnelle.
- Une documentation détaillée permettra de retrouver après le stage les informations et exercices essentiels.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Thomas Petit**, psychomotricien, exerçant dans les domaines sanitaires et médico-sociaux depuis 1996. Il accompagne les professionnels depuis 2000 dans le cadre de la formation professionnelle et de l'analyse des pratiques.

Formé aux thérapies à médiation corporelle, il a fait de l'approche corporelle dans l'accompagnement un axe important de son travail.

### Les + de la formation

- 80 % du temps consacré à la pratique.
- Expérimentation d'outils utiles pour soi et pour l'accompagnement.
- Co-construction d'outils professionnels.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# UTILISER DES SÉANCES CIBLÉES DE SOPHROLOGIE EN INSTITUTION (STRESS, ANXIÉTÉ, TROUBLES DU SOMMEIL, ADDICTIONS...)

## Certificat de technicien en sophrologie

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 01 au 05/06/2026 OU du 21 au 25/09/2026

CODE

614

### Visée professionnelle

De nombreux établissements souhaitent mettre en place la pratique de la sophrologie (suivi individualisés ou séances de groupe) pour améliorer le bien-être de leurs résidents.

La sophrologie donne d'excellents résultats sur des troubles fréquents en institution : troubles anxieux, stress, angoisse, anxiété, troubles du comportement (addictions et compulsions), trouble du sommeil, douleurs.

A l'issue de ce stage, vous serez en capacité d'animer des séances de sophrologie permettant aux personnes que vous accompagnez d'apaiser leur anxiété, leur angoisse, leur stress, de récupérer de leur fatigue physique et nerveuse et de retrouver un meilleur sommeil.

### Personnes concernées et prérequis

Formation ouverte à toute personne exerçant une fonction socio-éducative ou de soin, notamment : infirmiers, rééducateurs, moniteurs éducateurs, éducateurs spécialisés, chefs de service éducatif, animateurs, AVS, psychologues, AMP, aides-soignants, garde-malade, aides à domicile, aides ménagères, cadres de santé... Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Maîtriser les techniques fondamentales d'animation d'une séance de sophrologie.
- Guider des séances de relaxation dynamique.
- Exploiter des séances de **gestion du stress et de l'anxiété**.
- Savoir déployer des séances spécialisées pour les **troubles du sommeil**.
- Maîtriser des séances de sophrologie pour aider à lutter contre des **addictions**.
- Disposer de séances pour aider à supporter la **douleur physique**.

### Contenu

#### Maîtriser les techniques de relaxation dynamique

- Techniques respiratoires.
- Techniques de tension détente et effets sur le système nerveux.
- Techniques attentionnelles : pauses d'intégration.
- L'enracinement : l'apport de la biodynamique.

Chaque matin et après-midi, pratique de la relaxation dynamique en grand groupe, puis entraînement supervisé en petit groupe. Dès le 2ème jour, chaque stagiaire anime des techniques de relaxation dynamique en petit groupe.

#### Intégrer les techniques fondamentales d'animation d'une séance de sophronisation

- Les techniques qui conditionnent l'efficacité d'une séance individuelle de sophronisation.
- La monotonie, le volume de la voix et le débit : la lenteur comme signal d'apaisement.
- Le rythme son-silence : même si les résidents n'ont pas accès au sens.
- Les apports de l'hypnose Ericksonienne : saupoudrage, liens, suggestions ouvertes, ratification.
- Cadre pratique d'une séance de sophrologie.

*La lecture supervisée d'une sophronisation va permettre à chacune d'intégrer les techniques fondamentales qui conditionnent l'efficacité d'une séance individuelle de sophronisation.*

#### Animer des séances de sophronisation spécifiques

- Sophronisations pour la gestion du stress et l'anxiété : l'arbre et sa mousse, la clairière, la colonne de lumière, la cascade.
- Sophronisations pour le sommeil : le coucher de soleil, le lit dans l'arbre, la sphère flottante.
- Sophronisations pour les addictions : la sophro-acceptation progressive, le tableau noir, le film sur le futur, la relaxation dynamique pour les addictions.
- Sophronisations pour la douleur physique : la lumière bleue, le tableau de commande, le gel anesthésiant, la fontaine glacée.

*Pratique d'une séance de sophronisation quotidienne pour se familiariser avec la technique. Chaque stagiaire aura l'occasion d'animer 2 à 3 séances différentes. Un débriefing collectif mettra en partage l'expérience de la séance animée.*

*4 séances pour la gestion du stress et de l'anxiété.*

*3 séances pour la gestion des troubles du sommeil.*

*3 séances pour la lutte contre les addictions tabac, drogue, alcool, internet, jeux, dépenses compulsives, sexe, etc.. Les techniques permettant au résident d'abaisser les pics de stress qui le poussent à la conduite addictive.*

*4 séances spécialisées pour abaisser la douleur perçue maladies douloureuses, blessures, douleurs neurologiques.*

*Toutes les séances sont prêtes à l'emploi.*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Méthodes pédagogiques majoritairement actives : 80 % de pratique et 20 % d'apports théoriques.
- La répétition des entraînements en petit groupe favorise l'acquisition et l'intégration des techniques.
- Documents pédagogiques actualisés, clairs et consistants permettant de ne rien perdre des techniques expérimentées. Le manuel pédagogique contient des séances de sophrologie avancée « prêtes à animer ».
- À l'issue de la formation, les stagiaires disposent, via l'extranet d'Actif, d'un lien d'accès à de nouvelles séances de sophrologie, vidéos de relaxation dynamique, et au manuel pédagogique.
- Chaque stagiaire est évalué quotidiennement sur sa maîtrise de l'animation de séances de sophronisation avancée.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)
- À l'issue de l'évaluation permanente, chaque stagiaire reçoit son certificat de technicien avancé en sophrologie (**Ce certificat ne vaut pas inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles ou au Répertoire spécifique**).

### Animation

**Éric LARET**, praticien en psychothérapie, hypnothérapeute et formateur spécialisé en sophrologie pour les professionnels des secteurs social, médico-social et médico-psychologique depuis 2006.

Publication : « Pratiquer la sophrologie en institution », les Cahiers de l'Actif (n° 440/441-442/443 de janvier 2013).

### Note

Amener des vêtements confortables (jogging, baskets) pour les exercices.

### Les + de la formation

- 80 % du temps consacré à la pratique.
- 15 séances spécialisées prêtes à l'emploi.
- Chaque stagiaire sait animer des séances en 4 jours
- Remise d'un CD de sophrologie.
- Certificat de technicien en sophrologie

# SAVOIR ANIMER DES SÉANCES DE SOPHROLOGIE EN 3 JOURS

Durée : 21 Heures

Lieu : Paris

Coût : 987 €

Dates : du 19 au 21/10/2026

## Visée professionnelle

De nombreux établissements souhaitent mettre en place la pratique de la sophrologie suivi individualisés ou séances de groupe pour améliorer le bien-être de leurs résidents.

La sophrologie donne d'excellents résultats sur des troubles fréquents en institution : troubles anxieux stress, angoisse, anxiété, troubles du comportement addictions et compulsions, trouble du sommeil, douleurs.

A l'issue de ce stage, vous serez en capacité d'animer des séances de sophrologie permettant aux personnes que vous accompagnez d'apaiser leur anxiété, leur angoisse, leur stress, de récupérer de leur fatigue physique et nerveuse et de retrouver un meilleur sommeil.

## Personnes concernées et prérequis

Formation ouverte à toute personne exerçant une fonction socio-éducative, de soin et d'accompagnement souhaitant exploiter les outils de la sophrologie auprès des usagers. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Maîtriser les techniques fondamentales d'animation d'une séance de sophronisation.
- Savoir animer des séances de sophronisation en individuel et en groupe.
- Exploiter des séances de gestion du stress et de l'anxiété.
- Savoir déployer des séances spécialisées pour les troubles du sommeil.
- Maîtriser des séances de sophrologie pour aider à lutter contre des addictions.
- Disposer de séances pour aider à supporter la douleur physique.
- Mobiliser des techniques de sophrologie pour abaisser son propre stress et les appliquer en situation de travail.

## Contenu

### Intégrer les techniques fondamentales d'animation d'une séance de sophronisation

- Les techniques qui conditionnent l'efficacité d'une séance individuelle de sophronisation individuelle ou en groupe.
- La monotonie, le volume de la voix et le débit : la lenteur comme signal d'apaisement.
- Le rythme son-silence : même si les résidents n'ont pas accès au sens.
- Les apports de l'hypnose Ericksonienne : saupoudrage, liens, suggestions ouvertes, ratification.
- L'organisation pratique d'une séance de sophrologie.

*La lecture supervisée d'une sophronisation va permettre à chacun(e) d'intégrer les techniques fondamentales qui conditionnent l'efficacité d'une séance individuelle de sophronisation.*

### Animer des séances de sophronisation spécifiques

- Sophronisations pour la gestion du stress et l'anxiété : l'arbre et sa mousse, la clairière, la colonne de lumière, la cascade.
- Sophronisations pour le sommeil : le coucher de soleil, le lit dans l'arbre, la sphère flottante.

- Sophronisations pour les addictions : la sophro-acceptation progressive, le tableau noir, le film sur le futur.
- Sophronisations pour la douleur physique : la lumière bleue, le tableau de commande, le gel anesthésiant, la fontaine glacée.

*Chaque stagiaire aura l'occasion d'animer 3 séances différentes. Un débriefing collectif mettra en partage l'expérience des séances animées.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Méthodes pédagogiques majoritairement actives : 80 % de pratique et d'exercices et 20 % d'apports théoriques indispensables.
- Séances de sophrologie pratiquées quotidiennement deux à deux pour favoriser l'intégration.
- Documents pédagogiques clairs et consistants.
- 14 séances spécialisées prêtes à l'emploi : 4 séances pour la gestion du stress et de l'anxiété - 3 séances pour la gestion des troubles du sommeil - 3 séances pour la lutte contre les addictions tabac, drogue, alcool, internet, jeux, sexe, etc.. Les techniques permettant au résident d'abaisser les pics de stress qui le poussent à la conduite addictive - 4 séances spécialisées pour abaisser la douleur perçue maladies douloureuses, blessures, douleurs neurologiques.
- Chaque stagiaire est évalué quotidiennement sur sa capacité à pratiquer des séances de sophrologie.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Éric LARET**, praticien en psychothérapie, hypnothérapeute et formateur spécialisé en sophrologie pour les professionnels des secteurs social, médico-social et médico-psychologique depuis 2006.

Publication : Pratiquer la sophrologie en institution, les Cahiers de l'Actif n 440/441-442/443 de janvier 2013.

## Note

8 personnes maximum pour cette formation uniquement en intra-établissement. Une salle propre (compter 15 m pour 8 personnes) est nécessaire pour les sophronisations collectives en position allongée. Pour permettre aux stagiaires d'animer des séances supervisées à deux, il faut pouvoir disposer d'une petite salle (8m2 suffisent) par groupe de 2 stagiaires (au moins 2h00 le matin et 2h00 l'après-midi). Soit 3 petites salles pour 8 stagiaires (deux d'entre eux utiliseront la salle collective). Amener des vêtements confortables (jogging, baskets), un ou deux tapis de sol, un coussin et un plaid pour les exercices.

## Les + de la formation

- 80 % du temps consacré à la pratique.
- Remise d'un CD de sophrologie à chacun.e
- Chaque stagiaire sait animer des séances en 3 jours
- 14 séances spécialisées prêtes à l'emploi

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# RÉTABLIR LE BIEN-ÊTRE DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE AVEC LA SOPHROLOGIE (CERTIFICAT DE TECHNICIEN EN SOPHROLOGIE)

CODE

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 08 au 12/06/2026 OU du 14 au 18/09/2026

## Visées professionnelles

De nombreux établissements mettent en place des pratiques pour améliorer la qualité de vie des résidents et des professionnels qui les accompagnent.

Cette formation permettra aux professionnels engagés dans une relation d'aide d'acquies la maîtrise des techniques de sophrologie individuelle ou de groupe.

A l'issue de ce stage, vous saurez animer de nombreuses séances de sophrologie permettant aux personnes que vous accompagnez d'apaiser stress, anxiété, angoisse et de retrouver un meilleur sommeil.

## Personnes concernées et prérequis

Formation ouverte à toute personne exerçant une fonction socio-éducative, de soin et d'accompagnement souhaitant exploiter des séances de sophrologie au profit des personnes accompagnées. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Savoir guider des séances de relaxation dynamique.
- Maîtriser les techniques fondamentales d'animation d'une séance de sophronisation.
- Animer des séances de sophronisation en individuel ou en groupe.
- Savoir construire une séance de relaxation de groupe.
- Mobiliser des techniques de sophrologie pour abaisser son propre stress en situation de travail.

## Contenu

### Guider des séances de relaxation dynamique

- Les techniques respiratoires et leurs effets anatomiques.
- Les techniques de tension détente et leurs effets sur le système nerveux.
- Les pauses d'intégration.
- L'enracinement : l'apport de la biodynamique.
- La construction d'une séance de relaxation dynamique

*Pratique de la relaxation dynamique en grand groupe, puis entraînement supervisé en petit groupe.*

### Intégrer les techniques fondamentales d'animation d'une séance de sophronisation

- Histoire et principes essentiels de la sophrologie.
- Les techniques fondamentales d'animation issues de l'hypnose : monotonie, volume, débit, rythme son-silence.
- Les apports de l'hypnose Ericksonienne : saupoudrage, liens, suggestions ouvertes, ratification.

*Un entraînement collectif permet à chacun.e d'intégrer les techniques fondamentales qui conditionnent l'efficacité d'une séance de sophronisation.*

### Animer des séances de sophronisation individuelles ou de groupe

- Identifier les trois parties d'une séance de sophrologie.
- Le cadre pratique d'une séance de sophrologie en individuel ou en groupe.

- Comment s'installer par rapport au résident pour animer.
- Exploitation des séances prêtes à l'emploi du manuel pédagogique.

*Le formateur anime une séance de sophronisation quotidienne. Chaque stagiaire animera 2 à 3 séances différentes par groupe de deux.*

## Construire et animer une séance de relaxation pour des résidents

- Ajuster une technique aux possibilités des résidents : la notion de pièce de travail.
  - Agencer les outils selon le temps disponible et l'intention : apaiser, dynamiser, rassurer
  - Alternier relaxation dynamique et sophronisation : exemples de séances mixtes.
- Le 4ème jour, les stagiaires élaborent en petits groupes une séance de relaxation destinée à un groupe de résidents. Chaque équipe met en scène la séance préparée collectivement.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Méthodes pédagogiques majoritairement actives : 80 % de pratique et d'exercices et 20 % d'apports théoriques indispensables. Une très large place est donnée à la pratique pour permettre à chacun.e d'intégrer efficacement les apprentissages à son activité professionnelle.
  - Chaque stagiaire animera plusieurs séances deux à deux. Les techniques sont répétées deux à deux et en groupe pour en favoriser l'intégration.
  - Le manuel pédagogique clair et consistant contient 10 séances de sophrologie prêtes à l'emploi.
  - Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)
- Chaque stagiaire est évalué sur son animation de séances. il reçoit son certificat de technicien en sophrologie à l'issue du stage.

**N.B. Cette certification ne vaut pas inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles ou au Répertoire spécifique.**

## Animation

**Eric LARET**, praticien en psychothérapie, hypnothérapeute et formateur spécialisé en sophrologie pour les professionnels des secteurs social, médico-social et médico-psychologique depuis 2006.

Publication Pratique la sophrologie en institution, les Cahiers de l'Actif n 440/441-442/443 de janvier 2013.

## Note

Apporter des vêtements confortables (jogging, baskets) pour les exercices.

## Les + de la formation

- 80% du temps consacré à la pratique
- Dès le 3ème jour vous savez animer une séance
- Manuel pédagogique contenant de nombreuses séances prêtes à utiliser.
- Accès, via l'extranet d'Actif, à des séances de sophrologie et à des vidéos.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



# LE POUVOIR DE LA RESPIROLOGIE

10 techniques puissantes pour lâcher-prise, renforcer sa résilience, et se reconnecter à soi

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1344 €

Dates : du 15 au 19/06/2026 OU du 28/09 au 02/10/2026

## Vidéo de présentation



SCAN ME

## Visées professionnelles

Et si vous pouviez transformer votre stress en énergie, vos tensions en mouvement, et vos pensées en clarté, simplement en apprenant à respirer autrement ?

Partie visible de notre Iceberg, la respiration est bien plus qu'un automatisme. C'est un révélateur et un levier direct sur le système nerveux, les émotions, les pensées et la capacité d'agir.

Inspirée des sagesses anciennes Yoga, Bouddhisme et enrichie par les neurosciences, la Respirologie est une méthode efficace pour :

- Gérer les situations de crise ou de surcharge émotionnelle,
- Accompagner le retour à l'équilibre chez tout public,
- Renforcer les capacités physiques et mentales.

Elle s'utilise comme outil de diagnostic instantané, mais aussi comme une porte d'entrée vers le changement durable.

## Personnes concernées et prérequis

Tous les professionnels de l'accompagnement, de la santé, du sport, du bien-être et du développement personnel :

- Educateurs, soignants, thérapeutes, coaches, enseignants, préparateurs mentaux
- Toute personne souhaitant expérimenter la Respirologie comme levier d'équilibre personnel et professionnel.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Développer sa résilience face au stress grâce à des techniques respiratoires ciblées.
- Pratiquer les principes de la Respirologie pour en constater les effets sur soi.
- Concevoir et animer une séance de Respirologie auprès de différents publics.
- Savoir observer, sur soi, les besoins en termes de posture, détente, respiration.
- Savoir repérer sur l'autre, les signes de transformation.

## Contenu

### Les 4 grands enjeux de la Respirologie

- **Biologique** : acidose, détoxification, oxygénation... repousser son Seuil d'essoufflement.

- **Mécanique** : respiration et posture, libération des tensions musculo-squelettiques et fasciales.
- **Émotionnel** : gérez vos émotions négatives pour éviter les blocages et la somatisation.
- **Mental** : transformation des pensées limitantes, clarté et motivation.

### Les 10 techniques expérimentées

- Respiration hypopressive tenue (Vacuum).
- Respiration carrée et triangulaire, Respiration Afghane.
- Le Contracté/Relâché et ses effets sur le système nerveux.
- Techniques d'ancrage et d'enracinement.
- Transe légère, et dissociation, ancrage, reconnexion à soi, Résilience...
- Le déplacement du négatif : mise à distance des émotions, et ancrage de ressource.

### Applications pratiques :

- En salle : Stretching postural, Pranayama, Pilates...
- En extérieur : marche afghane, nordique, jogging.
- En piscine : immersion, lien entre respiration et gestion émotionnelle.
- Modules complémentaires : méditation, didgeridoo, apnée, longecôte, relaxation, selon les intervenants.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance théorie / pratique : 70 % expérimentation - 30 % apports théoriques.
- Mises en situation : en tant que pratiquant, puis animateur sur des exercices simples.
- Évaluation formative via QCM observation des mises en situation.
- Possibilité de certification "Technicien en Respirologie" : Évaluation sur 5 critères Exécution, Routine, Adaptation, Animation, Coaching.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Olivier BENOIT**, Master 2 APS, DU management, Coach, et formateur ACTIF depuis 1994.

Et/ou, **Filiz DERUK**, psychopraticienne et hypnothérapeute, formatrice en Méditation de pleine présence.

**Intervenants experts** : en fonction des besoins et des opportunités.

### Les + de la formation

- Efficacité éprouvée : stress, sommeil, clarté mentale...
- Contenus directement applicables et transférables selon les publics,
- Richesse pédagogique et variété des Intervenants.
- Cadre bienveillant, dynamique et stimulant.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



# QI-GONG : UNE PRATIQUE POUR DÉVELOPPER CONSCIENCE CORPORELLE, SOUPLESSE ET VITALITÉ

CODE

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 15 au 17/06/2026

## Visée professionnelle

Le Qi Gong est une pratique psycho-corporelle issue de la médecine chinoise. Accessible à tous, à tous les âges de la vie, basée sur le lien et l'équilibre corps et esprit, il permet aux professionnels de la relation d'aide de découvrir et de s'approprier des techniques adaptables, simples, variées, utilisables individuellement ou en en groupe. Il permet également d'améliorer ses capacités relationnelles au quotidien.

Cette formation permettra aux professionnels engagés dans une relation d'aide d'acquies des techniques de Qi Gong au profit des personnes aidées. Elles favoriseront également leurs capacités d'accompagnement.

## Personnes concernées et prérequis

Formation ouverte à toute personne exerçant une fonction socio-éducative, de soin et d'accompagnement souhaitant découvrir et s'engager dans la pratique et l'utilisation du Qi Gong.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Découvrir les bases du Qi Gong et de la médecine chinoise.
- Savoir utiliser des exercices corporels structurants, adaptables, et ludiques, susceptibles d'apaiser les tensions articulaires, musculaires, émotionnelles.

## Contenu

### Les différentes dimensions du corps

- Physique.
- Énergétique.
- Relationnel.

### Auto-massages

- Repérer.
- Soulager.
- Dynamiser.

### Assouplissement : explorations des possibilités de mouvement et des possibilités articulaires

- Action déstressante et revitalisante.
- Amélioration de la circulation du sang.
- Ajustement tonique - travail sur la fluidité du geste et du ressenti.
- Action apaisante.

### Enracinement et centration

- Action stabilisante.
- Construire des séances en individuel et/ou en groupe (notions de cadre, de dispositifs, d'indications et de limites).

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Cette formation sera basée essentiellement sur la pratique et les échanges au sein du groupe.
- Échanges et apports pédagogiques pour transférer ces expériences dans les situations professionnelles.
- Une place importante sera donnée à la co-construction pour que chaque professionnel puisse repartir avec des apports concrets au regard de sa pratique professionnelle.
- Une documentation détaillée permettra de retrouver après le stage les informations et exercices essentiels.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Thomas PETIT**, psychomotricien, exerçant dans les domaines sanitaires et médico-sociaux. Il accompagne les professionnels depuis 2000 dans le cadre de la formation professionnel et de l'analyse des pratiques.

Formé aux thérapies à médiation corporelle, il a fait de l'approche corporelle dans l'accompagnement un axe important de son travail.

### Les + de la formation

- 80 % du temps consacrés à la pratique
- Expérimentation d'outils utiles pour soi et pour l'accompagnement

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# LE YOGA : EXPLOITER SA RICHESSE DANS SES APPLICATIONS PROFESSIONNELLES

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

CODE

Dates : du 18 au 22/05/2026

621

## Visées professionnelles

L'accompagnement de personnes en difficulté demande de la disponibilité, de la concentration et un certain équilibre physique et psychologique.

La pratique du yoga amène à une connaissance de soi et à une qualité relationnelle plus approfondies. Il permet de diminuer les tensions physiques et émotionnelles, renforce et assouplit le corps, dynamise et apaise.

La formation aide à un meilleur positionnement professionnel et permet d'acquérir les fondements philosophiques et les bases techniques du yoga (pouvant être utilisées dans un atelier à médiation corporelle).

## Personnes concernées et prérequis

Chaque acteur des secteurs sanitaires, médico-social et social, en contact avec un public en difficulté et/ou en souffrance (enfants ou adultes), ayant le projet d'acquérir les fondements du Yoga utiles à une meilleure adaptabilité dans sa vie professionnelle : résistance au stress et à l'épuisement physique et émotionnel, capacité d'écoute et d'empathie, bonne distance relationnelle.

Chaque professionnel intéressé et motivé pour insérer la discipline du yoga dans sa pratique au service des personnes qu'il accompagne. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Connaître les principes de base du yoga et de sa pratique.
- Maîtriser 6 postures essentielles d'initiation et 3 techniques de respiration (pranayama).
- Établir un autodiagnostic de son état physique, énergétique et mental.
- Savoir construire une séance de yoga dans le respect des fondamentaux.

## Contenu

### Postures de base du yoga

- Par 2 pratiques quotidiennes, les postures de base du yoga et l'aspect respiratoire dans les postures, le développement de l'attention et de la concentration, la détente.

### Ateliers

- L'exploration de certaines postures, leurs préparations, leurs effets, leurs indications et contre-indications.
- La recherche par petit groupe de la mise en pratique d'un aspect théorique ou postural, permettant de valoriser les échanges, les perceptions et l'intégration des savoirs.
- L'adaptation de ces nouvelles connaissances au contexte professionnel de chacun.

## Exposés théoriques

- Les thèmes clés de l'aspect philosophique, proposés en lien avec les pratiques et les ateliers.
- Comment et pourquoi utiliser les différentes postures, pour quelles finalités toujours en rapport avec le moment présent, le pratiquant, et l'environnement, l'art de combiner les postures.
- Le lien de la respiration avec les postures et ses effets sur le mental.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Chaque aspect théorique sera mis en situation par des exercices pratiques, des ateliers, des exposés, des réflexions sur l'utilisation professionnelle.
- Apprentissage de la construction de séances, création collective qui met en pratique les compétences relationnelles travaillées lors de la formation.
- Évaluation des connaissances sur les postures et sur la construction de séances collectivement.
- Les stagiaires recevront en fin de stage un document regroupant les différents thèmes philosophiques, les postures et différentes techniques respiratoires, ainsi que les séances abordées pendant toute la durée de la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Fabienne BERTOMEU**, psychomotricienne, professeur de yoga, expérience de cadre dans le secteur médico-social pendant 20 ans.

## Note

Les stagiaires sont invités à se munir de vêtements confortables.

### Les + de la formation

- 70 % de la formation est consacré à la pratique.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# PILATES ADAPTÉ

## Des outils concrets pour animer vos ateliers bien-être et santé

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1344 €

Dates : du 08 au 12/06/2026

### Visées professionnelles

Née de la résilience de Joseph Pilates, atteint dès l'enfance de rachitisme et d'asthme, cette méthode révolutionnaire s'appuie sur une pratique douce mais exigeante, accessible à tous les publics : sportifs, seniors, personnes en situation de handicap, femmes enceintes...

Aujourd'hui, reconnue dans les domaines du sport, de la santé et du bien-être, la méthode Pilates permet un renforcement profond du corps, une meilleure posture et une harmonisation corps-esprit.

### Personnes concernées et prérequis

Cette formation s'adresse à tous les professionnels des établissements du secteur éducatif, social, médico-social ou sportif, et souhaitant :

- S'initier ou se perfectionner à la méthode Pilates,
- Et proposer une activité corporelle adaptée et bienveillante dans leur établissement,
- Acquérir de nouveaux outils pour accompagner les publics vers plus de conscience corporelle et de mieux-être.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Appliquer les fondamentaux de la méthode Pilates : alignement, respiration, placement, gainage.
- Expérimenter sur vous-même les bienfaits de la méthode : souplesse, posture, apaisement mental.
- Adapter les postures en fonction des capacités de chacun.
- Guider avec tact, corriger avec bienveillance, et animer une séance inspirante.
- Intégrer les principes dans une démarche globale de santé, de prévention et de bien-être.

### Contenu

- Les bases de la méthode Pilates : son histoire, ses influences yoga, gymnastique, posturologie, ses enjeux.
- Les 8 principes clés et les 15 postures fondamentales.
- Travail respiratoire spécifique : au sol, en dynamique, et même en piscine !
- Anatomie simplifiée : comprendre le diaphragme, les chaînes musculaires, le transverse.
- Méthodologie : apprendre à expliquer un mouvement, animer une séance, ajuster les postures.
- Notions de coaching : posture pédagogique, communication, motivation.
- Les bienfaits de la méthode sur le stress, les troubles musculo-squelettiques, la somatisation.
- Cadre réglementaire : bonnes pratiques pour encadrer une activité en toute légalité.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- 60 % de pratique corporelle : apprendre en bougeant, en ressentant, en testant.
- Ateliers guidés et jeux de rôles pédagogiques.
- Coachings individualisés et corrections personnalisées.
- Remise d'un support pédagogique complet.
- Évaluation Certification.
- Selon le modèle de Kirkpatrick, évaluations avant, pendant et après la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)
- En option : certificat d'Initiateur Pilates délivré après évaluation sur 5 critères Exécution, Routine, Adaptation, Animation, Coaching.

### Animation

Une équipe expérimentée et complémentaire pour vous accompagner, parmi :

- Olivier BENOIT - Coach, formateur en pédagogie corporelle depuis 1994, Master 2 APS, DU management médico-social,
- Jean-Marie MAHIEU - Coach Pilates certifié, Professeur de Judo 7e Dan, expert du mouvement, de l'alignement et de la respiration.
- Joane BEGAT : Coach Fitness BPJEPS, certifiée Pilates.
- Norbert CARABAJAL, Coach et Somatothérapeute.

### Les + de la formation

- Une méthode transférable à tous les milieux : EHPAD, Foyers, Clubs sportifs, Établissements de soins
- Au-delà de l'aspect technique, un soin particulier est accordé aux notions de pédagogie.
- Une approche bienveillante, centrée sur l'humain
- Une équipe de formateurs expérimentés et complémentaires.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# LA VOIX POUR PRENDRE SOIN

## Un outil simple et efficace au service de la relation

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 11 au 13/05/2026

CODE

623

### Visées professionnelles

Parlée ou chantée, la voix est l'instrument privilégié qu'utilisent les êtres humains pour entrer en relation, en communication avec l'autre. Dès lors, quel impact peut avoir notre voix, dans le cadre professionnel, sur les personnes avec qui nous sommes en relation ?

À l'issue de cette formation les participants seront en capacité de gérer leur voix et de l'utiliser de manière pertinente et créative dans le contexte professionnel.

### Personnes concernées et prérequis

Toute personne exerçant en milieu socio-éducatif, psychiatrique ou soignant. Professionnel utilisant la voix, sa voix dans un travail relationnel, quelle que soit la population concernée : avec ou sans langage parlé.

Aucune expérience vocale nécessaire.

### Objectifs opérationnels

- Identifier la place et les particularités de la voix dans la communication non verbale pour en comprendre sa portée messagère.
- Utiliser de manière créative sa voix comme moyen d'apaisement et d'ajustement relationnel notamment lorsque la rencontre ne va pas de soi.
- Créer un atelier vocal adapté aux personnes accompagnées et au contexte.

### Contenu

- Aspects théoriques et physio-socio-psychologique de la voix.
- Le corps instrument de la voix : de la voix libre à la voix parlée en passant par la voix chantée, pouvoir mieux en appréhender les « en-jeux ».
- Les aspects infra verbaux de la voix : la portée expressive, émotionnelle, communicative de la voix, en déca même du langage verbal.
- Voix-corps-émotion-relation : cris, pleurs, chuchotement, rire, plaintes..., à quoi la voix humaine nous renvoie-t-elle ?
- Expérimentation et mise en jeu du corps et de la voix pour soi, à deux, en groupe.
- Exercice de détente et d'éveil sensoriel, de respiration, d'exploration vocale, du jeu, à la parole en passant par le chant..
- Méthodologie de création d'un atelier vocal : des jeux vocaux au conte en passant par le chant, quelles médiations pour quels effets ?

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement « actives » : chaque temps de pratique est prolongé par un temps de réflexion et d'apports théoriques mettant en perspective les expériences de terrain de chaque stagiaire auprès de son public.
- Chaque stagiaire recevra des documents pédagogiques.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Blandine GAUD**, psychomotricienne, formatrice en Expression Vocale.

#### Les + de la formation

- Pratique active de la voix.
- Temps de réflexion et mise en lien avec la situation professionnelle.

# LA MÉDITATION : INITIATION À LA "PLEINE PRÉSENCE"

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1344 €

Dates : du 18 au 22/05/2026

## Visées professionnelles

Apprendre à pratiquer la méditation pleine présence de façon simple et concrète, pour transformer le stress, développer la clarté intérieure, et améliorer la qualité des relations au travail ou dans l'accompagnement.

Une semaine immersive pour :

- Se reconnecter à soi.
- Mieux gérer ses émotions et ses pensées.
- Retrouver calme, discernement et énergie.

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels de la relation d'aide éducateurs, soignants, thérapeutes, managers, enseignants, ou toute personne en quête de recentrage, de calme intérieur et d'outils transférables au quotidien.

Pas de prérequis.

N.B. Ce stage est également le prérequis au module complémentaire : Animer un atelier Méditation.

## Objectifs opérationnels

- Retrouver son calme volontairement face aux ruminations mentales.
- Comprendre l'impact du stress sur le comportement et les relations.
- Développer bienveillance et compassion relation à soi, relation à l'autre.
- Garder son discernement et sa présence dans les situations tendues.

## Contenu

### Fondamentaux de la pleine présence

- OMT Open Mindfulness Training et courants actuels.

### Neurosciences et gestion des émotions

- Comprendre le fonctionnement de l'esprit.
- Exercices de méditation assise, en mouvement, en silence, en nature.

### Approches corporelles

- Respirologie.
- Ancrage.
- Perceptions sensorielles.

### Structuration d'une séance

- Ouverture.
- Développement.
- Clôture.

N.B. Possibilité d'une séance en eau peu profonde pour l'ancrage respiratoire.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- 60% de pratique méditations guidées, exercices corporels, feedbacks en groupe.
- Alternance théorie / pratique
- Pédagogie active : chaque participant expérimente les rôles de sujet, praticien, observateur
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Filiz DERUK**, hypnothérapeute et psychopraticienne, formée en Méditation pleine Présence, pour la pratique.

**Olivier BENOIT**, Master 2 APS, DU management, Coach et formateur ACTIF depuis 1994, pour la méthodologie.

## Note

Au 2e semestre, un second stage "Animer un atelier MEDITATION" est proposé. Il est accessible à toutes les personnes ayant participé à cette initiation, ou à celles qui ont une expérience et une pratique régulières de la Méditation.

Et après ?

Ce stage est la première étape pour celles et ceux qui souhaitent :

- Mieux vivre leur quotidien professionnel.
- Intégrer des temps de présence dans leur accompagnement.
- Proposer des ateliers de méditation dans leur structure ou en indépendant.

## Les + de la formation

- Une découverte approfondie de la méditation.
- La connexion pleine nature de la Grande Motte.
- 5 jours pour se booster.

# LA MÉDIATION LUDIQUE

## Soigner, éduquer et apprendre en jouant

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

CODE

Dates : du 13 au 15/04/2026

635

### Visées professionnelles

Les professionnels sont de plus en plus sollicités pour créer, mettre en place, animer et pérenniser des ateliers. Par ailleurs, le jeu est injustement considéré comme occupationnel, réduit à une activité de loisir.

Pour autant, il est essentiel dans le développement des apprentissages et le développement cognitif.

Pour autant, il a été reconnu que le jeu pouvait avoir des vertus thérapeutiques, certains d'entre eux ayant été créés dans cette finalité.

Nous proposons de construire collégialement un dispositif qui utilise le jeu comme média. Nous proposons également de construire les conditions de sa pertinence : les modalités d'accueil et d'accompagnement, la dynamique de groupe qui s'instaure, l'intérêt psychique qu'y trouve la personne et comment évaluer ce qui s'y déroule en lien avec les objectifs des projets personnalisés.

### Personnes Concernées et prérequis

Tout professionnel qui anime ou qui souhaite animer des ateliers photographie à visées éducatives ou soignantes social, sanitaire ou médico-social. Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Acquérir une base méthodologique d'animation d'atelier thérapeutique utilisant le jeu.
- Déterminer les objectifs de l'atelier et les outils pour en évaluer les effets.

### Contenu

#### La médiation - conceptualisation et modélisation théorique

- La fonction-tiers du jeu.
- L'aire transitionnelle.

#### Le support ludique

- Du jeu au je, du jeu au savoir, du jeu à la relation : la place du jeu dans la subjectivation et dans les apprentissages.
- Atelier thérapeutique vs atelier éducatif : choisir ses objectifs et organiser ses séances.

#### Construire un atelier ludique, cadre et modalités

- Les fonctions du médium ludique : remédiation cognitive, facilitation du processus de subjectivation, élaboration des conflits, gestion des émotions.
- Définir le cadre.
- Les différents temps de l'atelier : comment dire ? Que dire ? Entre observation, analyse et formulation.
- Adapter les ateliers aux personnes accueillies.

### L'animation de l'atelier

- La fonction et le rôle d'animateur : de la technique à la rencontre.
- Outil d'observation et de rencontre.

### Exercices pratiques

- Exercices thématiques, techniques.
- Exercice complet : construction d'un atelier, son animation et sa mise en œuvre.

### Évaluer la pertinence de l'atelier

- Évaluer les effets d'une pratique de médiation,
- Évaluer pour aider la personne à se repérer.

*Mise en pratique d'atelier à partir des propositions du groupe en fonction de votre projet*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance entre apports théoriques et pratiques.
- Un document pédagogique sera remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Gilles BRANDIBAS**, psychologue clinicien, formateur et intervenant en analyse de la pratique depuis plus de 20 ans, Docteur en Psychopathologie, participe à des groupes de recherche sur l'effet des pratiques en institution, notamment les effets de l'art-thérapie, a écrit de nombreux articles et ouvrages, a exercé en tant que psychologue en institutions (MECS, ITEP, SAVS, ...).

### Les + de la formation

- 70% de pratique.

# CONCEVOIR ET ANIMER UN ATELIER À MÉDIATION MUSICALE POUR L'INTÉGRER DANS SA PRATIQUE

CODE

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 05 au 09/10/2026

636

## Visée professionnelle

Cette formation permet d'aborder l'utilisation de la communication musicale et de la dimension sonore pour favoriser l'établissement d'une relation à portée thérapeutique. Le programme pédagogique est axé sur la découverte du cadre de la musicothérapie et l'acquisition d'un ensemble de méthodes et de techniques utilisées dans ce contexte. D'une grande richesse pédagogique, cette formation peut permettre aux stagiaires d'intégrer rapidement de nouveaux outils à une pratique existante, comme de développer et d'animer différents projets « ateliers-musique » dans des contextes et cadres professionnels variés.

## Personnes Concernées et Prérequis

Toute personne concernée par l'animation d'un atelier d'expression utilisant les techniques de médiation musicale. Une expérience dans le domaine du soin-social-accompagnement et/ou dans le domaine de la pratique musicale (vocale ou instrumentale) est souhaitée.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Connaître les fondements théoriques de la médiation à visée thérapeutique par le son et la musique.
- Acquérir une méthodologie de mise en œuvre d'un atelier à médiation musicale
- Animer un atelier à médiation par le son et la musique afin d'accompagner des personnes vulnérables et/ou handicapées

## Contenu

- Musicothérapie et médiations thérapeutiques : vue d'ensemble et cadres d'applications.
- Rôle et place de l'animateur, la relation d'accompagnement animateur-musique-usager, la fonction de la médiation.
- Évaluation du bienfondé d'un accompagnement au moyen d'un bilan de réceptivité et d'expression au son et à la musique
- Appropriation des méthodes et techniques : actives, réceptives et relaxation psychomusicale.
- Observation et analyse du vécu des séances.
- Liens entre la pratique et la théorie.
- Mise en place un projet d'atelier à médiation musicale.
- Le travail en équipe pluridisciplinaire.

*Réalisation de travaux pratiques : animer des séances de type 'atelier à médiation musicale', utiliser les outils connectés, créer des supports musicaux de relaxation à l'aide de l'ordinateur (applications de montage audionumérique et recherche d'œuvres musicales par Internet).*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Les contenus sont abordés de manière inductive, dans une alternance de mises en situation pratiques puis d'apports méthodologiques et théoriques adaptés aux secteurs santé, social, et éducatif.
- Mises en situation groupales mêlant écoute et production au moyen de différentes méthodes et outils : pratiques d'improvisation instrumentales et vocales, méthodes psychopédagogiques (Orff, Dalcroze), techniques utilisées en musicothérapie (actives-réceptives-relaxation psychomusicale), massages-voyages sonores, utilisation d'instruments de musique intuitifs...
- Travail de mise en lien entre la pratique et un référentiel théorique, apport de vignettes cliniques vidéo issues de la pratique du formateur.
- Un dossier pédagogique numérique est mis à la disposition de chaque participant (copie ou téléchargement) Il est également demandé aux stagiaires de se munir d'un ordinateur portable et d'écouteurs, utilisable lors des travaux pratiques de montage audio en individuel. L'ordinateur ou tablette-smartphone est également souhaitable afin de se familiariser avec un espace apprenant propre à la formation.

## Animation

**Pascal VIOSSAT** (<https://www.echosysteme.eu/>), musicothérapeute, neuromusicothérapeute certifié est membre de la Fédération Française des musicothérapeutes, musicien, formateur intra-inter établissements

## Note

Pascal VIOSSAT et sa société L'ART-ONDE sont détenteur d'une certification intitulée "Concevoir et animer un atelier à médiation musicale" inscrite auprès de France compétences (RS7108). Cette formation est susceptible d'être une découverte du parcours certifiant proposé par M Pascal VIOSSAT.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - [intra@actif-online.com](mailto:intra@actif-online.com)



# LE THÉÂTRE COMME UN CHAMP D'EXPRESSION ET D'EXPÉRIMENTATION VERS LA SINGULARITÉ

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

CODE

Dates : du 15 au 19/06/2026

638

## Visée professionnelle

Le théâtre sous toutes ses formes donne la possibilité de laisser libre cours aux émotions, aux sentiments intérieurs et profonds, aux points de vue sur soi-même, les autres et le monde en général. À travers sa pratique, les participants s'ouvrent aux autres et à la création. Ce lieu devient domaine réservé loin de l'institution ou des parents. Un endroit privilégié permettant à chacun de s'approprier ce qu'il souhaite comme il le souhaite, sans esprit de compétition, de rivalité, de performance et de sélection. L'occasion, pour le participant créateur, de s'étonner, de se chercher, de se surprendre, voire, de se prendre un moment, pour quelqu'un qu'il ne soupçonnait pas être.

Cette formation vous apportera des éléments de réflexion, une méthode et des outils pratiques, pour mener un atelier d'expression théâtrale pour des publics singuliers, en partant du principe que le théâtre peut être un moyen de sortir de l'enfermement et de l'exclusion pour trouver une place.

## Personnes concernées et prérequis

Toute personne impliquée ou intéressée par la mise en œuvre d'une activité d'expression artistique et théâtrale comme support pédagogique, favorisant au-delà de la notion d'animation la création et l'expression de soi comme des vertus thérapeutiques.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Acquérir des notions théoriques sur le théâtre et sa pratique.
- Maîtriser des exercices d'entraînement au théâtre.
- Mettre en œuvre un atelier de théâtre.

## Contenu

### Construire sa méthodologie pour animer un atelier théâtre

- Les outils utilisés par le théâtre : le corps, la voix, l'imaginaire, les émotions, le personnage, le texte, le jeu.
- La créativité et l'imaginaire verbal et corporel.
- Le travail des textes.

*Échanges et débats entre les participants.*

### Mettre en place des moyens efficaces

- Le travail et la gestion des émotions.
- La mise en mouvement, la dynamique collective, la cohésion.
- L'expression orale : la diction, l'articulation.
- Le travail de textes.

*Nombreux exercices pratiques permettant de s'approprier ces règles.*

## Réaliser un atelier théâtre en « live »

- Travail d'improvisation.
- Organiser et programmer une séance d'expression adaptée.

*Présentation publique de fin de stage.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- La formation propose d'aborder le théâtre par la théorie et le travail à la table en alternance avec la mise en pratique collective.
- La démarche proposée s'appuie sur l'expérimentation active par les participants d'exercices théâtraux : initiation, pratique du jeu et de la mise en scène. Il s'agit de mettre en situation les participants comme concepteurs et animateurs d'ateliers.
- Des temps sont aussi réservés aux échanges, à la réflexion et l'élaboration sur les différentes pratiques.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

Émilie CHEVRIER, comédienne, metteur en scène.

### Les + de la formation

- 70 % de pratique du théâtre avec une comédienne.
- Un moment de rencontre, d'échange et de discussion.
- Une présentation publique de fin de stage.

# CRÉATIONS ARTISTIQUES À PARTIR DE MATÉRIAUX DE RÉCUPÉRATION

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 01 au 05/06/2026

## Visée professionnelle

Les éducateurs, enseignants et travailleurs sociaux appelés à animer des groupes ou des ateliers sont souvent à la recherche des nouvelles idées et techniques qui leur permettent de stimuler, valoriser et d'intéresser leur public.

Ce stage permet d'envisager l'ensemble des conditions de mise en œuvre d'une activité artistique. Il décrit les paramètres à prendre en compte pour la conduite d'un atelier en institution ou hors les murs (préparation, aménagement, mise en sens et techniques artistiques), afin d'appréhender les enjeux de l'expression créatrice comme outil de bienfaits thérapeutiques. En effet, la mise en place de ses techniques au sein d'une activité permet à chacun de s'exprimer, de renforcer la découverte de soi et d'être valorisé. Cette formation permet de fournir des outils pour mettre en place une activité éducative comme processus de création et d'expression, tout en servant de support à la relation, et à la construction de l'image de soi.

## Personnes concernées et prérequis

Éducateurs, enseignants et tous travailleurs sociaux. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Acquérir des techniques peu coûteuses et facilement adaptables en atelier pour créer objets et projets personnels et valorisants.
- Envisager la création comme nouvelle relation à soi et aux autres, médiatrice par le papier, l'objet fini et le regard sur l'objet.
- Organiser et animer un atelier de multiple projets et techniques.

## Contenu

- Marbrure sur papier et toutes sortes de supports. Technique permettant un résultat immédiat, très coloré et esthétique.
- Tissage à « la lirette » : à partir de tissu de récupération et de cadres très simples à réaliser. Technique très facilement adaptable à toutes sortes de public (handicap divers).
- Papier mâché : technique utilisant du papier journal pour construire divers objets en trois dimensions, du plus simple au plus complexe. Technique hautement adaptable à toutes les conditions et à tous les types de fonctionnements d'ateliers.
- Technique de fabrication de papier recyclé : permettant de fabriquer à partir de papier de récupération des feuilles de papier artisanales (décorables avec pétales séchés, empreints...) pour menus, cartes, carnets, etc.
- Fabrication de peinture à la colle à partir de farine et d'eau, matière très bon marché, aux usages très libres (au doigt, au pinceau, avec éponges ou morceaux de carton ou plastique).

- Techniques simples de reliure : fabrication et décorations de livres pour incorporer éventuellement des travaux sur papier réalisés pendant la semaine.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Méthodes pédagogiques majoritairement actives : 80 % de pratiques manuelles et expérimentation de techniques. 20 % apports théoriques. Les différentes techniques acquises sont adaptables, simples, utilisent des objets et matières premières de récupération ou avec un budget très petit.
- Salle atelier avec équipements et outils nécessaires à la réalisation des différentes activités.
- Les stagiaires rentrent après la semaine avec leurs réalisations qu'ils peuvent utiliser comme modèles pour l'atelier.
- Un document sur chaque technique est fourni à chaque stagiaire.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

Suzanne OTWELL-NEGRE, artiste en bijouterie.

## Note :

Pour la lirette, amener quelques tissus de récupération si possible ainsi qu'un appareil photo et quelques outils personnels : blouse, cutter, ciseaux, crayons (optionnel). Si vous avez déjà travaillé ces techniques ou si vous avez des photos de travaux faits avec les résidents dans vos établissements, pour partager votre expérience, pensez à apporter vos réalisations ou des photos de celles-ci.

## Les + de la formation

- 80 % du temps consacré à la pratique.
- Acquisition de multiples techniques attractives et adaptables aux divers publics accompagnés.
- Réalisations concrètes avec objets et œuvres emportées par les stagiaires après le stage.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# DESSINER ET PEINDRE : DES GESTES FONDAMENTAUX À LA PORTÉE DE TOUS

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

CODE

641

Dates : du 22 au 26/06/2026

## Visée professionnelle

Les possibilités d'expression en art plastique sont multiples : des techniques éprouvées sur papier ou sur toile aux créations assistées par ordinateur. On observe toutefois un besoin de retour aux sources dans le domaine du dessin et de la peinture avec des outils simples et peu coûteux.

Cette formation se donne pour but d'approprier les techniques, de rendre les pratiques abordables et ludiques tout en conservant rigueur et qualité.

## Personnes Concernées et Prérequis

Toute personne en charge d'un atelier « Art plastique » ou désirant en créer un, ou simplement motivée à titre personnel.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Dessiner et peindre : croquis, portraits, paysages, natures mortes.
- Expérimenter l'aquarelle, la gouache, la peinture à l'huile, l'impression.
- Acquérir des techniques pour transmettre et guider.
- Animer un atelier d'art plastique.

## Contenu

- Les outils.
- Les supports.
- Les différentes techniques : aquarelle, peinture à base de pigments et de liants (acryliques, huile) utilisations de « charges ».
- Les gestes.
- Les couleurs.
- Les médiums.

*Entraînement au dessin par de courtes séances quotidiennes de croquis « rapide ».*

*Expérimentations (au choix) des grands thèmes : paysage, portrait, nature morte, peinture gestuelle, compositions murales...*

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Fiche technique pour chaque expérimentation.
  - Exercices imposés suivis de créations libres ou guidées.
  - L'évaluation des acquis se fait tout au long de la semaine avec l'analyse des travaux réalisés.
  - Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)
- NB. Tout le matériel nécessaire aux expérimentations est mis à disposition, mais le stagiaire doit prévoir un carton à dessins pour le transport de ses œuvres.*

## Animation

Grégoire Fabvre, artiste plasticien.

## Note

Il est conseillé de porter un vêtement ne craignant pas les taches. Un carton à dessins 50X70 est utile pour le transport des œuvres.

# QUAND LA PEINTURE ET LA CRÉATION ARTISTIQUE DEVIENNENT UN SOIN ET UN ACCOMPAGNEMENT

CODE

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 21 au 23/09/2026

## Visée professionnelle

La formation "Quand la peinture et la création artistique deviennent un soin et un accompagnement" explore le pouvoir thérapeutique de l'art. En combinant la peinture et la créativité, elle offre une approche novatrice pour accompagner les individus dans leur cheminement personnel. Les participants apprendront à utiliser l'expression artistique comme un outil de guérison, de communication et de transformation. En se basant sur des techniques de psychologie et d'art-thérapie, cette formation propose une exploration profonde des processus créatifs et de leur impact sur le bien-être émotionnel. Les intervenants partageront des études de cas, des exercices pratiques et des méthodes éprouvées pour intégrer l'art dans un cadre thérapeutique. Cette formation s'adresse aux professionnels de la santé mentale, aux éducateurs, aux artistes et à toute personne intéressée par l'utilisation de l'art comme moyen de soutien et d'accompagnement.

## Personnes Concernées et Prérequis

Les professionnels, en équipe ou en individuel, du secteur de la santé, du social, du médico-social, du pédagogique qui souhaitent travailler le soin et l'accompagnement au travers de la création et l'expression artistique.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Découvrir l'utilisation des outils et techniques d'apaisement et de recueils des aspirations.
- Savoir inscrire la création et l'expression dans la dynamique d'accompagnement.
- Construire un atelier de création artistique.
- Travailler des outils au service du travail en équipe dans la mise en œuvre du projet.

## Contenu

### Présentation : rencontre

- Commencer à se familiariser avec un outil au travers de sa propre présentation et comprendre l'intérêt et l'importance de la rencontre.

### Théorie

- Présentation des outils : mandala, blason, héliquadrisme.
- Faire un tour d'horizon de la symbolique des couleurs, l'intérêt de l'expression et du lâcher prise, l'historique des outils.

## Expérimentation

- Tester les outils, en saisir leur sens, leur intérêt et réfléchir à comment les inscrire dans sa pratique en fonction des publics et des contextes. Comment entendre une consigne : travail guidé, semi-guidé.
- Comment construire un atelier ?

## Partage en équipe

- Adapter les outils au travail en équipe. Méthodologie, idée et intérêt pour mettre à profit l'utilisation des outils au service de la communication intra-équipe.

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- La démarche proposée s'appuie sur des mises en situation actives.
- Créations libres ou semi-guidées.
- Créations individuelles et collectives.
- Des temps sont réservés pour la mise en partage dans la propre expérimentation des stagiaires.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)
- N.B. Tout le matériel nécessaire aux expérimentations est mis à disposition.

## Animation

**Christelle NUEZ**, de formation initiale éducatrice spécialisée.

Aujourd'hui, art-thérapeute, artiste peintre, formatrice, intervenant principalement dans les cursus éducateurs spécialisés.

## Note

Il est conseillé de porter un vêtement ne craignant pas les taches.

# "RAKU" ET PETITE APPROCHE DU TOURNAGE

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 15 au 19/06/2026

CODE

643

## Visées professionnelles

L'acquis de ce stage offrira à l'animateur toutes sortes de possibilités :

- Acquérir les connaissances nécessaires pour mener un atelier de poterie à travers un projet collectif.
- Mettre en évidence le potentiel d'expression de chacun en proposant des situations expérimentales qui ouvrent à la créativité par l'utilisation et la transformation par le feu d'éléments naturels,
- Réaliser un projet commun à travers une expérience partagée, sans esprit de compétition qui peut rassembler, mais aussi permettre une émulation et une comparaison positive,
- Utiliser ces connaissances au sein d'un atelier, dans un accompagnement de groupe, comme support à la créativité personnelle en inventant des situations expérimentales concrètes.

## Personnes Concernées et Prérequis

Éducateurs, enseignants, travailleurs sociaux et toute personne motivée (but professionnel ou personnel).

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Connaître les bases techniques nécessaires pour réaliser des objets en terre selon la méthode « RAKU » par des techniques de constructions manuelles.
- Apprendre ou approfondir la conduite des cuissons raku.
- Acquérir le savoir théorique pour construire soi-même, de façon simple, un four de cuisson de poterie.

## Contenu

- Conception et choix des objets simples réalisés lors du stage.
- Façonnage selon diverses techniques manuelles assez aisément abordables, même pour personne novice (plaque, estampage, colombin, creusage).
- Séchage des pièces et première cuisson sans émail (biscuit).
- Émaillage des objets selon plusieurs recettes de couleurs (non industrielles).
- Cuissons raku successives (refroidissement brutal et enfumage dans des copeaux et de la sciure) dans fours à bois (peu couteux en construction et en combustible). Ou, exceptionnellement, cuissons au gaz si nécessaire (circonstances particulières, mauvais temps...).
- Étude et fourniture de plans de petits fours simples (en fibre et en briques) à gaz propane et au bois, réalisables avec peu de moyens et très économiques.
- Découverte des sensations du tournage par les stagiaires (à tour de rôle).

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Le stagiaire participe lui-même au cycle complet de cette manière de faire en réalisant tous les gestes à accomplir pour finaliser cet acte créateur.
- Il découvrira (ou renforcera) les premières esquisses d'une expression simple et personnelle (utilisable en groupe) qui se sert d'éléments naturels : l'argile, l'eau, le feu, l'air, le bois.
- Découverte des sensations procurées lors de l'approche du tournage.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Thierry DUPUY**, artiste céramiste, formateur à l'Actif depuis plus de 25 ans.

## Note

Prévoir des emballages pour emporter les objets finis qui restent propriété des stagiaires. Se munir de vêtements adaptés à un atelier où l'on se salit (et vêtements couvrant les jambes et les bras pour les défournements et attache pour les cheveux si nécessaire).

## ATELIER VIDÉO

## De l'écriture au montage, maîtriser la création audiovisuelle

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1274 €

Dates : du 14 au 18/09/2026

**Visées professionnelles**

Dans un contexte où la communication visuelle prend une place croissante dans les structures sociales et médico-sociales, la maîtrise de la réalisation audiovisuelle devient un atout essentiel pour valoriser les actions, sensibiliser les publics et promouvoir les initiatives.

Cette formation vise à permettre aux professionnels d'acquérir les compétences nécessaires pour concevoir, tourner et monter un film, et ainsi organiser de façon autonome un atelier vidéo ou réaliser un projet audiovisuel adapté à leur structure.

**Personnes Concernées et Prérequis**

Toute personne amenée à utiliser les outils numériques lors de tournages et/ou à effectuer des montages vidéos.

Cette formation est accessible aux débutants.

Pas de prérequis.

**Objectifs opérationnels**

- Maîtriser les principales étapes de la mise en œuvre d'un projet audiovisuel écriture, tournage, montage.
- Acquérir des connaissances théoriques et un savoir-faire pratique grâce à l'expérimentation in-situ.
- Utiliser les outils numériques adaptés à la production vidéo caméra, logiciels de montage.
- Monter et finaliser un film en intégrant mixage, effets et exportation.
- Transposer les compétences acquises pour animer un atelier vidéo ou réaliser un projet audiovisuel dans sa structure.

**Contenu****LA PRATIQUE**

- Concevoir un projet audiovisuel
  - Écriture du scénario / Dialogues / Story-board.
  - Préparation du tournage : repérages, plan de tournage.
- Techniques de tournage
  - Prises de vue : cadrage, mouvements,
  - Lumière et son captation audio, dispositifs d'éclairage
- Réalisation et post-production
  - Tournage collectif d'un film
  - Montage, mixage, effets spéciaux, étalonnage, exportation du film.

**FONDAMENTAUX THÉORIQUES**

- Raconter une histoire : techniques narratives au cinéma.
- Enjeux du documentaire et de la fiction, le traitement du réel, le point de vue.
- Notions de prises de vue cadrage, mouvements et angles de caméra, choix de la focale..
- Découpage technique : les choix audiovisuels significants.
- Travail de la lumière dispositif d'éclairage artificiel / tournage en lumière naturelle.
- Le travail du son captation audio au tournage / mixage final.
- Techniques de montage, travail de post-production.

**Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations**

- Les participants au stage réaliseront collectivement, en cinq jours, un film de fiction court ou moyen métrage.
- Le processus de réalisation d'un film de fiction permettra une grande émulation créative au sein du groupe tout en couvrant de manière large le champ des pratiques audiovisuelles. Chacun pourra être, tour à tour, co-scénariste, cadreur, preneur de son, réalisateur, monteur.
- C'est en accompagnant les stagiaires dans l'expérience pratique intense qu'ils feront sur le terrain, que seront abordés les aspects théoriques listées ci-dessus.
- Réaliser collectivement une œuvre de fiction est un moyen formidable pour acquérir, même en peu de temps, un savoir-faire audiovisuel conséquent.
- Les stagiaires pourront aisément transposer cette expérience à leur contexte professionnel, pour y réaliser des portraits documentaires ou films institutionnels par exemple.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

**Animation**

**Grégoire FABVRE**, Réalisateur, diplômé de l'E.N.S.A.V de Toulouse.

**Les + de la formation**

- Expérience immersive et collaborative, favorisant l'acquisition rapide de compétences transférables
- Approche pédagogique alliant théorie et pratique, adaptée à tous niveaux, avec production concrète d'un film en fin de stage

# DEVENIR RÉFÉRENT SPORT EN ESMS

Mettre en œuvre le décret 2024 - Structurer un projet APS au service des usagers

Durée : 21 Heures

Coût : 945 €

CODE

660

Dates : La Grande Motte du 07 au 09/04/2026 OU Paris du 26 au 28/10/2026

## Visées professionnelles

Depuis février 2024, les ESMS doivent désigner un référent sport chargé de promouvoir l'activité physique adaptée auprès des usagers.

Ce stage répond à cette exigence réglementaire et propose bien plus qu'une mise en conformité. Il s'agit de former un professionnel capable de construire un projet APS global, ancré dans le réel, au croisement du cadre légal, de la psychopédagogie et du sport santé.

Une pédagogie expérientielle, relationnelle et corporelle, issue de 40 ans d'accompagnement sur le terrain, pour donner du sens, de la posture, et des outils immédiatement transférables.

## Personnes Concernées et Prérequis

Cette formation s'adresse aux professionnels du secteur médicosocial appelés à occuper le poste de référent sport, tel que défini par le décret de février 2024.

Public prioritaire : enseignants en Activité Physique Adaptée (APA), Éducateurs Sportifs titulaires d'un diplôme reconnu.

Autres profils possibles : salariés de l'établissement (AMP, AS, éducateurs spécialisés, etc.) ayant une forte appétence pour le sport et l'accompagnement corporel. Le poste peut leur être confié si aucun professionnel habilité n'est disponible.

Prérequis : aucun diplôme spécifique n'est requis pour suivre la formation, mais une expérience de terrain et une motivation à structurer un projet d'APS sont fortement recommandées.

## Objectifs opérationnels

- Élaborer des séances d'APS adaptées, dans le respect du cadre légal et des capacités des résidents.
- Construire un PPAPS (Projet personnalisé d'APS) intégré au PPA (Projet Personnalisé d'Accompagnement).
- Coordonner les actions avec les intervenants internes/externes et les associations sportives.
- Mettre en place des outils d'évaluation simples pour mesurer l'impact des APS sur le bien-être physique, social et émotionnel.

## Contenu

### Règlementation

- Genèse de la réglementation du sport en France.
- Cours de formation des professionnels en APA.
- Prérogatives des professionnels habilités à animer, encadrer.

- Décret du Référent sport février 2024 et décret du Sport sur ordonnance mars 2017.
- Règlements spécifiques des différentes familles d'Activités Physiques et/ou Sportives APS.
- Mise en place des APS dans les ESMS : quel cadre réglementaire ?

### La coordination

- Gestion de projets pour organiser des événements sportifs.
- Le management fonctionnel : coordonner les intervenants externes.
- Gérer les partenariats avec les associations sportives locales.

### Méthodologie du projet APS

- Règles de l'art : responsabilité et devoir de protection des usagers.
- Évaluer pour définir objectifs et moyens.
- Animer une activité : les 3 exigences éthiques.
- Les différents niveaux d'objectifs et leur mise en lien avec le PPA.
- Démarche pédagogique et relation pédagogique : 2 gages d'une pédagogie de la réussite.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Ateliers pratiques sur l'élaboration du PPAPS.
- Exercices concrets en lien avec les situations rencontrées.
- Partage de bonnes pratiques entre les participants.
- Tests de connaissances et compétences.
- Feedback des participants.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Olivier BENOIT**, Master STAPS, DU Management, coach comportemental et formateur depuis 1994.

Spécialiste de la psychopédagogie et de l'accompagnement par le corps.

Sa méthode intègre mouvement, respiration, émotion et relation pour une posture professionnelle solide, éthique et engagée.

### Les + de la formation

- Exercices pratiques
- Mises en situation



# BREVET DE SURVEILLANT DE Baignade - SECTEUR MÉDICOSOCIAL

## Encadrer et sécuriser les activités aquatiques au-delà du BSB traditionnel

CODE

661

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1379 €

Dates : du 30/03 au 03/04/2026 OU du 01 au 05/06/2026

### Visées professionnelles

Dans un ESMS, une activité aquatique baignade, balnéothérapie, sortie piscine engage la responsabilité de l'établissement. La loi impose une obligation de moyens en matière de sécurité, d'encadrement et de compétences. Le BSB Brevet de Surveillant de Baignade est une réponse partielle à cette exigence.

#### Ce stage ACTIF va plus loin :

Il forme des professionnels du secteur médico-social à un encadrement responsable, pédagogique et sécurisant. Il aborde aussi les notions de posture, animation, méthodologie, pour garantir un accompagnement adapté aux usagers vulnérables. Une formation qui sécurise l'établissement, professionnalise les équipes et valorise les salariés.

### Personnes concernées et prérequis

Professionnels éducatifs ou soignants amenés à encadrer des usagers dans l'eau en piscine, mer, lac, etc., et souhaitant répondre au devoir de protection imposé par la loi.

#### Prérequis :

- Nager 200 m en continu
- Mouvement de brasse correct ciseau de jambes efficace
- Plongeon canard remorquage sur 5 m

En cas de difficulté, une deuxième session est possible via le stage Recyclage BSB.

### Objectifs opérationnels

- Réussir les épreuves du BSB FFSS - référentiel national.
- Organiser et encadrer une activité aquatique en toute sécurité.
- Maîtriser les règles juridiques et les obligations réglementaires.
- Assumer un rôle de référent baignade au sein de l'établissement.
- Animer, mettre en confiance et gérer les situations à risque dans et autour du bassin.

### Contenu

#### Bloc 1 - Sauvetage et sécurité

- Prises de dégagement, remorquage de victime, sortie de l'eau
- Apnée, Palme-Masque-Tuba, sauvetage en mer
- PSC1 : massage cardiaque, bouche-à-bouche, DAE

#### Bloc 2 - Techniques de nage préparation physique

- Éducatifs, entraînement, perfectionnement
- Mises en situation pratiques sur fatigue, panique, stress
- Travail sur l'aisance aquatique et la respiration

#### Bloc 3 - Cadre juridique responsabilité

- Lois, décrets, jurisprudences piscines, mer, rivière

- Obligation de moyens vs obligation de résultats
- Organisation d'une baignade : surveillance, effectifs, matériel, protocoles

#### Bloc 4 - Pédagogie posture professionnelle

- Mise en confiance, gestion émotionnelle, psychologie de la réussite
- Animation d'un groupe en milieu aquatique
- Méthodologie de séance, rôle de superviseur d'équipe

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Stage essentiellement pratique, en piscine pour les parties sauvetage, natation et secourisme.
- En salle pour les aspects techniques : réglementation et organisation de baignades.
- Au-delà de l'examen sont abordées les épreuves des diplômes supérieurs (BNSSA, DE JEPS Handisport, Sport adapté, ou Natation...).
- L'évaluation est continue à partir du Référentiel National (livret de Formation officiel de la FFSS).
- Chaque critère d'évaluation doit être supérieur à la note de 12/20.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Agrément

Ministère de la Jeunesse et des Sports et FFSS (Fédération Française de Sauvetage et Secourisme).

### Note

Tenues de sport : maillots et bonnet de bain, claquettes, palmes, masque, tuba, baskets.

Copie de la CNI, 1 photo d'identité (photo scanner interdite) une grande enveloppe libellée.

1 certificat médical avec mention « apte à la natation sauvetage » de moins de trois mois.

### Animation

**Olivier BENOIT**, Master APS, DU management du secteur médico-social, Coach et formateur ACTIF depuis 1994.

**Éric PROUST**, Formateur PSE1, pompier professionnel, spécialiste du sauvetage en eaux vives.

#### Les + de la formation

- Adapté aux établissements du secteur médico-social
- Initiation au sauvetage en mer
- apports en psychopédagogie posture et animation
- Taux de réussite 99% 2019 2024

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# STAGE DE RECYCLAGE BREVET DE SURVEILLANT DE BAINADE

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 30/03 au 01/04/2026 OU du 01 au 03/06/2026

## Visées professionnelles

Dans le cadre des activités aquatiques, ou de Balnéothérapie, le Brevet de Surveillant de Baignade (BSB), est le premier niveau qui permet de répondre aux obligations de moyens : surveillance, sécurité, encadrement, compétences, règles de l'art...

Le recyclage est obligatoire tous les 5 ans (annuellement pour la partie secourisme).

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels titulaires du BSB quel que soit leur ancienneté, souhaitant réactualiser leurs compétences, revalider leur place de référent baignade au sein de l'établissement ou se sentir à nouveau prêts et sereins face aux responsabilités terrain.

Recyclage obligatoire recommandé tous les 5 ans.

Accessible aussi aux candidats à l'examen initial qui ont participé à la 1<sup>ère</sup> semaine de préparation et pour qui une 2<sup>e</sup> semaine est nécessaire.

Prérequis : copie du diplôme original et certificat médical.

## Objectifs opérationnels

- Revalider leur PSC1 avec les dernières mises à jour (nouveau DAE, gestes de secours).
- Se remettre dans la dynamique du sauveteur : anticipation, vigilance, gestion d'urgence.
- Organiser une baignade ou une activité aquatique en toute conformité.
- Réviser et appliquer les gestes techniques clés (sauvetage, remorquage, apnée).
- Assumer un rôle de référent sécurité dans leur structure.

## Contenu

### Bloc 1 - Réflexes secourisme et mises à jour PSC1

- Bouche-à-bouche, MCE, DAE, désobstruction
- Nouveaux gestes et recommandations actualisées

### Bloc 2 - Remise en pratique des gestes de sauvetage

- Nage d'approche, apnée, remorquage
- Nage avec palmes / prise en main P.M.T.
- Exercices en piscine ou en mer selon météo

### Bloc 3 - Cadre légal et responsabilité du référent

- Réglementations actualisées jurisprudence, obligations
- Organisation d'une baignade dans les règles de l'art
- Prévention des noyades, protocole d'encadrement

### Bloc 4 - Méthodologie et animation sécurisée

- Préparation d'une activité aquatique adaptée aux publics
- Gestion des groupes, attitude face au stress ou à la panique
- Posture professionnelle et confiance en soi

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Stage essentiellement pratique, en piscine ou en mer.
- En salle pour les aspects techniques : réglementation et organisation de baignades.
- L'encadrement met les stagiaires en situation de réussite permanentes afin de valider les niveaux d'exigences.
- Au-delà de l'examen sont abordées les épreuves des diplômes supérieurs (BNSSA, DE JEPS Handisport et Sport adapté...).
- L'évaluation est continue à partir du Référentiel National (livret de Formation officiel de la FFSS).
- Chaque critère d'évaluation doit être supérieur à la note de 12/20.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

- **Olivier BENOIT**, Master APS, DU management, Coach et formateur ACTIF depuis 1994.
- **Eric PROUST** pompier professionnel (sauvetage en eaux vives) et formateur PSE1
- + Intervenants de la FFSS et club de plongée de la Grande Motte (selon conditions météo)

## Agrément

Jeunesse et Sport et FFSS (Fédération Française de Sauvetage et Secourisme).

## Note

Nous faire parvenir dès l'inscription (ou au plus tard 3 semaines avant le stage) :

- La copie du diplôme original BSB (ou l'attestation du dernier recyclage).
- La copie du diplôme original PSC1 (ou l'attestation de recyclage).
- 1 Photo d'identité (photo scanner interdite).
- 1 Certificat médical avec mention « apte à la natation sauvetage » de moins de 3 mois.
- 1 enveloppe grand-format, timbrée et libellée à l'adresse du candidat.

Prévoir : tenues de sport, maillots, lunettes et bonnet de bain, claquettes, palmes, masque, tuba, baskets.

## Les + de la formation

- Un contenu largement plus complet qu'un simple BSB : Réglementations du secteur, Pédagogie, motivation, techniques de nages (et idéal pour se préparer au BNSSA).
- Taux de réussite au Brevet de Surveillant de Baignade (stage de recyclage) de 2019 à 2023 : 100 %.
- Initiation aux techniques de nages et au sauvetage en mer.

CODE

662

Médiations par les activités physiques et sportives

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# ACTIVITÉS AQUATIQUES : LES APPROCHES ÉDUCATIVES ET/OU THÉRAPEUTIQUES

CODE

663

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1344 €

Dates : du 19 au 23/10/2026

## Vidéo de présentation



SCAN ME

## Visée professionnelle

Parmi les médiations corporelles, l'eau est un espace particulier : parfois amie, parfois ennemie...confiance ou défiance, plaisir ou crainte ?

Mais l'eau est aussi unique dans ses réponses à de nombreux besoins et dans son accessibilité à tous : du nourrisson à la personne âgée dépendante, des Troubles du comportement ou du Spectre Autistique, aux différents types de handicaps, y compris épileptiques.

Ce lien singulier à l'eau, est aussi un lien à soi, et peut-être aux autres, un lien à construire.

Le but de ce stage est d'explicitier ces processus en donnant des outils innovants aux professionnels pour permettre avec éthique et intégrité, un changement de comportement, positif, écologique pour l'individu, et surtout réel et durable, parvenir à apprivoiser l'eau, être à l'aise dans l'eau pour être à l'aise dans sa vie.

Notre projet est de permettre aux professionnels de mieux appréhender cet élément, d'acquiescer un vécu et une assurance, dans leur relation à l'eau et à l'utilisateur, d'expérimenter une méthodologie spécifique à cette médiation à visée thérapeutique.

## Personnes concernées et prérequis

Tous professionnels des secteurs santé, social ou éducatif, utilisant, ou souhaitant utiliser l'eau comme médiation éducative ou thérapeutique auprès des usagers. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Acquiescer une attitude qui inspire confiance et sécurité dans l'eau.
- Découvrir les 5 clés didactiques et fondamentales de la médiation eau.
- Appréhender l'eau comme révélateur de comportement et comme élément de diagnostic de la personne,
- Utiliser l'eau comme un prétexte au changement et support d'évolution de l'utilisateur.
- Faire le lien entre l'activité aquatique et le Projet Individualisé ou Thérapeutique de l'utilisateur.

## Contenu

### Connaissance du milieu aquatique

- Expérimentations de la symbolique, des croyances et des rituels de l'élément eau.
- Le lien entre le pathos et approches éthologiques ou anthropologiques de l'eau.

- Les mécanismes d'adaptation/désadaptation à l'eau...
- Aquaphobie : vaincre ses peurs et apprivoiser l'eau.
- La douche thérapeutique ou la baignoire thérapeutique...

### Approche thérapeutique de l'eau

- Utiliser des outils cliniques indispensables au diagnostic de l'utilisateur et à la réalisation du projet thérapeutique.
- L'eau comme révélateur ou observatoire des problématiques ou des pathologies (grille MARC).
- L'eau comme outil de changement, de « guérison », de transférabilité des acquisitions.
- Les modalités de construction de l'activité avec le projet thérapeutique.

### Méthodologiques

- Découvrir et apprendre l'eau sans technique, dans le plaisir et la réussite ! Pédagogie SRP...
- Faire découvrir l'eau par les perceptions, l'apprentissage par adaptation, Techniques de nages naturelles.
- De la séance aquatique à évaluation comportementale de la personne.
- Connaissance de la réglementation de l'activité et des réglementations annexes.

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les stagiaires, mis en situation d'apprenants, vivent de l'intérieur, l'expérience de l'eau, les étapes de changement et d'adaptation au milieu : confiance, conscientisation, plaisir, bienveillance... « Être à l'aise dans l'eau pour mettre à l'aise dans l'eau ».
- Ces étapes de la structuration du comportement sont importantes à appréhender pour comprendre le « changement d'état », et parvenir à un effet thérapeutique sur l'individu...
- Études de cas, ou simulation de cas en mini groupe, comme exercice d'application et de vérification des acquisitions.
- Remise d'un document de stage servant de référentiel pour le transfert dans les pratiques professionnelles et le suivi des projets.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

### Animation

**Olivier BENOIT**, BEESAN, Master Activités Physiques Adaptées, DU management du secteur médico-social, Coach et formateur ACTIF depuis 1994, spécialiste des approches aquatiques.

### Note

Apporter un certificat médical d'aptitude et tenues de sport (maillot de bain, baskets, vêtements).

Ce stage peut être complété utilement avec nos autres stages aquatiques : Brevet de Surveillant de Baignade », ou « Activités aquatiques, pédagogie de la réussite ».

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# SPORTS ET CITOYENNETÉ : PÉDAGOGIE DE LA RÉSILIENCE

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 26 au 28/05/2026

CODE

664

## Visée professionnelle

La quête d'identité est un moteur puissant pour tout individu, en particulier chez les jeunes en difficulté. La citoyenneté ne se décrète pas : elle se construit, s'expérimente et s'incarne dans des actes concrets.

À partir du concept de résilience, cette formation propose une approche innovante de la pédagogie par le sport, fondée sur les mises en situation SRP, pour accompagner des publics en marge vers un changement de comportement durable.

Objectif : transformer des comportements d'opposition en actes de citoyenneté responsable à travers l'expérience corporelle.

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels confrontés à des publics difficiles :

- éducateurs spécialisés, animateurs, enseignants, intervenants en MECS, ITEP, CER, CEF, IME
- ou structures associatives accueillant des jeunes en rupture.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Utiliser le sport comme outil d'observation et de compréhension du comportement.
- Identifier les mécanismes du passage à l'acte pour mieux les canaliser par les médiations corporelles.
- Mettre en œuvre la pédagogie de la résilience à travers la méthode SRP (Situation-Rupture-Projection).
- Accompagner les jeunes vers des comportements socialement acceptables à travers des situations concrètes.
- Savoir animer ou co-animer une activité éducative intégrant les principes de citoyenneté et de résilience.

## Contenu

### 1. Approche théorique :

- Histoire et causes socio-environnementales de l'incivilité.
- Le stress, le passage à l'acte et les approches comportementales.
- Les castrations symboliques selon F. Dolto : loi, limites, identité.
- Du jeu au je : individuation par l'expérience corporelle.
- Introduction à la grille d'observation MARC pour analyser les comportements en situation.

### 2. Approche pratique :

- Activités de pleine nature : escalade, tyrolienne, via ferrata, accrobranche.
- Activités de santé : randonnée, footing, musculation adaptée.

- Activités aquatiques : longe côte, plongée, apnée selon conditions.
- Activités d'équilibre : respirologie, yoga, méditation.
- Jeux de rôle et mises en situation pédagogiques adaptées aux stagiaires.
- Étude de cas in situ et construction de projets individualisés avec grille MARC.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Mises en situation par le sport : vivre de l'intérieur les résistances et leviers du changement.
- Jeux de rôles et sports à environnement spécifique pour créer des déclics comportementaux.
- Apports théoriques, études de cas, outils de lecture des comportements.
- Techniques de gestion du stress et du passage à l'acte.
- Évaluation : implication personnelle, analyse réflexive, grille d'observation MARC.
- Évaluation finale selon le modèle Kirkpatrick niveaux 1 à 4.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Olivier BENOIT**, Master APS, DU management, Coach et formateur ACTIF depuis 1994, et intervenants experts.

## Note

- Tenue sportive indispensable baskets, survêtement, maillot de bain
- Certificat médical de non-contre-indication aux activités physiques requis
- Toutes les activités proposées sont accessibles, même avec une condition physique moyenne

## Les + de la formation

- Une grille d'observation innovante pour décrypter les comportements et améliorer le travail d'équipe.
- Une analyse psychosociologique passionnante des pratiques corporelles comme outil clinique.
- Les mises en situation dans les pratiques de pleine nature sont des moments forts du stage.

# OBÉSITÉ : APPROCHES COMPORTEMENTALES ET ACTIVITÉS PHYSIQUES

CODE

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 04 au 06/05/2026

## Visées professionnelles

Véritable pandémie, l'obésité a trop longtemps été traitée d'un point de vue rationnel : IMC, balance énergétique, régimes...

Notre positionnement est plutôt, de considérer le surpoids comme une « réponse comportementale à une situation », un bénéfice, une "solution parfaite" de la personne face à un choc émotionnel, un trauma...

Ne pas en tenir compte peut être perçu comme directif, non respectueux, voire maltraitant pour la personne, confrontée à se défendre.

Du coup, la démarche est de prendre en compte le processus, plus que le symptôme, pour permettre un changement, réel et durable.

À l'issue de ce stage, vous serez en mesure d'utiliser l'activité physique comme une grille de lecture comportementale et multicausale de l'obésité... pour en déduire une démarche spécifique et singulière permettant d'amener un changement réel dans les conduites de prise de poids.

Le stage est construit donc sur 2 parties :

- Utiliser l'activité physique comme une grille de lecture comportementale et multi causale de l'obésité.
- En déduire une démarche spécifique pour amener un changement dans les conduites de prise de poids.

## Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel confronté à la problématique de l'obésité et du surpoids, et intéressé par une approche innovante et pluridisciplinaire, prenant en compte la personne dans toutes ses dimensions : corporelle, émotionnelle, mentale, culturelle, familiale, sociale, sociétale, habitude alimentaire, environnementale, spirituelle, etc. Qui devient obèse, comment et pourquoi ?

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Intégrer la problématique de l'obésité comme « réponse comportementale erronée » à une situation dans l'accompagnement des publics concernés.
- Utiliser la grille d'évaluation comportementale « MARC ».
- Assimiler les principes de physiologie de l'activité, et leur programmation, dans les 3 familles d'activités.
- Adapter et dynamiser les activités physiques auprès d'un public non sportif, non motivé, et en surpoids.

## Contenu

### Outils de compréhension

- Obésité et approches holistiques : homéostasie, stress, corps, émotion, pensée et somatisation.
- Grille MARC : un outil pluridisciplinaire au service des études de cas, et des mises en place du projet d'accompagnement.

### Aspects techniques

- Bio-impédancemétrie, détermination des seuils ventilatoires, des zones d'activités efficaces...
- Méthodologie : construire un plan d'action motivant et personnalisé pour amener à la pratique.
- Pédagogie : comment faire faire du sport à ceux qui n'aiment pas ça... ?

### Pratiques

En fonction des opportunités :

- Longecôte, Marche Nordique, Piscine...
- Circuit Training, Renforcement musculaire.
- Tabata, Zumba, cardio-training...

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Expérimentations pratiques des activités, et des outils méthodologiques.
- Études de cas avec les participants, et élaboration des projets.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Olivier BENOIT**, Master Activités Physiques Adaptées, DU management du secteur médico-social, Coach et formateur ACTIF depuis 1994.

+ intervenants experts en visioconférence : médecin du sport, ostéopathe, docteur en psychopathologie.

## Note

Tenues de sport : survêtements, tee-shirt, shorts, baskets, maillots de bain, et certificat médical de non contre-indication.

### Les + de la formation

- Échanges et études de cas à partir des sujets amenés par les stagiaires.
- Mise en place d'un forum d'échange d'expériences entre stagiaires sur ce thème.

# SPORT ET SANTÉ : TECHNIQUES MODERNES DE RÉADAPTATION À L'EFFORT

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1344 €

CODE

Dates : du 05 au 09/10/2026

666

## Visées professionnelles

Aujourd'hui, la sédentarité est l'une des principales causes, des pathologies chroniques : obésité, diabète, maladies cardiaques, respiratoires, articulaires...

En France, depuis 10 ans, le nombre des maladies cardiaques et de l'obésité a doublé !

Ce stage vous fournira les fondations techniques et pédagogiques d'un projet d'activités « Sport et Santé » à destination des publics accueillis, qu'ils soient déjà déconditionnés, ou aussi pour anticiper et agir en prévention.

## Personnes concernées et prérequis

Tout professionnel désireux de mieux connaître, pratiquer approfondir ou mettre en place pour les usagers, une activité basée sur la remise en forme, et s'appuyant sur des outils modernes, techniques, ludiques ou motivationnels.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Découvrir les nouvelles pratiques corporelles de santé : ludiques, sécurisées, efficaces.
- Savoir évaluer son public en termes d'attentes, besoins et condition physique.
- Savoir mettre en place une activité adaptée au public, durable, motivante, efficace.

## Contenu

### Théorique

- Faire le lien entre ultra sédentarité, pathologies chroniques et concept de santé.
- Notions simples de physiologie de l'effort (Fréquences cardiaques et seuils ventilatoires), Tests d'évaluation : Test d'effort, VO2 Max.
- Méthodologie de l'entraînement (programmation, principes de progression).
- Le point sur la réglementation et les procédures de mises en place.

### Pratiques (et en fonction des opportunités)

- Technologies nouvelles d'évaluation (Cardio Fréquence Mètre, Ergomètres, Bio Impédancemétrie, et Tests de terrain).
- Activités de renforcement musculaire (Circuit-Training, Musculation, PUMP, Pilates...).
- Activités cardio-respiratoires (Marche Nordique, Longe côte, Cardio-Training, Natation...).
- Activités d'équilibre (Stretching, Relaxation, Méditation, Respirologie, etc.).

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Le stage est abordé de manière pratique, concrète et méthodologique.
- Mises en situation comme apprenants puis comme animateurs (entre stagiaires).
- Étude de cas, comme exercice d'illustration et d'application.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

Olivier BENOIT, Master Activités Physiques Adaptées, DU management du secteur médico-social, Coach et formateur ACTIF depuis 1994.

Claude MARBLE Médecin du sport. Et/ou intervenants experts.

## Note

Apporter un certificat médical d'aptitude, et des tenues de sport : baskets, survêtement, maillot et bonnet de bain.

Stage complémentaire aux stages : Pratiques corporelles et Prévention du vieillissement, Initiation à la méthode Pilates, Initiation à la Respirologie ou Sport et Obésité...

### Les + de la formation

- Découverte d'activités nouvelles, et d'outils méthodologiques, adaptables dans les établissements.
- Un suivi à distance (visio) est proposé pour performer les acquis du stage.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



## ATELIER DANSE : DE L'ANIMATION À LA DANSE THÉRAPIE

Durée : 35 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1344 €

Dates : du 18 au 22/05/2026

## Vidéo de présentation



SCAN ME

## Visée professionnelle

Il s'agit d'un stage pratique et méthodologique pour animer une activité danse dans une approche globale : plaisir, rythme, groupe, identité...

En découvrir les effets multidimensionnels pour les utiliser comme support de compréhension de la personne et de son fonctionnement.

Puis l'intégrer dans le projet personnalisé, ou apporter cette lecture auprès d'un intervenant extérieur.

Ce stage s'appuie sur différents styles de danses, dont la danse primitive, ludique, entraînante et simple, pour la mise en place d'une activité Danse et Expression Corporelle, comme support pédagogique, thérapeutique ou d'animation.

## Personnes concernées et prérequis

Tout salarié du secteur intéressé par les Approches Corporelles, Rythme et Musique, et ses bienfaits pour la personne.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Expérimenter les effets multidimensionnels de la danse pour mieux l'utiliser auprès des usagers.
- Savoir utiliser la médiation Danse comme élément d'observation et de compréhension de la personne.
- Intégrer l'activité Danse dans les projets personnalisés.
- Animer un atelier danse dans une approche globale de la personne (ou apporter cette lecture auprès d'un intervenant extérieur).

## Contenu

## Apports théoriques

- De la danse nuptiale à la danse tribale, appréhender le mouvement comme réponse sociale ritualisée.
- Faire le lien entre sidération, désadaptation, mécanismes de somatisation... et intérêts des techniques d'expression.
- Utiliser une grille de lecture : à partir de ce qu'exprime le corps, trouver des pistes, bienveillantes et écologiques pour la personne.

## Apports méthodologiques

- Les 5 composantes didactiques incontournables pour animer une activité danse.
- Phrase musicale, tempo, contretemps, espace, schéma corporel... et leurs incidences sur le système nerveux et sur les émotions.
- Méthodologie innovante du Projet Thérapeutique ou Individualisé par la danse.

## Pratique (en fonction des intervenants experts)

- Danse primitive et Expression corporelle : mythologies, saisons, pulsation, balancement, voix, rituels et représentations symboliques.
- Danses « tribales » : Haka, Tamouré, Tai Chi, Katas, Capoeira...
- Élaboration d'un plan d'action en lien avec la situation de travail du stagiaire.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Alternance entre pratique en salle de danse, et méthodologie en salle de cours.
- Feedbacks sur les vécus immédiats : les stagiaires sont mis en situation d'apprenants avant d'aborder la méthodologie.
- Utilisations d'un outil clinique : la grille MARC (études de cas, évaluations pistes de progrès moyens et stratégies)
- Différentes évaluations sont prévues avant, pendant le stage, et après selon le modèle de Kirkpatrick.
- Suivi post-stage sur l'application Teams Pro pour optimiser le parcours de formation.
- Pour les participants qui le désirent, possibilité d'évaluation sur une grille de 5 critères : Exécution, Routine, Adaptation, Animation, Coaching, pour obtenir un certificat d'Initiateur en Danse Primitive (Ce certificat ne vaut pas inscription au Répertoire Spécifique).
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Olivier BENOIT**, Master APS, DU management du secteur médico-social, Coach et formateur ACTIF depuis 1994.

**Patricia VON ESSEN**, professeur de Danse, spécialiste en Danse primitive. Ou/et Intervenants experts.

## Les + de la formation

- Les pratiques « danse » sont accessibles et motivantes pour tous les stagiaires.
- Un livret de formation est remis pour aider à la mise en place d'un atelier Danse.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com



# PÉDAGOGIE ET MÉTHODOLOGIE DU PROJET D'ANIMATION

Faire lien entre pédagogie de terrain, approche expérientielle et projets personnalisés

**N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet**

CODE

668

## Visées professionnelles

Ce stage propose de redonner une place de choix aux activités supports, et à la pédagogie, quelque soit le médium choisi (activités sportives, éducatives ou artistiques) :

- Dépasser la vision réductrice, récréatives ou technicistes des activités de soutiens.
- Explorer tout leur potentiel, impliquant un travail d'équipe, centré sur l'usager.
- Une méthodologie de prise en compte globale de la personne dans son comportement : Corporel, Émotionnel, Social, Cognitif.

À l'issue de ce module, les stagiaires auront des outils pour structurer et dynamiser leurs activités de soutiens en liens avec les projets individualisés ou thérapeutiques.

Pour redécouvrir l'approche méthodologique et ses différentes facettes, nous partirons de situations concrètes, où les participants seront mis en positions d'apprenants, dans une proposition de pédagogie expérientielle.

## Personnes concernées et prérequis

Professionnels éducatifs, soignants, ou de l'animation, désireux de découvrir et d'acquérir les outils méthodologiques pour mettre en place des activités motivantes, incitatives et pérennes auprès des usagers, et en lien avec leur Projet Individualisé ou Thérapeutique.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Découvrir l'importance de la relation pédagogique dans les projets d'animation.
- S'approprier les techniques de communication pour devenir un(e) pédagogue reconnu(e).
- Discerner les différentes techniques et méthodes pédagogiques pour mettre à jour et optimiser la sienne.
- Utiliser l'activité comme révélateur des comportements à partir d'une grille d'observation holistique (et pluridisciplinaire).
- Créer ou optimiser une activité pertinente et motivante pour les usagers.
- Savoir faire le lien entre objectifs de terrain, objectifs comportementaux et objectifs généraux.

## Contenu

### Méthodologie pédagogique

- Les différents niveaux d'objectifs et leur mise en lien avec le PPA.
- Démarche pédagogique et relation pédagogique : 2 gages d'une pédagogie de la réussite.
- Évaluer pour définir objectifs et moyens.

## Connaissance du support

- Évaluation pluridisciplinaire : étude de cas In Situ par la grille MARC et construction du PPA.
- Didactique des médiations corporelles : quelles en sont les compétences spécifiques et porteuses de quelles valeurs ?
- Place du corps et concept de citoyenneté : approches historiques, sociologiques, anthropologiques et psychologiques.
- Pratique (en fonction des opportunités et des attentes).
- Art-thérapie, ateliers artistiques ou culturels, Jeux collectifs, jeux de rôles.
- Activité aquatique, ou de pleine nature, pratique corporelle de santé...

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Expérimentations de la position « d'apprenants » par des mises en situation pratiques.
- Utilisation de la grille MARC avec des cas concrets amenés par les stagiaires, comme exercice d'application.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Olivier BENOIT**, Master APS, DU management, Coach et formateur ACTIF depuis 1994 (psychopédagogie et méthodologie de projet).

### Les + de la formation

- Une redécouverte des vertus de la pédagogie
- Beaucoup de pratiques concrètes...
- Des outils performants pour redynamiser vos activités.
- Une grille d'observation fascinante pour le travail pluridisciplinaire.

# FORMATIONS INTRA

AU SERVICE DE VOS PROJETS ET DE VOS ÉQUIPES



## FORMATIONS SUR MESURE

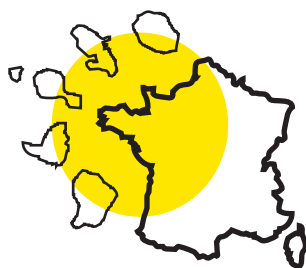
Contactez-nous et faites nous part de vos attentes, vos besoins et vos priorités.



## CONÇUES AVEC VOUS

Le programme est construit avec vous, adapté à vos projets et vos équipes.

“ **TOUTES NOS FORMATIONS EN INTER SONT ADAPTABLES EN INTRA** ”



## DANS VOS LOCAUX

### EN PRÉSENTIEL ET/OU EN DISTANCIEL

Nos formateurs interviennent dans tous les départements français et à distance pour former les groupes de votre choix.

**PENSEZ-Y, VOS INTRAS SONT ÉGALEMENT POSSIBLES À LA GRANDE MOTTE !**

## CONTACTEZ-NOUS

formation@actif-online.com  
04 67 29 04 99/98

## NOTRE SITE INTERNET

Fiche contact INTRA sur :  
[www.actif-online.com](http://www.actif-online.com)

## VOTRE DEMANDE

Premier échange avec nos services puis  
finalisation du programme avec notre  
intervenant.e

# DIÉTÉTIQUE - RESTAURATION

| DIÉTÉTIQUE - RESTAURATION                                                                                                       |           | MODALITÉS   | CODE |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|------|
| Diététique : savoir réaliser ses plans alimentaires et menus dans un souci d'équilibre et de plaisir                            | Actualisé | INTER/INTRA | 680  |
| Alimentation des enfants et adolescents<br>De l'éveil sensoriel au contenu de l'assiette                                        | Actualisé | INTER/INTRA | 681  |
| Adapter l'alimentation des personnes handicapées dans un souci d'équilibre, de santé et de plaisir                              |           | 100% INTRA  | 682  |
| Prévenir les risques de dénutrition, de malnutrition et des troubles de la déglutition                                          |           | INTER/INTRA | 683  |
| Les troubles du comportement alimentaire (hyperphagie, boulimie, anorexie, etc.)<br>Mieux les comprendre pour mieux accompagner | Actualisé | INTER/INTRA | 684  |
| Promouvoir dans votre structure une alimentation saine, durable et conforme aux cadres législatifs                              | Actualisé | 100% INTRA  | 685  |
| La démarche HACCP et PMS en restauration collective                                                                             |           | INTER/INTRA | 686  |

Autres formations consultables uniquement sur [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com)

|                                                                                                        |  |             |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------|-----|
| Travailleurs d'ESAT : bien manger pour bien se porter<br>Comment allier alimentation, plaisir et santé |  | 100% INTRA  | 358 |
| Élaboration de repas à textures modifiées et en «manger-mains»                                         |  | 100% INTRA  | 687 |
| Faire de vos ateliers cuisine des temps de partage innovants et créatifs                               |  | 100% INTRA  | 688 |
| Le temps du repas pour les personnes âgées, un soin au quotidien                                       |  | INTER/INTRA | 689 |

# DIÉTÉTIQUE : SAVOIR RÉALISER SES PLANS ALIMENTAIRES ET MENUS DANS UN SOUCI D'ÉQUILIBRE ET DE PLAISIR

CODE

680

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 18 au 20/05/2026

## Visée professionnelle

Dans les établissements médico-sociaux il n'est pas rare que l'alimentation passe au second plan !

Et pourtant elle est au cœur du bien-être, de la santé, et de la dignité des personnes accompagnées, en particulier lorsqu'elles vivent avec un handicap. La diététique qui se définit comme une alimentation saine et variée pour préserver une bonne santé ne se conçoit pas sans une dimension sociale, culturelle, émotionnelle. Sa dimension normative dans un contexte de collectivités doit être également prise en compte, puisque les ESSMS sont soumis à divers textes législatifs (GEM-RCN, Loi EGALIM). Cette formation de 3 jours va vous permettre de renforcer vos compétences nutritionnelles, de construire des menus à la fois équilibrés, adaptés et porteurs de sens, et enfin de faire rimer nutrition avec inclusion.

## Personnes Concernées et prérequis

Tous professionnels d'ESSMS impliqués dans le domaine de l'alimentation ou de la restauration de sa structure : chef de cuisine, cuisinier, économiste, maîtresse de maison, personnel soignant (infirmier, aide-soignant), personnel éducatif (éducateur, accompagnant éducatif et social).

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Comprendre le lien entre alimentation et santé.
- Connaître les aliments et maîtriser les bases de l'équilibre alimentaire. (élaboration de plans alimentaires et de menus conformes aux exigences institutionnelles et aux recommandations de santé).
- Adapter les menus aux spécificités des bénéficiaires en favorisant le plaisir et l'adhésion.

## Contenu

### Comprendre le lien entre l'alimentation et santé

- Pourquoi mange-t-on ? Introduction aux fonctions nutritionnelles, sensorielles, culturelles et sociales de l'alimentation.
- Alimentation, santé et prévention : focus sur le lien entre alimentation et pathologies fréquentes obésité, diabète, troubles cardiovasculaires, troubles alimentaires, carences....
- Spécificités du public en situation de handicap : effets du handicap sur les besoins nutritionnels, troubles digestifs, prise de médicaments, difficultés d'autonomie.

### Connaître les aliments et maîtriser les bases de l'équilibre alimentaire

- Les familles d'aliments et leurs intérêts nutritionnels : protéines, glucides, lipides, fibres, vitamines, minéraux...

- Les repères du PNNS et la recommandation GEMRCN : lecture, compréhension et adaptation aux pratiques d'établissement.
- Lecture d'étiquettes et décodage des informations nutritionnelles
- Élaboration de plans alimentaires pour un public mixte adultes, jeunes, personnes âgées avec différents handicaps.
- Création de menus équilibrés à partir d'une contrainte spécifique texture modifiée, allergies, petit budget, etc..

*Analyse des pratiques à partir de ses propres outils (plan alimentaire, menus).*

## Adapter les menus aux spécificités des bénéficiaires en favorisant le plaisir et l'adhésion

- Ajuster les quantités et adapter les repas à la réalité des accompagnés.
- Prise en compte des contraintes : appétit, fatigue, dépendance, trouble de la déglutition, goûts, rituels alimentaires, etc.
- Implication des personnes accompagnées : comment rendre le repas participatif et inclusif.
- Ateliers autour de l'élaboration des repas.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Plus de 60 % du contenu de cette formation est basé sur des méthodes actives de mise en situation : exercices, photos-langage, travail de réflexion en sous-groupe, créations collectives et individuelles, quizz. Évaluation des acquis tout au long des journées de formation par la réalisation d'exercice pratique ; auto-évaluation finale.
- Une synthèse écrite des principaux points abordés durant le stage, une bibliographie et des documents ressources sont remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Isabelle LABBE**, diététicienne nutritionniste-formatrice, spécialisée dans l'éducation à la santé et l'éducation au goût.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Note

Apporter les documents utilisés dans sa collectivité ou son institution : plan alimentaire, menus, fiches techniques.

## Les + de la formation

- À la fin de la formation, vous repartez avec un modèle de plan alimentaire et des menus personnalisés pour votre collectivité.
- Fiche perspective autour de l'alimentation de vos accompagnés

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# ALIMENTATION DES ENFANTS ET ADOLESCENTS

## De l'éveil sensoriel au contenu de l'assiette

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

CODE

Dates : du 13 au 14/04/2026

681

### Visée professionnelle

Combien d'entre vous sont confrontés aux refus ou à l'hyper sélectivité alimentaire des jeunes ? Pour autant, c'est au cours de cette période de la vie que l'éducation alimentaire et l'éveil au goût vont leur permettre plus tard, d'avoir un comportement alimentaire sain et adapté.

Cette formation va vous permettre de mieux comprendre les étapes du développement du comportement alimentaire, de l'enfance à l'adolescence, et d'être en capacité de proposer un contexte favorable à une offre alimentaire plus sereine et bénéfique à leur santé.

### Personnes Concernées et Prérequis

Le personnel de structures qui accueillent des enfants de 3 à 18 ans : personnel de cuisine et de service des repas, personnel éducatif, personnel soignant.

Pas de prérequis.

### Objectifs opérationnels

- Identifier les facteurs influençant le comportement alimentaire des enfants et des adolescents (y compris les spécificités en lien avec un handicap).
- Connaître les besoins nutritionnels des enfants et des adolescents.
- Proposer une offre alimentaire adaptée prenant en compte toutes les dimensions de l'acte alimentaire.

### Contenu

#### Le comportement alimentaire des enfants et adolescents

- Identification des nombreux déterminants influençant le comportement alimentaire et qui caractérisent sa construction : facteurs liés à l'individu, goût, génétique, affects, néophobie, etc... - facteurs interpersonnel, famille, entourage - facteurs environnementaux, politique et sociétaux - Importance du plaisir alimentaire comme élément régulateur.
- Les impacts possibles du handicap ou des troubles psychiques sur le comportement alimentaire : Vulnérabilité et apparition des troubles des conduites alimentaires- surpoids et obésité.

*Exercices pratiques sur les situations rencontrées - dégustation d'aliments pour comprendre les mécanismes de la physiologie du goût - vidéos- productions de groupes*

#### Les besoins nutritionnels des enfants et ados à partir de la recommandation du GEMRCN et du PNNS

- Les recommandations de santé publique.
- Le PNNS.
- Les apports nutritionnels conseillés par tranche d'âges en macro et micro nutriments.
- Les quantités à servir en fonction des âges .

*Quiz-jeux - analyse de textes*

#### Proposer une offre alimentaire adaptée prenant en compte toutes les dimensions de l'acte alimentaire

- Les exigences réglementaires à mettre en œuvre dans les menus : GEM-RNC et loi Egalim, par quoi êtes-vous concerné?.
- Ateliers éducatifs autour de l'alimentation pour faciliter l'adhésion des enfants et des adolescents aux repas proposés.
- Pour aller plus loin : et en dehors des repas ?

*Travail collectif sur les plans alimentaires et menus apportés par chacun ou donnés en exemple - transmission des exigences réglementaires.- Création d'ateliers autour de l'alimentation*

#### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- 60 % de la formation est basée sur des mises en situation actives et du travail d'échanges collaboratifs.
- Évaluation des acquis par quizz et exercices pratiques.
- En amont de la formation : documentation à disposition des stagiaires sur l'espace extranet (en INTER) et disponible 2 mois après la formation.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

#### Animation

**Isabelle LABBE**, diététicienne nutritionniste-formatrice, spécialisée dans l'éducation à la santé et l'éducation au goût.

Ou autre intervenant-e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

# ADAPTER L'ALIMENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS UN SOUCI D'ÉQUILIBRE, DE SANTÉ ET DE PLAISIR

CODE

682

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Visées professionnelles

Manger est un acte élémentaire, essentiel et complexe à la fois, qui a trois fonctions : se nourrir, se réjouir et se réunir. L'hétérogénéité des situations de handicap dans les ESSMS fait qu'il est souvent nécessaire de personnaliser l'alimentation des usagers ce qui complique la tâche des professionnels. Cette formation vous donnera des pistes et des outils pour que l'alimentation soit un réel soin pour ces personnes fragiles.

## Personnes Concernées et Prérequis

Tous professionnels (salariés-e-s ou bénévoles) d'ESSMS, impliqués dans le domaine de l'alimentation des personnes accueillies et participants quotidiennement aux achats alimentaires, à la réalisation des repas, à l'organisation de temps festifs, sorties, etc. : chef de cuisine, cuisinier, économe, maîtresse de maison, personnel soignant (infirmier-ère, aide-soignant-e), personnel éducatif (éducateur-trice, accompagnant éducatif et social).

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les spécificités de l'alimentation des personnes accompagnées en fonction de leur handicap ou de leurs pathologies.
- Maîtriser l'équilibre alimentaire, l'élaboration de menus et la qualité de l'alimentation par des choix alimentaires adaptés.

## Contenu

### Identifier « les handicaps » et les conséquences sur le comportement alimentaire des personnes

- Handicap mental ou moteur.
- À quoi sert l'alimentation ? Pourquoi manger ?
- Du comportement alimentaire « normal » au pathologique.

*Apports de données théoriques sur la physiologie et la biologie de l'acte alimentaire.*

### Connaître les besoins nutritionnels de la personne en situation de handicap

- Quels sont les besoins nutritionnels des personnes.
- Comment adapter les menus de la collectivité « au cas par cas ».
- Savoir concilier équilibre alimentaire et plaisir.

*Analyse des pratiques à partir de ses propres outils : qualité de l'alimentation, menus, régimes alimentaires.*

## Adapter l'alimentation des convives à certaines situations particulières

- Les troubles de la mastication et de la déglutition.
- Les troubles digestifs.
- Les problèmes de surpoids et d'obésité.
- Les risques de dénutrition.

*Études de situations vécues – Échanges et recherche de solutions individuelles et collectives.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives (plus de 50 % du temps).
- Démarche interactive : exercices et cas pratiques, travaux de groupes et échanges.
- Utilisation de support numérique, audiovisuel.
- Un support de cours est remis à chaque participant.
- Évaluation des résultats de l'action de formation : quiz, test d'évaluation des connaissances, exercices pratiques.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Isabelle LABBE**, diététicienne nutritionniste-formatrice, spécialisée dans l'éducation à la santé et l'éducation au goût.

Ou autre intervenant.e en INTRA en fonction des disponibilités et du lieu géographique de l'intervention.

## Note

Les participants sont invités à apporter les menus de leur structure.

# PRÉVENIR LES RISQUES DE DÉNUTRITION, DE MALNUTRITION ET DES TROUBLES DE LA DÉGLUTITION

Durée : 14 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 644 €

Dates : du 26 au 27/05/2026

## Visée professionnelle

Que ce soit dans les ESMS ou dans les EHPAD, les problèmes de déglutition et de fausses routes sont fréquents et angoissants tant pour les personnes accueillies, elles-mêmes, que pour les professionnels des institutions. Cette formation vous apportera des outils, des solutions et des réponses qui vous permettront d'appréhender sereinement cette problématique.

## Personnes concernées et prérequis

Personnel soignant, personnel travaillant dans les ESMS auprès de personnes en situation de handicap et/ou de personnes âgées, personnel éducatif, personnel de cuisine, maîtresse de maison. Pas de prérequis

## Objectifs opérationnels

- Connaître le principe de la déglutition et les conséquences de ces troubles sur la santé de la personne concernée.
- Adapter son offre alimentaire afin de prévenir les risques de dénutrition, de malnutrition et des troubles de la déglutition, tout en respectant les recommandations de la Haute Autorité de Santé.

## Contenu

### Connaître le principe de la déglutition et les conséquences de ces troubles sur la santé de la personne concernée

- La physiologie de la déglutition normale : anatomie et rôle des organes qui entrent en jeu dans la déglutition, les mécanismes à l'œuvre.
- Les différents troubles de déglutition : différents types de troubles, signes d'alerte de fausse route.
- Comment prévenir les fausses routes ?
- Les facteurs de risque liés aux troubles de la déglutition : les personnes présentant des risques, les conditions médicales pouvant entraîner des troubles, les effets du vieillissement sur la déglutition.

### Définir les différents troubles de déglutition

- Les notions de dysphagie.
- Les signes d'alerte de fausse route.
- Comment prévenir les fausses routes ?

### Adapter son offre alimentaire afin de prévenir les risques de dénutrition, de malnutrition et des troubles de la déglutition tout en respectant les recommandations de la Haute Autorité de Santé

- Mettre en place une prise alimentaire sécurisée et sereine : avant et pendant le repas - posture, choix de la vaisselle, positionnement de l'aidant, etc...
- Adaptation des repas (choix de la texture, les quantités, les aliments à éviter, la température des plats et des boissons).
- Les aides techniques, humaines et médicales.
- Conduite à tenir en cas de fausses routes.
- Le rôle de l'orthophoniste.

## Prévenir les conséquences induites par les dysphagies

- Les conséquences nutritionnelles : la dénutrition, malnutrition et la déshydratation.
- Définitions.
- Besoins nutritionnels selon les recommandations HAS.
- Assurer et adapter les apports nutritionnels
- Les conséquences socio-psycho-émotionnelles : le plaisir de manger - lutter contre l'isolement des sujets à risque - lutter contre l'anxiété...

## Atelier pratique

- Construction d'outils.
- Étude de cas.

## Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

- Plus de 60 % du contenu de cette formation est basé sur des méthodes actives de mise en situation : apports théoriques, exercices, travail de réflexion et ateliers en sous-groupe, tests de dégustation, quiz, séquences vidéo ludiques.
- Évaluation, autoévaluation initiale et finale des acquis tout au long des journées de formation par la réalisation d'exercice pratique.
- Une synthèse écrite des principaux points abordés durant le stage, une bibliographie et des documents ressources sont remis à chaque participant.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Sabira DELAUNAY**, diététicienne nutritionniste formatrice.

*Pour les formations en INTER, la première journée peut être assurée par une orthophoniste spécialisée dans les troubles de déglutition*

### Les + de la formation

- Des séquences vidéo ludiques.
- L'intervention possible d'une orthophoniste spécialisée dans les troubles de déglutition sur une journée en INTER.
- 60 % de méthodes actives.



# LES TROUBLES DU COMPORTEMENT ALIMENTAIRE (HYPERPHAGIE, BOULIMIE, ANOREXIE, ETC.)

Mieux les comprendre pour mieux accompagner

Durée : 21 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 924 €

Dates : du 08 au 10/06/2026

## Visées professionnelles

Vous êtes confrontés à des personnes ayant une relation à l'alimentation troublée, présentant des compulsions alimentaires, des accès hyperphagiques, voire boulimiques, ou inversement des rejets alimentaires allant jusqu'à l'anorexie dans les cas extrêmes ? Ces troubles alimentaires ont des répercussions sur le poids des personnes concernées, sur leur qualité de vie et sur leur santé ? À la fin de ce stage, nous aurons défini plus clairement les différents troubles alimentaires que vous rencontrez. Vous aurez acquis des outils pour accompagner ces personnes en souffrance avec leur poids et leur image corporelle compliquée et pour les aider à retrouver une alimentation plus apaisée.

## Personnes Concernées et Prérequis

Tous les professionnels d'ESSMS impliqués dans le domaine de l'éducation à la santé : éducateurs, médecins, infirmiers, AMP, aides-soignants, chefs de projet, chargés de prévention, chefs de service, cuisiniers, psychologue... Pas de prérequis. Ce stage ne s'adresse pas aux professionnels de l'enfance : un autre stage est proposé chez actif sur le thème de l'alimentation des enfants et adolescents.

## Objectifs opérationnels

- Identifier les mécanismes physiologiques et émotionnels d'autorégulation d'un comportement alimentaire dit « normal ».
- Répertoire les différents troubles des conduites alimentaires, leurs causes et leurs conséquences (dont surpoids – obésité – maigreur)
- Construire un programme d'accompagnement adapté aux personnes concernées par des comportements alimentaires dysfonctionnels.

## Contenu

### Identifier les mécanismes physiologiques et émotionnels d'autorégulation d'un comportement alimentaire dit « normal »

- Pourquoi mange-t-on ? Faim, envie de manger, rassasiement, satiété, plaisir alimentaire sentiment de sécurité, etc. Savoir reconnaître ses signaux physiologiques et émotionnels et apprendre à mieux les respecter. Repérer le principe d'homéostasie.

*Exercices pratiques et mises en situation.*

### Répertoire les différents troubles des conduites alimentaires, leurs causes et leurs conséquences (dont surpoids - obésité ou maigreur)

- Définir les troubles du comportement alimentaire (TCA) tels qu'ils sont répertoriés aujourd'hui par les professionnels de santé.
- Identifier les causes des TCA, quels en sont les facteurs d'entretien et leurs conséquences sur la personne et son entourage. Savoir considérer le surpoids et l'obésité dans la problématique des TCA.

*Études de cas pratiques.*

### Construire un programme d'accompagnement adapté aux personnes concernées par des comportements alimentaires dysfonctionnels

- Prendre conscience qu'il est important d'être soi-même en paix avec son alimentation.
- Déployer une démarche pluridisciplinaire, adaptée à la problématique et qui prend en compte tous les besoins de l'individu (nutritionnels, psychologiques, comportementaux corporels, sensoriels, etc.).
- S'outiller pour construire des ateliers qui œuvreront pour placer les personnes concernées au centre de leur changement. Les aider à avoir une meilleure gestion de leurs troubles.

*Création d'un livret d'aide à l'accompagnement au repas.*

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Plus de 60 % du contenu de cette formation est basé sur des méthodes actives de mise en situation : livrets d'exercices, photos – langage, vidéos, travail de réflexion en sous-groupe, créations collectives, jeux, quizz.
- Une synthèse écrite des principaux points abordés durant le stage est remise à chaque participant accompagnée d'une bibliographie.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Isabelle LABBE**, diététicienne nutritionniste titulaire d'un DU de troisième cycle obtenu à la faculté de médecine de Montpellier sur la prise en charge des troubles alimentaires ou **Sabira DELAUNAY**, diététicienne nutritionniste formatrice.

# PROMOUVOIR DANS VOTRE STRUCTURE UNE ALIMENTATION SAINES, DURABLE ET CONFORME AUX CADRES LÉGISLATIFS

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

CODE

685

Diététique - restauration

## Visée professionnelle

La prise de conscience de l'impact délétère de nos modes de production et de consommation sur l'environnement et sur notre santé a conduit les gouvernements à publier un cadre législatif pour accompagner les collectivités vers la transition écologique. Cette évolution concerne aussi l'offre alimentaire. Chaque établissement a donc la responsabilité de transformer progressivement son service de restauration pour répondre à ces enjeux environnementaux tout en veillant au bien être des bénéficiaires.

## Personnes concernées et prérequis

Tous les professionnels d'ESSMS impliqués dans le domaine de l'offre alimentaire de l'établissement : direction, gestionnaires, cuisiniers, maîtresses de maison, éducateurs, etc..

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Recenser les effets impactant de l'alimentation sur l'environnement et sur la santé humaine.
- Identifier les différents dispositifs réglementaires qui encadrent la mise en place d'une alimentation saine et durable
- Définir les étapes pour l'évolution de votre service restauration vers ces dispositions légales

## Contenu

### Recenser les effets impactant de l'alimentation sur l'environnement et sur la santé humaine

L'alimentation moderne mondialisation, aliments ultra transformés, évolution des modes de production et consommation, etc. participent significativement à la dégradation écologique et celle de la santé en général.

Quels en sont les effets les plus probants ?

- Modes de production intensifs : déforestation, pollution des sols, utilisation des ressources en eaux, modification des écosystèmes et de la biodiversité.
- Mode de commercialisation : émissions de gaz à effet de serre, pollution de l'air, transports, empreinte écologique.
- Mode de transformation : procédés industriels de transformation des aliments, ajout d'additifs et de perturbateurs endocriniens qui potentialisent l'apparition de maladies métaboliques chroniques diabète, obésité

### Identifier les différents dispositifs réglementaires qui encadrent la mise en place d'une alimentation saine et durable

Les lois "EGALIM" et "Climat et résilience" : quelles obligations et pour qui ?

- Rappels sur les exigences à respecter en fonction du type d'établissement.
- Mise au point sur l'état d'avancement de sa conformité avec la réglementation dans sa propre structure.

### Définir les étapes pour l'évolution de votre service restauration vers des dispositifs plus durables

Identifier les points forts et les faiblesses en termes d'impact environnemental du fonctionnement de votre service de restauration :

- Réaliser le diagnostic du gaspillage alimentaire.
- Mettre en œuvre des actions de lutte contre le gaspillage et une meilleure gestion des déchets.
- Tendrer vers 50% de produits sous signes de Qualité Labels, AOP, etc. dont 20% de produits BIO.
- Mettre en valeur des produits locaux et de saison et le fait maison dans vos menus.
- Inclure d'avantage d'options végétales dans votre plan alimentaire.
- Faire disparaître le plastique non réutilisable.

Sensibiliser votre personnel et les personnes accueillies aux enjeux et aux avantages d'une alimentation plus durable.

*Exercices de mise en pratique*

### Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Plus de 60% du contenu est interactif et ludique
- Créations de menus et plan alimentaire.
- Jeux- Vidéo - grilles de pesées.
- Analyse des pratiques.
- Remise de livrets pédagogiques
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Isabelle LABBE ou Sabira DELAUNAY**, Diététiciennes - nutritionnistes - Formatrices et consultantes en collectivité.

# LA DÉMARCHE HACCP ET PMS EN RESTAURATION COLLECTIVE

Durée : 28 Heures

Lieu : La Grande Motte

Coût : 1064 €

Dates : du 07 au 10/09/2026

## Présentation

La mise en place de la démarche HACCP sur la restauration collective est le complément indispensable des bonnes pratiques d'hygiène pour la maîtrise du Plan de Maîtrise Sanitaire (PMS). Sa formalisation doit être simple et méthodique.

## Personnes Concernées et Prérequis

Les cuisiniers, aide-cuisiniers, plongeurs, les agents de service, maîtresses de maison et l'encadrement, économiste.

Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Mettre en pratique les principes et l'esprit de la démarche HACCP.
- Appliquer les règles de base sur la restauration collective en intégrant l'évolution de la législation.
- Rédiger et suivre le Plan de Maîtrise Sanitaire.
- Identifier les risques sanitaires.

## Contenu

### Définitions générales

- HACCP, Hazard Analysis Control Critical Points (Analyse des points critiques pour leur maîtrise),
- La Directive Européenne.
- Comprendre la méthode HACCP à l'intérieur de l'entreprise.

### Les facteurs de risque alimentaire

- Connaître les dangers (microbiologique, physique, chimique, allergène) et les principales sources de contamination, les « 5 M » (Méthode, Milieu, Matière, Main d'œuvre, Matériel) pour l'analyse de risques HACCP.

### Notion de danger et de risques

- Danger biologique (microbiologique, parasitologique, virologique, allergènes...).
- Danger physique (corps étrangers).
- Risques chimiques (résidus phytosanitaires, résidus de produits d'entretien).

### Les moyens de maîtrise

- Le respect des Bonnes Pratiques de Fabrication et d'Hygiène.
- Comment éviter les contaminations, l'apparition des dangers : les matières premières utilisées, la marche en avant, la maîtrise des températures, l'hygiène du personnel.
- Comment éviter les risques sanitaires ?
- Assurer la traçabilité et gérer les non-conformités (TIAC, rappel produit...).

## Le PMS (Plan de Maîtrise Sanitaire) : connaître son contenu et savoir l'organiser

- L'hygiène du personnel.
- Respect des températures.
- Contrôle de réception.
- Nettoyage de désinfection.
- Organisation de la maintenance du matériel et des locaux (séparation des secteurs, marche en avant, gestion des déchets...).
- Lutte contre les nuisibles.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Études de cas.
- Supports documentaires, vidéo, travail en groupe.
- Mise en pratique à partir d'exemples concrets.
- Ateliers et jeux de rôle.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

Magali LECLERC, Formatrice en hygiène/sécurité en restauration.

### Les + de la formation

- Formalisation simple et méthodique adaptable à votre environnement de travail.

Réalisable en INTRA ou sur mesure dans vos locaux | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# TECHNIQUES D'HÉBERGEMENT ET D'ENTRETIEN

| TECHNIQUES D'HÉBERGEMENT ET D'ENTRETIEN - ESPACES VERTS               | MODALITÉS  | CODE       |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| Appliquer la démarche RABC à son atelier blanchisserie ou sa lingerie | 100% INTRA | <b>696</b> |

**Autres formations consultables uniquement sur [www.aktif-online.com](http://www.aktif-online.com)**

|                                                                          |            |            |
|--------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| Services généraux : prendre sa place auprès des usagers et dans l'équipe | 100% INTRA | <b>695</b> |
| Hygiène des locaux dans une démarche éco-responsable                     | 100% INTRA | <b>697</b> |

# APPLIQUER LA DÉMARCHE RABC À SON ATELIER BLANCHISSERIE OU SA LINGERIE

CODE

696

N'hésitez pas à nous contacter pour personnaliser et adapter votre projet

## Présentation

Formalisée dans la norme NF EN 14 065, la méthode RABC (Risk Analysis Biocontamination Control) est une technique d'analyse des risques de contamination microbiologique du linge.

Bien plus que de répondre à une norme, c'est surtout une approche afin de maîtriser le risque infectieux dans toutes les étapes du transport, du stockage et du déplacement du linge. La formation sera axée sur « *Comment je fais* » et « *Je prouve ce que j'ai fait* ». Cette norme s'intègre dans la démarche qualité.

## Personnes Concernées et Prérequis

L'ensemble des professionnels impliqués dans le circuit du linge, les moniteurs d'atelier blanchisserie, le personnel de lingerie, les maîtresses de maison, toutes personnes amenées à faire des remplacements en lingerie, les chefs de service et l'encadrement. Pas de prérequis.

## Objectifs opérationnels

- Mettre en pratique les principes du référentiel RABC (intégré à la norme EN NF 14065).
- Appliquer les règles de base de la norme EN NF 14065 en intégrant l'évolution de la législation.
- Identifier les risques sanitaires.
- Construire la documentation de suivi et de maîtrise des risques.

## Contenu

### Définitions générales

- La méthode RABC (Risk Analysis Biocontamination Control) méthode permettant l'analyse des risques de contamination microbiologique de tous les textiles traités en blanchisserie (Analyse des points critiques pour les maîtriser et les contrôler).
- La norme EN NF 14065 en intégrant la démarche qualité adaptée aux besoins de l'établissement.
- Comprendre la méthode RABC au sein de l'entreprise.

### Les facteurs de risque sanitaire en lingerie/blanchisserie

- Connaître les dangers (microbiologique, physique, chimique, allergène) et les principales sources de contamination, les « 5 M » (Méthode, Milieu, Matière, Main d'œuvre, Matériel) pour l'analyse de risques RABC.

### Notion de danger et de risques

- Identification des dangers microbiologiques associés à chaque étape.
- Évaluation et classification des niveaux de risque à chaque étape du processus.
- Identification des mesures de maîtrise pour éliminer ou réduire les risques.

## Les moyens de maîtrise

- Le respect des Bonnes Pratiques et d'Hygiène (GBPH).
- Comment éviter les contaminations, l'apparition des dangers : les matières (produits) utilisées, l'hygiène et équipement du personnel.
- Identification des dangers microbiologiques associés à chaque étape.
- Évaluation et classification des niveaux de risque à chaque étape du processus.
- Identification des mesures de maîtrise pour éliminer ou réduire les risques.
- Établissement d'un système de surveillance.
- Assurer la traçabilité.

## Les procédures de contrôle et la traçabilité

- Les réunions de revue RABC.
- Les audits internes.
- La rédaction de protocoles.
- La mise en place d'un système documentaire.

## L'inscription dans une démarche qualité

- La RABC et l'assurance qualité : terminologie, champ d'application, objectifs, moyens, résultats.

## Méthodes, moyens pédagogiques, dispositif d'évaluations

- Études de cas.
- Échanges d'expériences professionnelles, analyse et actions possibles.
- Supports documentaires, vidéo, travail en groupe.
- Mise en pratique à partir d'exemples concrets.
- Ateliers et jeux de rôle.
- Mise en œuvre du dispositif d'évaluations incluant évaluation de la satisfaction, auto-évaluation, évaluation de l'atteinte des objectifs. (cf. p.5)

## Animation

**Magali LECLERC**, Formatrice en hygiène/sécurité en établissement médico-social.

### Les + de la formation

- Dans votre établissement, avoir des référents dans ce domaine.
- Maîtrise des processus afin de garantir la qualité microbiologique du linge.
- Une mobilisation de tous les acteurs sur la norme RABC et la qualité.

Formation 100% INTRA, sur mesure, réalisable dans vos locaux ou à La Grande Motte | Tél : 04 67 29 04 98/66 - intra@actif-online.com

# SEMAINIER DES FORMATIONS INTER

## LA GRANDE MOTTE

### Semaine du 09 au 13/02/2026

|                                    |     |
|------------------------------------|-----|
| EPRD et ERRD : mode d'emploi ..... | 210 |
|------------------------------------|-----|

### Semaine du 02 au 06/03/2026

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| Montage et analyse de l'ERRD..... | 200 |
|-----------------------------------|-----|

### Semaine du 16 au 20/03/2026

|                                                                                          |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Développer une nouvelle vision systémique pour soutenir la relation d'aide .....         | 454 |
| La posture professionnelle : s'engager, se préserver et retrouver du pouvoir d'agir..... | 316 |
| Formation en santé sécurité et conditions de travail des membres du CSE .....            | 255 |
| Coordonnateur et animation d'équipe : .....                                              | 176 |
| Se former aux fonctions de coordonnateur de projets et/ou de parcours en ESSMS.....      | 175 |
| Premier secours en santé mentale (PSSM).....                                             | 400 |
| Surveillant-e de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire .....                | 004 |

### Semaine du 23 au 27/03/2026

|                                                                         |     |
|-------------------------------------------------------------------------|-----|
| Accompagner et protéger le développement de l'enfant de 0 à 6 ans ..... | 446 |
| Les outils de la secrétaire efficace .....                              | 251 |
| A la rencontre de l'autre par l'approche Snoezelen .....                | 506 |
| Développer le pouvoir d'agir (DPA) .....                                | 040 |

### Semaine du 30/03 au 03/04/2026

|                                                                                   |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Brevet de Surveillant de Baignade - Secteur Médicosocial.....                     | 661 |
| Stage de recyclage Brevet de Surveillant de Baignade.....                         | 662 |
| Élaboration et gestion de la paye.....                                            | 190 |
| Accueil et encadrement des personnes en situation de handicap en entreprise ..... | 054 |
| Les Bases de l'Action Commerciale en Esat et EA .....                             | 365 |
| Les troubles du neurodéveloppement .....                                          | 370 |
| Recrutement : attirer, recruter, intégrer .....                                   | 160 |

### Semaine du 06 au 10/04/2026

|                                                                      |     |
|----------------------------------------------------------------------|-----|
| Mise en représentation et constellations familiales .....            | 445 |
| Devenir référent sport en ESMS.....                                  | 660 |
| Bilan financier et optimisation des affectations des résultats ..... | 222 |
| Présenter avec assurance et efficacité vos interventions orales..... | 308 |
| Jeunes en double vulnérabilité .....                                 | 418 |
| Les basiques en Protection de l'Enfance .....                        | 415 |

### Semaine du 13 au 17/04/2026

|                                                                                            |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| La clinique transculturelle .....                                                          | 502 |
| Coordonnateur : mieux prendre sa place et relever les défis du management fonctionnel..... | 178 |
| La médiation ludique .....                                                                 | 635 |
| Se former aux fonctions de coordonnateur de projets et/ou de parcours en ESSMS.....        | 175 |

|                                                                           |     |
|---------------------------------------------------------------------------|-----|
| Manager et Accompagner la Performance commerciale en ESAT et EA .....     | 367 |
| Alimentation des enfants et adolescents .....                             | 681 |
| Place et rôle du coordonnateur dans le partenariat .....                  | 177 |
| Surveillant-e de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire ..... | 004 |

#### Semaine du 20 au 24/04/2026

|                                                                                                   |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Montage et analyse de l'EPRD .....                                                                | 211 |
| Oser prendre la parole grâce à la sophrologie et le théâtre .....                                 | 328 |
| Cadres : mener des réunions en toutes circonstances en développant ses qualités d'animateur ..... | 097 |

#### Semaine du 27/04 au 01/05/2026

|                                                                                   |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| L'approche-médiation .....                                                        | 450 |
| Développer sa marque employeur : une composante essentielle de sa stratégie ..... | 163 |

#### Semaine du 04 au 08/05/2026

|                                                                                               |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Obésité : approches comportementales et activités physiques .....                             | 665 |
| Stratégies et communication financière des ESSMS .....                                        | 221 |
| La place des émotions dans l'accompagnement .....                                             | 317 |
| Les bases de la communication empathique (en lien avec les émotions) dans les relations ..... | 327 |

#### Semaine du 11 au 15/05/2026

|                                                              |     |
|--------------------------------------------------------------|-----|
| Position assise et mal de dos .....                          | 266 |
| Incidence des vécus traumatiques chez l'enfant .....         | 536 |
| Vie amoureuse et sexuelle .....                              | 503 |
| Management et Intelligences Artificielles .....              | 119 |
| Les transformations de l'offre médico-sociale .....          | 010 |
| La voix pour prendre soin .....                              | 623 |
| Gestion de la « crise » d'un enfant ou d'un adolescent ..... | 544 |

#### Semaine du 18 au 22/05/2026

|                                                                                                                                                           |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Atelier danse : de l'animation à la Danse Thérapie .....                                                                                                  | 667 |
| La méditation : initiation à la "Pleine Présence" .....                                                                                                   | 624 |
| Certificat de Gestionnaire collaborateur du directeur .....                                                                                               | 206 |
| Accompagner l'avancée en âge des personnes en situation de handicap .....                                                                                 | 389 |
| Le Manager-Coach .....                                                                                                                                    | 130 |
| Développer la Communication Alternative et Augmentée (CAA) auprès des personnes présentant un ou des troubles du Neurodéveloppement (TSA, TDL, TDI) ..... | 376 |
| Prévenir les Accidents du Travail en ESSMS .....                                                                                                          | 259 |
| Accompagnement du sujet délirant, de la psychose et du handicap psychique .....                                                                           | 402 |
| Se former aux fonctions de coordonnateur de projets et/ou de parcours en ESSMS .....                                                                      | 175 |
| Diététique : savoir réaliser ses plans alimentaires et menus dans un souci d'équilibre et de plaisir .....                                                | 680 |
| Le yoga : exploiter sa richesse dans ses applications professionnelles .....                                                                              | 621 |
| Pratiquer la médiation généraliste .....                                                                                                                  | 336 |
| Comprendre le fonctionnement du cerveau des enfants et adolescents .....                                                                                  | 432 |
| S'inscrire dans l'évaluation et la démarche qualité à l'aune du nouveau référentiel de la HAS .....                                                       | 070 |
| Conduire des programmes de médiation par l'animal auprès de personnes accompagnées en ESSMS .....                                                         | 595 |
| Surveillant-e de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire .....                                                                                 | 004 |



### Semaine du 25 au 29/05/2026

|                                                                                                     |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Sports et citoyenneté : pédagogie de la résilience.....                                             | 664 |
| Contrôle interne de gestion budgétaire et comptable .....                                           | 209 |
| 16 techniques de gestion du stress .....                                                            | 319 |
| Particularités sensorielles chez la personne TSA (enfants, ados, adultes) .....                     | 378 |
| Accompagner les Mineurs Non Accompagnés dans leurs démarches de régularisation administrative ..... | 232 |
| L'accompagnement socio-éducatif des mineurs non accompagnés .....                                   | 233 |
| Prévenir les risques de dénutrition, de malnutrition et des troubles de la déglutition.....         | 683 |
| Efficacité professionnelle : muscler votre performance .....                                        | 315 |
| L'entretien d'aide et d'accompagnement.....                                                         | 495 |

### Semaine du 01 au 05/06/2026

|                                                                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Intégrer un regard transgénérationnel sur les accompagnements .....                                                   | 456 |
| Brevet de Surveillant de Baignade - Secteur Médicosocial.....                                                         | 661 |
| Stage de recyclage Brevet de Surveillant de Baignade.....                                                             | 662 |
| Sensibilisation à la comptabilité des ESSMS .....                                                                     | 195 |
| Référent(e) Vie affective et sexuelle des mineurs/majeurs en situation de handicap.....                               | 385 |
| Le toucher relationnel .....                                                                                          | 611 |
| Utiliser des séances ciblées de sophrologie en institution (stress, anxiété, troubles du sommeil, addictions...)..... | 614 |
| Les écrits professionnels.....                                                                                        | 306 |
| Construire un accompagnement structuré et personnalisé pour les personnes TSA-TDI .....                               | 383 |
| Le Shiatsu : une médiation corporelle dans la relation de soin .....                                                  | 610 |
| Parentalité et transculturalité.....                                                                                  | 443 |
| Sensibilisation aux techniques d'économat.....                                                                        | 191 |
| Animer un atelier d'écriture .....                                                                                    | 600 |
| Les techniques simples de relaxation .....                                                                            | 612 |
| L'approche coordination parentale en protection de l'enfance - Module 1 .....                                         | 419 |
| - MODULE 2 - L'APPROCHE COORDINATION PARENTALE EN PROTECTION DE L'ENFANCE .....                                       | 420 |
| Protection des majeurs et notion de consentement.....                                                                 | 234 |
| Violence en institution .....                                                                                         | 537 |
| Stratégie Commerciale en ESAT et EA.....                                                                              | 366 |
| La bricolothérapie au quotidien .....                                                                                 | 599 |
| Gérer son temps et ses priorités.....                                                                                 | 325 |
| Maîtriser le management d'équipes et de services .....                                                                | 096 |
| Créations artistiques à partir de matériaux de récupération.....                                                      | 639 |
| S'approprier et transposer les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles de la HAS .....                   | 075 |

### Semaine du 08 au 12/06/2026

|                                                                                 |     |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Pilates adapté .....                                                            | 622 |
| Certificat de Gestionnaire collaborateur du directeur .....                     | 206 |
| CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens .....                       | 207 |
| Les jeunes face aux nouveaux médias : enjeux éducatifs et leviers d'action..... | 469 |
| S'affirmer en osant prendre « sa » parole .....                                 | 318 |
| Travailler hors les murs : à l'heure de l'inclusion.....                        | 475 |
| Les outils du Référent Qualité.....                                             | 072 |

|                                                                                                                     |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Développer les compétences psychosociales avec le théâtre-forum.....                                                | 335 |
| Accompagnement à domicile .....                                                                                     | 477 |
| La relaxation : une ressource pour soi et pour l'accompagnement .....                                               | 613 |
| Place et rôle du référent sécurité au travail.....                                                                  | 256 |
| Autodétermination et psychopathologie.....                                                                          | 044 |
| Le CSE : Passer d'une logique d'instance à une culture du partenariat.....                                          | 241 |
| Conventions collectives et législation du travail.....                                                              | 243 |
| Les troubles du comportement alimentaire (hyperphagie, boulimie, anorexie, etc.) .....                              | 684 |
| Cadres : l'entretien motivationnel.....                                                                             | 162 |
| Rétablir le bien-être de la personne accompagnée avec la sophrologie (certificat de technicien en sophrologie)..... | 617 |
| Coordinateur de parcours .....                                                                                      | 182 |
| Maîtrisez l'essentiel d'Excel.....                                                                                  | 287 |
| Rendre vos outils "SERAFIN-PH compatibles" .....                                                                    | 017 |
| Clés managériales pour fédérer et agir sous tension.....                                                            | 132 |
| Chefs de service : faire coïncider urgence psychique et urgence calendaire.....                                     | 512 |
| Word Perfectionnement .....                                                                                         | 286 |

#### Semaine du 15 au 19/06/2026

|                                                                                           |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Le pouvoir de la respirologie.....                                                        | 619 |
| Addictions : prévenir, repérer, réduire et accompagner .....                              | 504 |
| La fonction de chargé d'insertion professionnelle : l'emploi accompagné .....             | 349 |
| Qi-Gong : une pratique pour développer conscience corporelle, souplesse et vitalité ..... | 620 |
| Les fonctions du moniteur d'atelier.....                                                  | 345 |
| Le dossier de l'usager : contenu et modalités d'accès.....                                | 230 |
| Le génogramme .....                                                                       | 444 |
| Le théâtre comme un champ d'expression et d'expérimentation vers la singularité.....      | 638 |
| Les écrits professionnels.....                                                            | 307 |
| "Raku" et petite approche du tournage.....                                                | 643 |
| Exercer une autorité éducative bienveillante .....                                        | 555 |
| Sensibilisation à l'approche systémique et à la thérapie familiale systémique.....        | 440 |
| Numérique et IA dans l'accompagnement social.....                                         | 515 |
| Evaluation flash sur les 18 critères impératifs .....                                     | 080 |
| Surveillant-e de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire .....                 | 004 |
| A la rencontre de l'autre par l'approche Snoezelen .....                                  | 506 |

#### Semaine du 22 au 26/06/2026

|                                                                                                                           |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| La P.N.L. : Programmation Neuro Linguistique.....                                                                         | 322 |
| PPI et PPF.....                                                                                                           | 220 |
| Animer des ateliers de prévention et d'éducation à la santé globale (Sexualités/Addictions/Réseaux Sociaux/Mal-être)..... | 279 |
| L'approche-médiation.....                                                                                                 | 450 |
| Accompagner les troubles du comportement chez les adolescents.....                                                        | 467 |
| Dessiner et peindre : des gestes fondamentaux à la portée de tous.....                                                    | 641 |
| Promouvoir la pair-aidance au sein de son ESSMS .....                                                                     | 045 |
| CSE : place et rôle du Référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes.....                                           | 257 |
| Animation et méthodologie de vos ateliers à médiation éducative, thérapeutique ou pédagogique.....                        | 596 |

|                                                                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gestion administrative et sociale du personnel.....                                                                        | 242 |
| Comprendre et accompagner les maux de la nuit.....                                                                         | 527 |
| L'accueil physique et téléphonique.....                                                                                    | 252 |
| L'entretien d'aide et d'accompagnement.....                                                                                | 495 |
| Le neuro-leadership.....                                                                                                   | 131 |
| Moniteurs d'atelier et chargé d'insertion : favoriser l'autodétermination dans sa communication avec les travailleurs..... | 348 |
| Développer ses compétences relationnelles (en s'inspirant de la CNV).....                                                  | 320 |
| S'inscrire dans l'évaluation et la démarche qualité à l'aune du nouveau référentiel de la HAS.....                         | 070 |

#### **Semaine du 29/06 au 03/07/2026**

|                                                                                               |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Les techniques comptables médico-sociales approfondies.....                                   | 197 |
| Accompagner les identités plurielles : genre, sexualité, culture, religion, singularités..... | 511 |
| De la secrétaire à l'assistante de direction.....                                             | 250 |
| Maîtriser sa communication : .....                                                            | 324 |
| Évoluer vers la fonction de cadre .....                                                       | 095 |

#### **Semaine du 06 au 10/07/2026**

|                                                                           |     |
|---------------------------------------------------------------------------|-----|
| Surveillant-e de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire ..... | 004 |
|---------------------------------------------------------------------------|-----|

#### **Semaine du 31/08 au 04/09/2026**

|                                                       |     |
|-------------------------------------------------------|-----|
| Maîtriser le management d'équipes et de services..... | 096 |
|-------------------------------------------------------|-----|

#### **Semaine du 07 au 11/09/2026**

|                                                                           |     |
|---------------------------------------------------------------------------|-----|
| Actualisation et perfectionnement comptable des ESSMS .....               | 196 |
| La démarche HACCP et PMS en restauration collective.....                  | 686 |
| Approche systémique du management et prise de décision.....               | 101 |
| Surveillant-e de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire ..... | 004 |

#### **Semaine du 14 au 18/09/2026**

|                                                                                                                     |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Analyse des comptes administratifs pour l'élaboration des budgets.....                                              | 205 |
| L'hypnose relationnelle.....                                                                                        | 528 |
| Les outils du Référent Qualité.....                                                                                 | 072 |
| Développer les habiletés sociales .....                                                                             | 377 |
| Atelier vidéo .....                                                                                                 | 644 |
| Coordonnateur et animation d'équipe : .....                                                                         | 176 |
| Se former aux fonctions de coordonnateur de projets et/ou de parcours en ESSMS.....                                 | 175 |
| Approche des troubles psychiques .....                                                                              | 401 |
| Vécus et trajectoires traumatiques .....                                                                            | 535 |
| Manager les situations toxiques au travail avec les neurosciences .....                                             | 109 |
| Rétablir le bien-être de la personne accompagnée avec la sophrologie (certificat de technicien en sophrologie)..... | 617 |
| L'approche systémique de l'accompagnement socio-éducatif .....                                                      | 508 |
| Informatique : reprendre les bases.....                                                                             | 285 |
| Maître-ssse de maison en secteur social et médico-social .....                                                      | 005 |

#### **Semaine du 21 au 25/09/2026**

|                                                                 |     |
|-----------------------------------------------------------------|-----|
| Le DISC pour établir la relation pédagogique .....              | 326 |
| Les fondamentaux budgétaires et financiers pour les cadres..... | 212 |

|                                                                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Construire un programme de soutien et d'accompagnement à la parentalité.....                                          | 441 |
| Quand la peinture et la création artistique deviennent un soin et un accompagnement .....                             | 642 |
| Utiliser des séances ciblées de sophrologie en institution (stress, anxiété, troubles du sommeil, addictions...)..... | 614 |
| Les écrits professionnels .....                                                                                       | 306 |
| Prévenir les Accidents du Travail en ESSMS .....                                                                      | 259 |
| Approche systémique du management et prise de décision.....                                                           | 101 |
| Excel Perfectionnement .....                                                                                          | 288 |
| Surveillant-e de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire .....                                             | 004 |

#### Semaine du 28/09 au 02/10/2026

|                                                              |     |
|--------------------------------------------------------------|-----|
| Le pouvoir de la respirologie.....                           | 619 |
| Le droit des étrangers.....                                  | 231 |
| Gérer les conflits et les tensions au sein d'une équipe..... | 105 |
| 16 techniques de gestion du stress .....                     | 319 |
| Accompagnement à domicile .....                              | 478 |
| Évoluer vers la fonction de cadre .....                      | 095 |

#### Semaine du 05 au 09/10/2026

|                                                                                           |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Sport et santé : techniques modernes de réadaptation à l'effort .....                     | 666 |
| Élaboration et gestion de la paye.....                                                    | 190 |
| Concevoir et animer un atelier à médiation musicale pour l'intégrer dans sa pratique..... | 636 |
| Surveillant-e de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire .....                 | 004 |

#### Semaine du 12 au 16/10/2026

|                                                                                            |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| PNL approfondissement.....                                                                 | 323 |
| La posture professionnelle : s'engager, se préserver et retrouver du pouvoir d'agir.....   | 316 |
| Coordonnateur : mieux prendre sa place et relever les défis du management fonctionnel..... | 178 |
| Pour une approche éducothérapeutique des visites médiatisées.....                          | 424 |
| Se former aux fonctions de coordonnateur de projets et/ou de parcours en ESSMS.....        | 175 |
| Place et rôle du coordonnateur dans le partenariat .....                                   | 177 |
| Surveillant-e de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire .....                  | 004 |
| Maître-ssse de maison en secteur social et médico-social .....                             | 005 |

#### Semaine du 19 au 23/10/2026

|                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Activités Aquatiques : les approches éducatives et/ou thérapeutiques .....    | 663 |
| Formation en santé sécurité et conditions de travail des membres du CSE ..... | 255 |
| La co-construction au service du management coopératif des cadres .....       | 100 |
| Surveillant-e de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire .....     | 004 |

#### Semaine du 02 au 06/11/2026

|                                                                      |     |
|----------------------------------------------------------------------|-----|
| Animer ou co-animer une activité cheval .....                        | 598 |
| Piloter l'organisation comptable et financière des ESSMS .....       | 199 |
| Accompagner les troubles psychiques en Protection de l'Enfance ..... | 405 |

#### Semaine du 09 au 13/11/2026

|                                                                      |     |
|----------------------------------------------------------------------|-----|
| TDAH et comportements difficiles chez l'enfant et l'adolescent ..... | 372 |
|----------------------------------------------------------------------|-----|

|                                                                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Semaine du 16 au 20/11/2026</b>                                                                                         |     |
| Se former aux fonctions de coordonnateur de projets et/ou de parcours en ESSMS.....                                        | 175 |
| Surveillant-e de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire .....                                                  | 004 |
| Maître-sse de maison en secteur social et médico-social .....                                                              | 005 |
| <b>Semaine du 23 au 27/11/2026</b>                                                                                         |     |
| CSE : place et rôle du Référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes .....                                           | 257 |
| <b>Semaine du 07 au 11/12/2026</b>                                                                                         |     |
| Surveillant-e de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire .....                                                  | 004 |
| Maître-sse de maison en secteur social et médico-social .....                                                              | 005 |
| <b>Semaine du 18 au 22/01/2027</b>                                                                                         |     |
| Maître-sse de maison en secteur social et médico-social .....                                                              | 005 |
| <b>Semaine du 25 au 29/01/2027</b>                                                                                         |     |
| Surveillant-e de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire .....                                                  | 004 |
| <b>Semaine du 08 au 12/02/2027</b>                                                                                         |     |
| Maître-sse de maison en secteur social et médico-social .....                                                              | 005 |
| <b>Semaine du 15 au 19/02/2027</b>                                                                                         |     |
| Surveillant-e de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire .....                                                  | 004 |
| <b>Semaine du 08 au 12/03/2027</b>                                                                                         |     |
| Maître-sse de maison en secteur social et médico-social .....                                                              | 005 |
| <b>Semaine du 15 au 19/03/2027</b>                                                                                         |     |
| Surveillant-e de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire .....                                                  | 004 |
| Maître-sse de maison en secteur social et médico-social .....                                                              | 005 |
| <b>Semaine du 22 au 26/03/2027</b>                                                                                         |     |
| Surveillant-e de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire .....                                                  | 004 |
| <b>CLASSE VIRTUELLE</b>                                                                                                    |     |
| <b>Semaine du 16 au 20/03/2026</b>                                                                                         |     |
| Les fondamentaux du TSA avec TDI .....                                                                                     | 371 |
| <b>Semaine du 30/03 au 03/04/2026</b>                                                                                      |     |
| Recrutement : attirer, recruter, intégrer .....                                                                            | 160 |
| <b>Semaine du 06 au 10/04/2026</b>                                                                                         |     |
| Recrutement : attirer, recruter, intégrer .....                                                                            | 160 |
| <b>Semaine du 29/06 au 03/07/2026</b>                                                                                      |     |
| Découvrir le FALC .....                                                                                                    | 300 |
| <b>Semaine du 31/08 au 04/09/2026</b>                                                                                      |     |
| Moniteurs d'atelier et chargé d'insertion : favoriser l'autodétermination dans sa communication avec les travailleurs..... | 348 |
| <b>Semaine du 14 au 18/09/2026</b>                                                                                         |     |
| Évoluer vers la fonction de cadre .....                                                                                    | 095 |

**Semaine du 28/09 au 02/10/2026**

Maîtriser le management d'équipes et de services ..... 096

**Semaine du 05 au 09/10/2026**

L'hypnose relationnelle..... 528

Évoluer vers la fonction de cadre ..... 095

Moniteurs d'atelier et chargé d'insertion : favoriser l'autodétermination dans sa communication avec les travailleurs..... 348

**Semaine du 12 au 16/10/2026**

Maîtriser le management d'équipes et de services ..... 096

**Semaine du 19 au 23/10/2026**

Accompagnement à domicile ..... 478

**Semaine du 09 au 13/11/2026**

Découvrir le FALC ..... 300

**GUADELOUPE****Semaine du 16 au 20/11/2026**

Accompagner les troubles psychiques en Protection de l'Enfance ..... 405

Autodétermination et psychopathologie ..... 044

**LA RÉUNION****Semaine du 02 au 06/02/2026**

Accompagner les troubles psychiques en Protection de l'Enfance ..... 405

**Semaine du 09 au 13/02/2026**

Autodétermination et psychopathologie ..... 044

**PARIS****Semaine du 30/03 au 03/04/2026**

L'approche coordination parentale en protection de l'enfance - Module 1 ..... 419

**Semaine du 13 au 17/04/2026**

Développer le pouvoir d'agir (DPA) ..... 040

**Semaine du 25 au 29/05/2026**

TDAH et comportements difficiles chez l'enfant et l'adolescent ..... 372

**Semaine du 01 au 05/06/2026**

Accompagner les troubles psychiques en Protection de l'Enfance ..... 405

Autodétermination et psychopathologie ..... 044

**Semaine du 14 au 18/09/2026**

Stratégie Commerciale en ESAT et EA..... 366

Penser la complexité pour ajuster son management au travers de la pensée systémique..... 107

Gestion de la « crise » d'un enfant ou d'un adolescent..... 544

|                                                                                 |            |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Semaine du 21 au 25/09/2026</b>                                              |            |
| L'approche coordination parentale en protection de l'enfance - MODULE 2 .....   | <b>420</b> |
| Les troubles du neurodéveloppement .....                                        | <b>370</b> |
| <b>Semaine du 28/09 au 02/10/2026</b>                                           |            |
| Les techniques comptables médico-sociales approfondies .....                    | <b>197</b> |
| <b>Semaine du 05 au 09/10/2026</b>                                              |            |
| 16 techniques de gestion du stress .....                                        | <b>319</b> |
| <b>Semaine du 12 au 16/10/2026</b>                                              |            |
| La fonction de chargé d'insertion professionnelle : l'emploi accompagné .....   | <b>349</b> |
| Manager et Accompagner la Performance commerciale en ESAT et EA .....           | <b>367</b> |
| <b>Semaine du 19 au 23/10/2026</b>                                              |            |
| Savoir animer des séances de sophrologie en 3 jours.....                        | <b>615</b> |
| <b>Semaine du 26 au 30/10/2026</b>                                              |            |
| Montage et analyse de l'EPRD.....                                               | <b>211</b> |
| Devenir référent sport en ESMS.....                                             | <b>660</b> |
| <b>Semaine du 02 au 06/11/2026</b>                                              |            |
| EPRD et ERRD : mode d'emploi.....                                               | <b>210</b> |
| <b>Semaine du 16 au 20/11/2026</b>                                              |            |
| CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens .....                       | <b>207</b> |
| <b>Semaine du 23 au 27/11/2026</b>                                              |            |
| Contrôle interne de gestion budgétaire et comptable .....                       | <b>209</b> |
| Les Bases de l'Action Commerciale en Esat et EA .....                           | <b>365</b> |
| <b>Semaine du 30/11 au 04/12/2026</b>                                           |            |
| Les fondamentaux budgétaires et financiers pour les cadres.....                 | <b>212</b> |
| Chefs de service : faire coïncider urgence psychique et urgence calendaire..... | <b>512</b> |
| <b>Semaine du 07 au 11/12/2026</b>                                              |            |
| Stratégies et communication financière des ESSMS .....                          | <b>221</b> |
| Bilan financier et optimisation des affectations des résultats .....            | <b>222</b> |
| Le dossier de l'usager : contenu et modalités d'accès.....                      | <b>230</b> |
| Conventions collectives et législation du travail.....                          | <b>243</b> |
| <b>Semaine du 14 au 18/12/2026</b>                                              |            |
| Piloter l'organisation comptable et financière des ESSMS .....                  | <b>199</b> |
| Gestion administrative et sociale du personnel.....                             | <b>242</b> |



# CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

L'ACTIF est un organisme de formation déclaré sous le numéro 91 34 000 39 34 auprès de la Préfecture de l'Hérault (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat).

Son siège est situé au 259 avenue de Melgueil à La Grande-Motte (34280), n° SIRET 303 544 324 000 47.

La signature par le client des conventions de formation implique son adhésion aux présentes conditions générales de ventes.

## 1. INSCRIPTION

Vous pouvez vous inscrire par téléphone, mail, fax, courrier postal ou sur le site [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com).

L'inscription ne deviendra définitive qu'à réception de la convention de formation et/ou du contrat de formation dûment signé.

## 2. ANNULATION - REMPLACEMENT DU FAIT DU CLIENT

Toute annulation doit nous être communiquée par écrit et justifiée. Dans ce cas, vous avez la possibilité d'inscrire la personne à la prochaine session de l'année du même thème, ou de la remplacer par un salarié de votre organisation. Toute annulation définitive intervenant moins de 15 jours avant le début du stage fera l'objet d'une facturation correspondant aux frais d'annulation de 30 % du prix de la formation. Pour les formations collectives (intra), dès lors qu'un engagement écrit du client organise la formation à d'autres dates, aucune facturation liée au report ne sera pratiquée.

## 3. INTERRUPTION DE LA FORMATION

En cas d'interruption dûment justifiée, ACTIF ne facturera que les journées effectivement suivies ou réalisées mais se réserve le droit de facturer l'intégralité des journées. Dans ces dernières conditions, elles ne pourront être imputées sur l'obligation de participation à la formation professionnelle.

## 4. ACCUEIL ET HORAIRES

Sauf circonstances particulières, la durée quotidienne des formations est fixée à 7 heures et les formations se déroulent entre 8h30 et 18 heures avec une pause déjeuner.

## 5. EFFECTIF – ANNULATION – REPORT DU FAIT DE L'ACTIF

L'effectif de chaque formation est limité pour tenir compte des objectifs et méthodes pédagogiques (selon indications dans le contenu des programmes). Les inscriptions sont prises dans leur ordre d'arrivée et confirmées par la signature des conventions de formation ou par le « bon pour accord ». En cas d'un nombre de participants insuffisant pour assurer pédagogiquement la formation, l'ACTIF se réserve le droit d'annuler une formation au plus tard une semaine avant la formation.

## 6. ASSIDUITÉ – CERTIFICAT

Les stagiaires doivent, conformément à la réglementation, signer par demi-journée, la feuille d'émargement validée par le formateur. En fin de stage, un certificat de réalisation de formation est remis au stagiaire. Un double est adressé à son employeur avec la facture.

## 7. OBLIGATION ET FORCE MAJEURE

L'ACTIF est tenu à une obligation de moyens vis-à-vis de ses clients et ses stagiaires. En cas d'évènement de force majeure, ACTIF ne pourrait être tenu pour responsable. Il en est de même en cas de maladie, accident, de l'intervenant mais aussi de grèves ou conflits externes à l'ACTIF.

## 8. PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET PROGRAMME DE FORMATION

Les contenus et supports pédagogiques des intervenants sont protégés par la propriété intellectuelle.

Les contenus des programmes peuvent faire l'objet d'adaptation par l'intervenant pour tenir compte de la composition du groupe, de sa dynamique et du niveau des participants.

## 9. TARIFS ET PAIEMENT

Tous les tarifs sont indiqués « exonérés de T.V.A. » et comprennent la formation, le document pédagogique, les frais administratifs. Pour les formations sur site, les frais annexes (déplacements, hébergement, restauration) des formateurs seront précisés. Le paiement interviendra à réception de la facture par chèque ou virement.

## 10. PROTECTION DES DONNÉES

L'ACTIF ne collecte que les données nécessaires à l'information, le suivi et l'évaluation des formations suivies par le stagiaire et/ou client. Le stagiaire dispose d'un droit d'accès et de rectification auprès de l'ACTIF, 259 avenue de Melgueil, 34280 La Grande-Motte, téléphone 0467 29 0467, fax 0467 29 0491, courriel [qualite@actif-online.com](mailto:qualite@actif-online.com).

## 11. LITIGES

En cas de litige entre l'ACTIF et le client, ceux-ci s'efforceront de trouver une solution amiable. A défaut, le client a la possibilité de saisir gratuitement le médiateur de la consommation dont relève l'ACTIF (AME CONSO), dans un délai d'un an à compter de sa réclamation écrite. La saisine du médiateur de la consommation devra s'effectuer sur le site internet de l'AME CONSO : [www.mediationconso-ame.com](http://www.mediationconso-ame.com) ; ou par courrier adressé à l'AME CONSO, 11 Place Dauphine – 75001 PARIS.

En dernier recours, le Tribunal d'Instance de Montpellier sera seul compétent.

# PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

---

ACTIF Formation-Information-Conseil collecte et traite les données personnelles conformément à la loi « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978 – modifiée par la loi n° 2004-801 du 6 août 2004 et l'ordonnance du 12 décembre 2018 – et au Règlement Général de Protection des Données 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016.

L'utilisateur du site [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com) bénéficie d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui le concernent, qui peut être exercé en s'adressant à : [qualite@actif-online.com](mailto:qualite@actif-online.com)

L'utilisateur du site peut également, pour des motifs légitimes, s'opposer au traitement des données personnelles le concernant.

ACTIF Formation-Information-Conseil prend toutes les précautions utiles, au regard de la nature des données et des risques du traitement, pour préserver la sécurité des données et, en particulier, empêcher leur altération ou l'accès non autorisés par des tiers.

Le site [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com) peut contenir des liens vers les sites de tiers (liens de partenaires). ACTIF Formation-Information-Conseil ne peut en aucun cas être tenu responsable de la disponibilité technique et du contenu de sites internet exploités par des tiers auxquels les utilisateurs accéderaient par l'intermédiaire du site. Tout utilisateur qui souhaite créer un lien hypertexte vers le site doit insérer un lien conduisant directement à la page d'accueil du site et mettre en évidence que le site et son contenu sont distincts de la page sur laquelle le lien est inséré.

## Sécurité

---

Le site [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com) est protégé par des mesures physiques, administratives et techniques mises en place pour maintenir la sécurité, la confidentialité et l'intégrité des données collectées par ACTIF Formation-Information-Conseil. Toutefois, ACTIF Formation-Information-Conseil rappelle aux utilisateurs du site qu'il est impossible de garantir la sécurité absolue des transmissions de données sur internet.

## Politique de confidentialité

---

ACTIF Formation-Information-Conseil s'engage à ce que la collecte et le traitement des données personnelles soient conformes au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et à la loi Informatique et Libertés (la « Réglementation Applicable »). Dans ce qui suit le terme, « Vous » ou « Vos » s'adresse à toute personne concernée par le traitement de données personnelles, objet de la présente politique de protection des données.

## Traitements de vos données

---

ACTIF Formation-Information-Conseil traite vos données personnelles aux fins de :

- Gérer la relation commerciale et financière entre ACTIF Formation-Information-Conseil et ses clients, partenaires et fournisseurs. La base légale de ces traitements est l'intérêt légitime d'ACTIF Formation-Information-Conseil pour assurer son fonctionnement administratif et financier et développer son activité. S'agissant des communications de prospection « commerciale », celles-ci reposent sur votre consentement, et vous pouvez demander à tout moment ne plus recevoir de mailings. Dans cette situation, ACTIF Formation-Information-Conseil agit en qualité de « responsable de traitements » au sens de la Réglementation Applicable.
- Exécuter les missions de formation qui sont confiées à ACTIF Formation-Information-Conseil par ses clients, qui peuvent impliquer le traitement de vos données personnelles. Ces missions concernent les domaines suivants : la gestion administrative, pédagogique et financière des formations ; la base légale de ces traitements est l'intérêt légitime d'ACTIF Formation-Information-Conseil pour pouvoir exécuter ses obligations contractuelles vis-à-vis de ses clients, et/ou les obligations légales qui s'appliquent à ACTIF Formation-Information-Conseil dans l'exercice de ses activités réglementées. Lorsqu'ACTIF Formation-Information-Conseil exécute les missions de formation qui lui sont confiées par ses clients, l'association agit en tant que « prestataire » au sens de la Réglementation Applicable.

## Données personnelles collectées

---

Lorsqu'ACTIF Formation-Information-Conseil agit en qualité de responsable de traitement, l'association limite la collecte des données à caractère personnel aux données adéquates, pertinentes et strictement nécessaires aux traitements.

Lorsqu'ACTIF Formation-Information-Conseil agit en qualité de prestataire aux fins de réaliser les missions qui lui sont confiées par ses clients, l'association s'engage contractuellement dans le cadre de ses contrats de mission à apporter le plus grand respect à la sécurité et à la confidentialité des données personnelles qu'elle est amenée à traiter dans ce cadre.

## Transmission des données

---

Les données à caractère personnel traitées par ACTIF Formation-Information-Conseil dans le cadre des missions qui lui sont confiées par ses clients sont transmises exclusivement à ceux-ci, sur leur instruction.

## Conservation

---

Vos données à caractère personnel traitées par ACTIF Formation-Information-Conseil sont conservées en France, pendant une durée adaptée à la finalité de chaque traitement et, lorsque l'association agit en tant que prestataire pour exécuter une mission, pendant la durée définie contractuellement avec le client. En particulier : les données d'inscription de clients auprès d'ACTIF Formation-Information-Conseil sont conservées pendant une durée maximum de 3 ans après le dernier contact avec le client. Par exception, ces données pourront être conservées pendant des durées plus longues pour gérer les réclamations ou contentieux, pour répondre à des obligations légales et/ou réglementaires, ou pour communiquer les publications d'ACTIF par mailing.

## Vos droits

---

Vous disposez du droit de demander l'accès à vos données à caractère personnel et la rectification des données inexactes. Vous pouvez demander l'effacement des données et la limitation du traitement, et vous pouvez également vous opposer au traitement, dans les cas et dans les limites prévues par la législation applicable. Vous disposez du droit à la portabilité (transmission à un autre organisme) des données à caractère personnel que vous avez fournies à ACTIF Formation-Information-Conseil, dans les conditions prévues par la législation applicable. Vous disposez également du droit de définir des directives relatives à la conservation, à l'effacement et à la communication après votre décès de vos données à caractère personnel traitées par ACTIF Formation-Information-Conseil, conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Lorsque le traitement repose sur votre consentement, vous pouvez retirer celui-ci à tout moment.

## Contact

---

Vous pouvez exercer les droits dont vous disposez soit en envoyant un email à [qualite@actif-online.com](mailto:qualite@actif-online.com)

ou en adressant un courrier postal à l'attention de Claude Juillard, responsable du traitement des données, à l'adresse suivante : ACTIF – 259 avenue de Melgueil – BP 3 – 34280 LA GRANDE-MOTTE.

Votre demande sera traitée dans les meilleurs délais, sous réserve de justifier de votre identité en joignant une copie de votre titre officiel d'identité et un numéro de téléphone ou votre email ou courrier.

## Responsable du traitement des données

---

Claude Juillard

## Réclamations auprès de la CNIL

---

Vous pouvez introduire une réclamation relative aux traitements de vos données à caractère personnel auprès de la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL) – [www.cnil.fr](http://www.cnil.fr) – 3 place de Fontenoy 75007 Paris.

# RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Établi conformément aux articles L6352-3 et L6352-4 et R6352-1 à R6352-15 du Code du Travail

## Préambule

L'ACTIF est un organisme de formation déclaré sous le numéro 91 34 000 39 34 auprès de la Préfecture de l'Hérault (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat).

Son siège est situé au 259 avenue de Melgueil à La Grande-Motte (34280), n° SIRET 303 544 324 000 47.

La signature par le client des conventions de formation implique son adhésion aux présentes conditions générales de ventes.

## Article 1 – Objet et champ d'application

Le présent règlement s'applique à toutes les personnes participant à une action de formation organisée par ACTIF dans ses locaux à La Grande Motte.

Le règlement définit les règles d'hygiène et de sécurité, les règles générales et permanentes relatives à la discipline ainsi que la nature et l'échelle des sanctions pouvant être prises vis-à-vis des stagiaires qui y contreviennent et les garanties procédurales applicables lorsqu'une sanction est envisagée.

Toute personne doit respecter les termes du présent règlement durant toute la durée de l'action de formation.

**N.B. Pour toutes les actions de formation réalisées en intra, c'est le règlement intérieur du client qui s'applique.**

## Section 1 : Règles d'Hygiène et de sécurité

### Article 2 – Principes généraux

La prévention des risques d'accidents et de maladies est impérative et exige de chacun le respect :

- des prescriptions applicables en matière d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ;
- de toute consigne imposée soit par la direction de l'organisme de formation soit par le constructeur ou le formateur s'agissant notamment de l'usage des matériels mis à disposition.

Chaque stagiaire doit ainsi veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant, en fonction de sa formation, les consignes générales et particulières en matière d'hygiène et de sécurité.

S'il constate un dysfonctionnement du système de sécurité, il en avertit immédiatement la direction de l'organisme de formation.

Le non-respect de ces consignes expose la personne à des sanctions disciplinaires.

### Article 3 – Consignes d'incendie

Les consignes d'incendie et notamment un plan de localisation des extincteurs et des issues de secours sont affichés dans les locaux de l'organisme de formation à chaque niveau du bâtiment. Le stagiaire doit en prendre connaissance.

En cas d'alerte, le stagiaire doit cesser toute activité de formation et suivre dans le calme les instructions du représentant habilité de

l'organisme de formation ou des services de secours.

Tout stagiaire témoin d'un début d'incendie doit immédiatement appeler les secours en composant le 18 à partir d'un téléphone fixe ou le 112 à partir d'un téléphone portable et alerter un représentant de l'organisme de formation.

## Article 4 – Boissons alcoolisées et drogues

L'introduction ou la consommation de drogue ou de boissons alcoolisées dans les locaux est formellement interdite. Il est interdit aux stagiaires de pénétrer ou de séjourner en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogue dans l'organisme de formation. Les stagiaires auront accès lors des pauses aux postes de distribution de boissons non alcoolisées.

## Article 5 – Interdiction de fumer

Il est formellement interdit de fumer dans les salles de formation et plus généralement dans l'enceinte de l'organisme de formation.

## Article 6 - Accident

Le stagiaire victime d'un accident - survenu pendant la formation ou pendant le temps de trajet entre le lieu de formation et son domicile ou son lieu de travail - ou le témoin de cet accident avertit immédiatement la direction de l'organisme de formation.

Le responsable de l'organisme de formation entreprend les démarches appropriées en matière de soins et réalise la déclaration auprès de la Caisse de Sécurité Sociale compétente.

## Section 2 : Discipline générale

### Article 7 – Assiduité du stagiaire en formation

#### Article 7.1. - Horaires de formation

Les stagiaires doivent se conformer aux horaires fixés et communiqués au préalable par l'organisme de formation. Le non-respect de ces horaires peut entraîner des sanctions.

Sauf circonstances exceptionnelles, les stagiaires ne peuvent s'absenter pendant les heures de stage.

#### Article 7.2. - Absences, retards ou départs anticipés

En cas d'absence, de retard ou de départ avant l'horaire prévu, les stagiaires doivent avertir l'organisme de formation et s'en justifier. L'organisme de formation informe immédiatement le financeur (employeur, administration, Fongecif, Région, Pôle emploi...) de cet événement.

Tout événement non justifié par des circonstances particulières constitue une faute passible de sanctions disciplinaires.

De plus, conformément à l'article R6341-45 du Code du travail, le stagiaire - dont la rémunération est prise en charge par les pouvoirs publics - s'expose à une retenue sur sa rémunération de stage proportionnelle à la durée de l'absence.

#### Article 7.3. - Formalisme attaché au suivi de la formation

Le stagiaire est tenu de renseigner la feuille d'émargement au fur et à mesure du déroulement de l'action. Il peut lui être demandé de réaliser un bilan de la formation.

À l'issue de l'action de formation, il se voit remettre une attestation de fin de formation et une attestation de présence au stage à transmettre, selon le cas, à son employeur/administration ou à l'organisme qui finance l'action.

Le stagiaire remet, dans les meilleurs délais, à l'organisme de formation les documents qu'il doit renseigner en tant que prestataire (demande de rémunération ou de prise en charge des frais liés à la formation; attestations d'inscription ou d'entrée en stage...).

#### **Article 8 – Accès aux locaux de formation**

Sauf autorisation expresse de la direction de l'organisme de formation, le stagiaire ne peut :

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

#### **Article 9 - Tenue**

Le stagiaire est invité à se présenter à l'organisme en tenue vestimentaire correcte. Des prescriptions vestimentaires spécifiques peuvent être édictées et transmises au stagiaire pour des formations exposant ce dernier à des risques particuliers en raison de l'espace de formation ou des matériaux utilisés.

#### **Article 10 - Comportement**

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

#### **Article 11 – Utilisation du matériel**

Sauf autorisation particulière de la direction de l'organisme de formation, l'usage du matériel de formation se fait sur les lieux de formation et est exclusivement réservé à l'activité de formation. L'utilisation du matériel à des fins personnelles est interdite.

Le stagiaire est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié pour la formation. Il doit en faire un usage conforme à son objet et selon les règles délivrées par le formateur.

Le stagiaire signale immédiatement au formateur toute anomalie du matériel.

### **Section 3 : Mesures disciplinaires**

#### **Article 12 – Sanctions disciplinaires**

Tout manquement du stagiaire à l'une des prescriptions du présent règlement intérieur pourra faire l'objet d'une sanction prononcée par le responsable de l'organisme de formation ou son représentant.

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions suivantes :

- rappel à l'ordre ;
- avertissement écrit par le directeur de l'organisme de formation ou

par son représentant ;

- blâme ;
- exclusion temporaire de la formation ;
- exclusion définitive de la formation.
- Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.
- Le responsable de l'organisme de formation ou son représentant informe de la sanction prise :
- l'employeur du salarié stagiaire ou l'administration de l'agent stagiaire (NDLR : uniquement quand la formation se réalise sur commande de l'employeur ou de l'administration) ;

et/ou le financeur du stage.

#### **Article 13 – Garanties disciplinaires**

##### **Article 13.1. – Information du stagiaire**

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui. Toutefois, lorsqu'un agissement, considéré comme fautif, a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à cet agissement ne peut être prise sans que le stagiaire n'ait été au préalable informé des griefs retenus contre lui et éventuellement, que la procédure ci-après décrite ait été respectée.

##### **Article 13.2. – Convocation pour un entretien**

Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction, il est procédé de la manière suivante :

- il convoque le stagiaire – par lettre recommandée avec demande d'acquittement de réception ou remise à l'intéressé contre décharge – en lui indiquant l'objet de la convocation ;
- la convocation indique également la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité de se faire assister par une personne de son choix stagiaire ou salarié de l'organisme de formation.

##### **Article 13.3. – Assistance possible pendant l'entretien**

Au cours de l'entretien, le stagiaire peut se faire assister par une personne de son choix, notamment le délégué du stage.

Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire.

##### **Article 13.4. – Prononcé de la sanction**

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien.

La sanction fait l'objet d'une notification écrite et motivée au stagiaire sous forme d'une lettre recommandée ou remise contre décharge.

#### **Article 14 – Publicité du règlement**

Le présent règlement intérieur est consultable sur le site :

<https://www.actif-online.com/infos-pratiques/reglement-interieur.html>

ou sur la page extranet du stagiaire.

Fait à La Grande-Motte, le 31 mai 2022

Jean-Pierre SINQUIN

Directeur de l'ACTIF

# NOS ENGAGEMENTS QUALITÉ ET HABILITATIONS

## L'ACTIF EST TITULAIRE DE LA CERTIFICATION QUALIOP

**ACTIF est détenteur de la Certification QUALIOP depuis 2020.**

Cette Certification QUALITE Nationale Unique est obligatoire depuis le 1er janvier 2022 pour vous permettre de faire financer vos actions de formations auprès des financeurs publics et paritaires (OPCO, Régions, Collectivités Territoriales...).



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



## L'ACTIF EST ENREGISTRÉ PAR L'AGENCE NATIONALE POUR LE DPC

médecins  
du travail,

infirmières DE,

infirmières  
puéricultrices,

aides-soignants,

auxiliaire de  
puériculture,

masseur  
kinésithérapeute,

diététicien,

ergothérapeute,

orthophoniste,

psychomotricien.







## LES CAHIERS D'ACTIF

**Revue référencée par l'Haute Autorité de Santé (HAS) dans ses « Recommandations de bonnes pratiques professionnelles »**

Un dossier complet sur les problématiques actuelles.

Son originalité : interroger les pratiques de terrain au travers d'articles de fonds et d'expériences innovantes en France et à l'Étranger.

Allier réflexion théorique et expériences de terrain.

### Une rubrique ouverte à tous !

Vos réflexions à chaud sur l'actualité du secteur ou les dossiers précédents.



Commande en ligne en scannant le **QR Code** ci-dessus ou sur **[www.aktif-online.com](http://www.aktif-online.com)**.



LES CAHIERS D'ACTIF SUR CAIRN.INFO



Vos mots-clés

Se connecter

Revue

Les Cahiers de l'Actif

5 n° par an

Éditions Actif

APERÇU

NUMÉROS

AUTEUR(E)S

À PROPOS

Recherche filtrée sur cette revue

A propos

Dernier numéro

Numéros récemment ajoutés

Articles les plus consultés

Attraktivité et fidélisation en ESSMS : comment donner sens aux méthodes préexistantes à « penser » ?

Les Cahiers de l'Actif

2020/1 n° 584-585

Le consentement dans l'accompagnement au quotidien : entre bonnes intentions et fausses évidences

Les Cahiers de l'Actif

2024/5 n° 584-585

Le courage managérial

Les Cahiers de l'Actif

2024/4 n° 580-581

La protection de l'enfance : état des lieux et prospective

Les Cahiers de l'Actif

2024/3 n° 576-579

Travailler en réseau ou en partenariat

Par Régis Dumont

Dans Les Cahiers de l'Actif (2020/2 N° 526-527)

Le Trouble du Spectre de l'Autisme

Par Mathilde Des Merces

Dans Les Cahiers de l'Actif (2021/5 N° 546-547)

Penser l'attractivité et la fidélisation à partir de la marque employeur : un non-sens pour les organisations pluralistes telles que les ESMS

Par Ghislaine Dauterive et Mickaël Land

Dans Les Cahiers de l'Actif (2025/1 n° 584-585)

Consultez les cahiers d'Actif en scannant le **QR Code** ci-dessus ou sur [www.cairn.info/revue-cahiers-de-l-actif.htm](http://www.cairn.info/revue-cahiers-de-l-actif.htm).

392 -

Déclaration d'activité enregistrée sous le N° 91 34 000 39 34, cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.

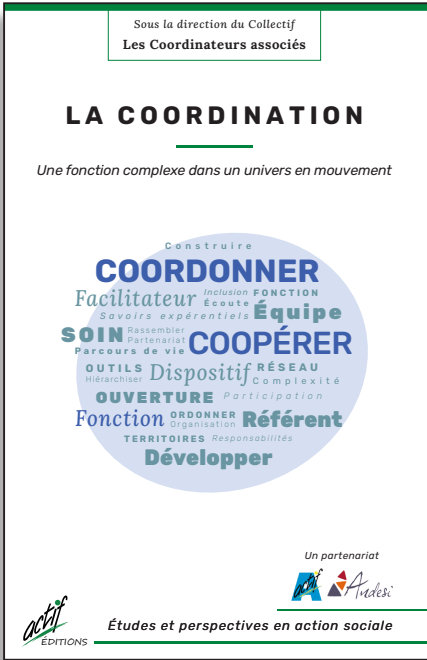
ACTIF FORMATION : 04 67 29 04 90



COLLECTIONS ÉTUDES ET PERSPECTIVES EN ACTION SOCIALE



Études et perspectives en action sociale



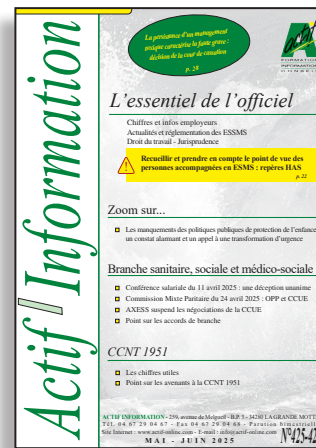
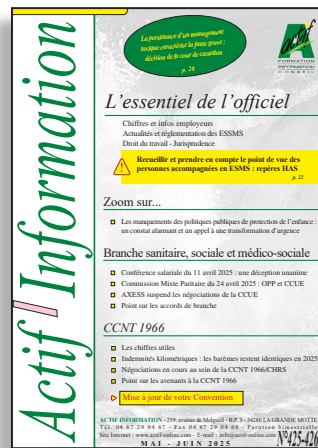
Commande en ligne en scannant le **QR Code** ci-dessus ou sur [www.actif-online.com](http://www.actif-online.com) - rubrique « en ce moment à l'Actif ».



## LES INFORMATIONS CONVENTIONNELLES CCNT 1966 ET CCNT 1951

### Actif INFORMATION

Revue d'information sur l'actualité législative, jurisprudentielle, budgétaire, réglementaire et conventionnelle, avec les négociations en cours, les chiffres utiles et la mise à jour des Conventions collectives.



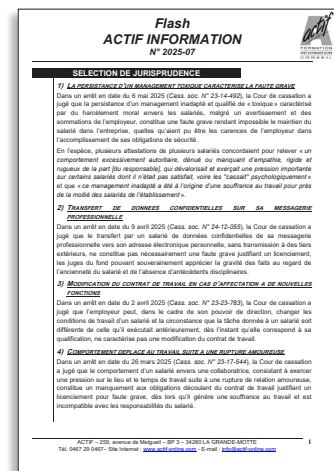
### Les Conventions collectives + Accords de branche

C.N.T.  
du 15 mars 1966

C.N.T.  
du 31 octobre 1951

### Flash abonnés

10 numéros de Flash-abonnés complètent tous nos abonnements.







## **3<sup>èmes</sup> Journées Nationales**

**Jeunes avec TND et leurs familles :**  
des parcours singuliers, des  
réponses agiles !



**Tarifs à  
venir**

**26-27  
Mars 2026**

**Lieu :  
TOULOUSE**

# L'ÉQUIPE FORMATION

*Nous sommes à votre écoute  
pour préparer et accompagner  
votre choix de formation*

**Véronique BENCIMON**

Responsable du Pôle Formation

veronique.bencimon@actif-online.com - 04 67 29 04 99



**Nadine HERNANDEZ**

Formations INTER et Délocalisées

nadine@actif-online.com - 04 67 29 04 92



**Raphaële BOINIER**

Formations INTER et Santé au Travail

raphaele@actif-online.com - 04 67 29 04 90



**Véronique ANTUNES**

Formations INTRA Établissement

veronique@actif-online.com - 04 67 29 04 98



**Elsa GUYADER**

Formations INTRA Établissement

elsa@actif-online.com - 04 67 29 04 66



**Dominique CHARRIER**

Accueil - Standard - Administration des inscriptions,  
évaluations et supports pédagogiques

dominique@actif-online.com - 04 67 29 04 67



**N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER**



+ de  
**500**

**modules de stages**  
adaptés à  
vos pratiques

# ACTIF

## EN BREF



**Suivez notre  
actualité  
sur LinkedIn**

**50**  
**années**  
**d'expertise**  
à vos côtés

Vous êtes  
**92.3%**  
**à recommander**  
les formations  
ACTIF

## ACTIF FORMATION

259, avenue de Melgueil  
BP 3  
34280 LA GRANDE MOTTE  
**Tél. 04 67 29 04 67**  
**www.actif-online.com**

## Satisfaction

Votre satisfaction  
est notre motivation !



Votre indice moyen  
de satisfaction  
est de **3,7 sur 4**



### SCANNEZ

le QRcode ci-dessus  
pour accéder à votre  
**catalogue 2026 (pdf)**



processus certifié

■ **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

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

ACTIF est détenteur de la Certification **QUALIOPI** depuis 2020. Cette Certification QUALITÉ Nationale Unique **est obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2022** pour vous permettre de faire financer vos actions de formations auprès des financeurs publics et paritaires (**OPCO**, Régions, Collectivités Territoriales...).

**SIRET 303 544 324 000 47 - NUMÉRO DE DÉCLARATION D'ACTIVITÉ : 91 34 000 39 34\***

\* CET ENREGISTREMENT NE VAUT PAS AGRÉMENT DE L'ÉTAT.