



“ Formations thématiques

**Nos Champs d'expertises
pour affirmer et affiner vos compétences ”**

Formations thématiques

■ Autisme : formation des personnels éducatifs intervenant auprès des enfants et adultes autistes.....	page 30
■ Formation initiale des assistants familiaux	page 34
■ Formation des assistants maternels	page 38
■ Formation continue des assistants familiaux.....	page 42
■ Gériatrie : approche sensorielle de la personne âgée.....	page 46
■ Pour une culture de la bientraitance de la personne handicapée	page 50
■ Référent qualité.....	page 54

Autisme : formation des personnels intervenant auprès des enfants et adultes autistes

■ Problématique

L'autisme est un handicap qui interroge particulièrement nos fragiles certitudes. Alors, au moment où l'on nous demande à nous, professionnels, de redonner la parole à tous devant la déficience des personnes atteintes de ce syndrome, on reste encore trop souvent sans voix.

Pourtant les valeurs de la République, la citoyenneté sont des principes applicables à tous, donc aussi à ceux qui souffrent de cécité quant aux inter-relations sociales.

« L'art de vivre ensemble » est un apprentissage au long cours mais lorsque l'on est professionnel du médico-social, l'éthique nous convoque en même temps à la responsabilité.

Penser fondamentalement l'autre, telle une autodétermination, est une chose ; être persuadé que chacun a une place équivalente dans cette société en est une autre ; mais pour atteindre cette fin avec la personne autiste, sans transiger, il y a tout un espace à négocier pour la rencontrer.

En une trentaine d'années, la connaissance de l'autisme a connu de profondes mutations. Bien qu'aucune étude au monde ne puisse aujourd'hui en définir l'étiologie, les avancées de la science ont légitimé de nombreuses hypothèses de travail.

Entre autres, on sait que la structuration mentale de la personne souffrant d'autisme ne lui permet pas de s'adapter à une pédagogie de la déficience et qu'il faut pour l'éduquer, la soigner, l'accompagner, un ajustement des attitudes et des moyens pédagogiques spécifiques afin de garantir une évolution favorable.

Se former à l'autisme, c'est donc comprendre l'autisme, décoder la pensée autistique, appréhender cette pathologie de l'information et de la communication...

Se former à l'autisme, c'est réfléchir aux problèmes de la personne autiste et à son incapacité à se créer une carte du monde, une carte de décryptage des interactions et des situations de notre société hyper-complexe...

Se former à l'autisme, c'est se confronter aux troubles sensoriels et émotionnels, au déficit d'empathie qui laisse ces personnes au bord de notre chemin comme dans un monde que l'on a souvent nommé « à part »...

En prenant en compte l'unicité de l'être, on est avec la personne autiste inscrit dans une même communauté où la créativité triomphe.

■ Objectifs

- Améliorer et optimiser la prise en charge des enfants, adolescents et adultes autistes par une meilleure prise en compte de leurs besoins spécifiques et une adaptation de leur accompagnement qui ne peut ignorer certaines exigences.
- Promouvoir l'intervention éducative dans un contexte pluriprofessionnel et interdisciplinaire afin de favoriser toute médiation pour une approche globale et individualisée de la personne ainsi qu'une collaboration avec sa famille.
- Favoriser la contribution des personnels éducatifs à la réflexion et à la production de savoirs utiles à des prises en charge plus pertinentes des personnes autistes.

■ Public concerné et conditions d'accès

- Les modules 1 et 2 : tout personnel intéressé quel que soit son niveau de qualification initiale (éducateur spécialisé, éducateur de jeunes enfants, infirmière, personnel para-médical, moniteur éducateur, aide médico-psychologique, aide-soignante, bénévole et famille).
- Les modules 3 et 4 : réservés aux professionnels attestant d'une qualification de niveau III (éducateur spécialisé et éducateur de jeunes enfants...) et dérogations pour les moniteurs-éducateurs attestant de trois années d'expérience auprès des personnes autistes.

■ Contenus

Module 1 ou module de base (28 heures) :

La définition de l'autisme – La question du diagnostic et la place du syndrome dans les diverses classifications – Les différents courants théoriques – L'éthique de l'intervention.

Module 2 (140 heures) :

Approches cliniques et théoriques de l'intervention éducative et analyse des pratiques.

Module 3 (70 heures) :

Approfondissement, étude et recherche.

Module 4 (78 heures)

Stage.

■ Procédures d'admission

Aucune.

■ Organisation pédagogique

Modalités :

Module 1 et 2 : courant 2007.

Module 3 et 4 : en 2008.

Cette formation se réalise soit entre établissements à l'I.R.T.S., soit au sein d'un établissement.

Intervenants : médecins psychiatres, neuro-pédiatres, psychologues, professionnels spécialisés dans l'autisme.

■ Validation

La formation complète se déroule sur deux années. La validation repose sur :

- un suivi des heures-programme.
- la réalisation du projet de stage et la production d'un rapport de stage (relevant du module 3),
- une communication écrite et soutenance orale de l'étude (relevant du module 4).

■ Coût

Coût module par stagiaire :

(effectif minimum de 10 stagiaires) :

- Module 1 4 jours 615,00 €.
- Module 2 20 jours 3 075,00 €.
- Modules 1 à 4..... 34 jours 5 230,00 €.

Coût journée (7 heures) par groupe :

- Module 1 4 jours 5 283,00 €.
- Module 2 20 jours 26 415,00 €.
- Modules 3 et 4..... 10 jours 16 295,00 €.
- Modules 1 à 4 34 jours 50 160,00 €.

■ Responsable de formation

Martine CHARLIER.

■ Contact(s)

Aurélie LANGLARD.

aurelie.langlard@irts-ca.fr
03 26 06 93 03



Formation initiale des assistants familiaux

(sous réserve d'agrément)

■ Problématique

La récente loi du 27 juin 2005 vise à améliorer le statut professionnel des assistants familiaux tout en le faisant converger vers le droit commun. Cette loi participe au mouvement général de refonte des formations du secteur sanitaire et social.

A l'échelon national, l'accueil familial représente 55 % de l'ensemble des modes d'hébergement de la protection de l'enfance, et dans neuf cas sur dix, cet accueil fait suite à une décision de justice.

Cette mission d'accompagnement auprès d'enfants ou d'adolescents en grande difficulté appelés à cheminer entre deux familles exige un bon repérage théorique et une acceptation méthodologique des rôles et places de chacun au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

Afin de mener au mieux ce travail éducatif au quotidien, la nouvelle formation d'assistant familial s'est vue majorer son enveloppe horaire qui est désormais fixée à un volume de 300 heures divisé comme suit :

- 60 heures de stage de préparation à l'accueil

dans les deux mois qui précèdent l'accueil du premier enfant. Ce stage est mis en place par les divers conseils généraux et vise à présenter l'institution et les missions de l'Aide Sociale à l'Enfance

- 240 heures de formation désormais réparties en trois domaines de compétences.
 - L'accueil et intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil (140 heures).
 - L'accompagnement éducatif de l'enfant ou de l'adolescent (60 heures).
 - Communication professionnelle (40 heures).

Sous le chapeau de ces trois items, les domaines de formation aborderont les sujets suivants : hygiène et sécurité, les sciences psycho-sociales, la situation spécifique des enfants séparés de leur famille et vivant en accueil familial, l'accompagnement éducatif et

la culture professionnelle.

La loi maintient les principales caractéristiques de la procédure d'agrément. Deux nouveaux critères sont retenus pour les éventuels postulants : ils doivent posséder des aptitudes éducatives et maîtriser le français à l'oral.

L'agrément ne peut être accordé que si les conditions de l'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs et majeurs de moins de 21 ans.

Objectifs

Cette formation de 240 heures doit être suivie par tout assistant familial, dans un délai de trois ans après la signature du premier contrat de travail.

C'est une formation en alternance dispensée sur une amplitude de 18 à 24 mois aux assistants familiaux agréés en situation d'emploi. La formation, conçue dans une interaction constante entre le milieu professionnel et le centre de formation, a pour objectif l'acquisition des compétences nécessaires à cette profession à partir des problématiques et de l'analyse des pratiques liées à son exercice.

Dans les deux premiers mois qui précèdent l'accueil du premier enfant confié à un assistant familial, au titre de premier contrat de travail suivant son agrément, la formation préparant au diplôme d'état d'assistant familial est précédé d'un stage de 60 heures préparatoire à l'accueil d'enfants. Ce stage a pour objectif la découverte de l'organigramme du conseil général, des institutions médico-sociales, et des divers intervenants de l'accueil familial permanent.

Public concerné et conditions d'accès

- Dans les deux mois qui précèdent l'accueil du premier enfant confié à un assistant familial au titre du premier contrat de travail suivant son agrément, l'assistant familial bénéficie d'un stage préparatoire à l'accueil d'enfants, organisé par son employeur, d'une durée définie par décret.
- Dans le délai de trois ans après le premier contrat de travail suivant son agrément, tout assistant familial doit suivre une formation adaptée aux besoins spécifiques des enfants accueillis. Un décret détermine la durée, le contenu, les conditions d'organisation et les critères nationaux de validation de cette formation ainsi que les dispenses de formation qui peuvent être accordées si l'assistant familial justifie d'une formation antérieure équivalente.

Art. 9 de la loi du 27 juin 2005.

Contenus

Les contenus de formation se décomposent désormais en référentiel de formation divisé en trois domaines :

DC1. Accueil et intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil (140 heures) :

DC2. Accompagnement éducatif de l'enfant (60 heures) :

DC3. Communication professionnelle (40 heures) :

Procédures d'admission

Chaque Conseil Général présente centre de formation des listes de professionnels déterminée par le décret (groupes limités à 15 personnes).

■ Organisation pédagogique

Au vu des objectifs, les méthodes de travail feront alterner :

- des repérages théoriques,
- des analyses de situations difficiles et de pratiques éducatives,
- des supports audiovisuels permettant d'affiner l'observation de l'enfant,
- des rencontres et échanges avec les représentants des instances impliquées dans le trajet des enfants accueillis,
- des situations d'observation et d'écriture.

■ Validation

Le **DC1 « accueil et intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil »** est validé par un entretien sur dossier (minimum 5 pages) de 45 minutes avec comme type d'épreuve une réflexion autour de l'accueil familial permanent.

Le **DC2 « accompagnement éducatif de l'enfant »** est validé par une étude de cas de deux heures. Cette épreuve écrite permet d'évaluer le positionnement professionnel du candidat sur l'accompagnement éducatif.

Le **DC3 « communication professionnelle »** est validé par une épreuve orale de communication de 30 minutes. Deux évaluations (en milieu et en fin de formation) entre centre de formation, employeur et candidat donnent lieu à un rapport de chacun de ses trois intervenants.

■ Responsable de formation

Roseline FOUARGE.

■ Contact(s)

Delphine LORANDIN.

delphine.lorandin@irts-ca.fr — 03 26 06 82 61

■ Coût

Selon projet.



Formation des assistants maternels

■ Problématique

Ce premier mode de garde de la petite enfance, choisi par 55% des familles est assuré par 400 000 assistants maternels sur le territoire national.

Dans le but d'améliorer la qualité de l'accueil des enfants et de conforter la professionnalisation, la formation des assistants maternels est désormais fixée à 120 heures par le décret du 20 avril 2006.

A la charge des départements, cette nouvelle formation sera divisée en deux parties.

- 60 heures devront être suivies avant l'accueil de l'enfant.
- 60 heures seront suivies en cours d'emploi.

La formation préalable à l'accueil devra être suivie avant l'accueil de tout enfant Cette formation devra être assurée dans un délai de neuf mois à compter de la demande d'agrément pour les assistantes maternelles agréées à partir du 1er janvier 2007.

A l'issue de cette partie de la formation, l'assistant maternel se verra remettre une

attestation de suivi qui lui permettra de commencer son activité professionnelle.

L'assistant maternel devra suivre la seconde partie de la formation dans les deux ans suivant l'accueil du premier enfant.

Ce cursus à double vitesse devrait parfaire la qualité de soins à l'enfant au domicile de l'assistant maternel .

■ Objectifs

Les objectifs de formation des assistants maternels, en s'appuyant sur leur expérience professionnelle et personnelle, sont d'acquérir les compétences suivantes :

- identifier les besoins de l'enfant,
- installer et sécuriser des espaces de vie des enfants,
- assurer les soins d'hygiène corporelle et le confort des enfants,
- contribuer au développement et à la socialisation des enfants,
- organiser les activités des enfants,
- établir des relations professionnelles avec les parents des enfants,
- s'adapter à une situation non prévue.

■ Public concerné et conditions d'accès

Tout assistant maternel agréé doit suivre une formation dont les modalités de mise en œuvre par le département, la durée, le contenu et les conditions de validation sont définis par décret.

■ Contenus

Le contenu de la formation correspond à la première unité professionnelle du CAP petite enfance.

Module 1 : Cadre institutionnel.

Module 2 : L'enfant : son développement et ses besoins.

Module 3 : Développement et besoins de l'enfant (suite).

Module 4 : Communication — Initiation aux gestes de secourisme.

Module 5 : Les aspects éducatifs du rôle de l'assistante maternelle.

■ Procédures d'admission

Tout assistant maternel agréé peut suivre le cursus de formation.

Sont dispensés de suivre la formation les assistants maternels titulaires du diplôme professionnel d'auxiliaire de puéricultrice, du certificat professionnel petite enfance, ou de tout autre diplôme intervenant dans le domaine de la petite enfance homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles au moins de niveau III.

■ Organisation pédagogique

Les supports pédagogiques intègrent les études de texte, les documents vidéo, et des interventions de professionnels spécifiques. Des séquences d'analyse des pratiques sont également prévues.

■ Validation

Tout assistant maternel ayant achevé la formation obligatoire se voit remettre une attestation de formation par l'I.R.T.S. ou le président du Conseil Général du département qui a assuré la formation. L'attestation est délivrée au regard de la présence au stage.

■ Coût

Selon projet.

■ Responsable de formation

Roseline FOUARGE.

■ Contact(s)

Delphine LORANDIN.

delphine.lorandin@irts-ca.fr

03 26 06 82 61



Formation continue des assistants familiaux

■ Problématique

La fonction ancestrale de l'accueil familial a souvent été remaniée au cours de l'histoire. Ebauchée en mai 1977, le statut d'Assistant Familial s'est vu aménagé par les lois du 12 juillet 1992 et du 27 juin 2005.

Le travail de professionnalisation déjà élaboré en cours de formations initiales peut continuer à s'étoffer au cours des modules de formation continue.

Outre la déclinaison de la loi en terme de référentiel de contenus, notre expérience de formation de ce public nous conduit à insister sur l'intégration d'une posture professionnelle au sein d'une équipe.

Accompagner un enfant à cheminer entre deux familles exige un repérage et une acceptation des rôles et places de chacun.

S'octroyer en groupe un temps de réflexion sur des thèmes reliés à des problématiques éducatives actuelles, nous semble un passage obligé pour parfaire une professionnalisation qui doit toujours être en cours d'élaboration.

■ Objectifs

Partant du principe que les participants disposent de connaissances de base acquises en formation initiale et de leur expérience professionnelle, les objectifs posés de ces thématiques visent à :

- améliorer les moyens d'observation et d'analyse des situations problématiques spécifiques inhérentes à chaque thème abordé ;
- mobiliser, acquérir des savoirs et les approfondir vis-à-vis du thème retenue ;
- inciter à l'analyse de sa pratique éducative en fonction de sa place d'assistant familial dans le cadre d'un travail d'équipe.

■ Public concerné et conditions d'accès

Dans le délai de trois ans après le premier contrat de travail suivant son agrément, tout assistant familial doit suivre une formation adaptée aux besoins spécifiques de l'enfant accueilli.

Un décret détermine la durée, le contenu, les conditions d'organisation et les critères nationaux de validation de cette formation qui peuvent être accordées si l'assistant familial justifie d'une formation antérieure équivalente.

■ Contenus

Les objectifs de perfectionnement professionnel et d'évolution personnelle servent aussi de tremplin pour les formations continues. Ces dernières sont élaborées en fonction de commandes particulières inhérentes aux problématiques de terrains.

Elles se déclinent soit en modules thématiques (l'adolescent en souffrance, les conduites additives, l'autorité parentale, les abus sexuels, l'accueil d'enfants handicapés, déficients ou souffrant de troubles graves du comportement,...), soit en approfondissement (les écrits professionnels).

Si les employeurs repèrent la nécessité de l'intervention d'un tiers dans l'analyse du sens des pratiques, l'I.R.T.S. est en mesure d'animer des « groupes de parole ».

■ Procédures d'admission

Chaque Conseil Général présente au centre de formation des listes de professionnels à former.

En aucun cas les groupes ne peuvent excéder 15 personnes.

■ Organisation pédagogique

Comme en formation initiale, le nombre maximal est de quinze participants. Le nombre de journées varie entre quatre et onze jours en discontinu selon les thèmes et les objectifs préalablement fixés.

L'équipe de formateurs de l'accueil familial reste ouverte à la construction de projets qui répondent à l'évolution permanente des pratiques de terrain.

■ Validation

Une attestation de présence est fournie à chaque participant(e) conjointement signée par le Directeur de l'I.R.T.S. Champagne-Ardenne et par le Responsable institutionnel commanditaire.

■ Coût

Selon projet.

■ Responsable de formation

Roseline FOUARGE.

■ Contact(s)

Delphine LORANDIN.

delphine.lorandin@irts-ca.fr — 03 26 06 82 61



Gériatrie : approche sensorielle de la personne âgée

■ Problématique

La sensorialité, c'est ce qui nous relie au monde, aux autres, à l'Autre, c'est la base de la vie, ce qui guide notre chemin au fil de notre temps.

La personne âgée est potentiellement diminuée sensoriellement de par son vieillissement.

Il faut savoir qu'un déficit sensoriel a des implications psychologiques qui peuvent entraver le confort, le bien-être, la communication, donc la qualité de la vie. La privation de nourritures sensorielles accroît la vulnérabilité et la dépendance et charge le « tous les jours » d'impacts négatifs. Un appauvrissement sensoriel entraîne la désaffection, la perte des relations et du coup la lecture du monde environnant devient impossible.

On ne doit pas laisser nos aînés, les nôtres vieillissants, les personnes âgées qu'on nous confie, s'enliser dans cette spirale infernale.

Alors parce que l'Homme est un « être entrouvert » toute sa vie, c'est à nous, les accompagnants des personnes âgées,

de devenir des fournisseurs de sensations. Si on devient tous créateurs de sens dans tous les sens du terme, on va rhabiller leur corporéité, convoquer leur présence, fournir une enveloppe plus vaste et plus riche.

En fait, proposer une stimulation sensorielle au quotidien à la personne âgée est un acte d'engagement. L'aide à la personne est une aventure permanente, mais elle deviendra un challenge si on tient à lutter contre cette limitation et exclusion dues au vieillissement. Ainsi, le sensoriel deviendra alors « trajet vers », c'est-à-dire « projet ».

La vie de chacun participe à un grand dessein collectif : la construction de l'Humanité. Chaque homme d'autrefois et d'aujourd'hui apporte à chaque homme. C'est dire qu'en travaillant cet accompagnement sensoriel, qui n'est en rien une méthode, mais un axe de réflexion, un mode de pensée, une philosophie, on se lit par rétroaction soi-même en humanité.

Et ne nous voilons pas la face, chaque

« vieux là » dont on s'occupe a à voir irrémédiablement avec le vieux ou la vieille potentiel(le) qui sommeille en nous... alors entrons dès maintenant dans cette reliance.

Professionnellement aussi, on sait qu'on est plus efficace et compétent avec la réflexion et la connaissance que sans.

L'approche sensorielle est quelque chose d'ordinaire mais qui ne va pas de soi. Il faut donc s'y former afin de faire le « plein de sens » pour les personnes âgées.

■ Objectifs

- Baliser les conceptions de l'accompagnement vis à vis de la personne âgée.
- Prendre conscience des perceptions sensorielles à inclure pour une qualité de présence.
- Analyser des pratiques en termes d'observation et de réponses neurosensorielles.
- Acquérir un savoir-faire et un savoir-être pour faire face à la difficulté de la relation avec les personnes vieillissantes.

■ Contenus

- Les conceptions de l'accompagnement vis à vis de la personne âgée et les perceptions sensorielles : base de tout acte humain.
- La déprivation sensorielle de la personne âgée : vers une guidance interactive.
- Des indications techniques d'intervention et de suppléance en matière de sensorialité.
- Approche de la philosophie de l'humanité.
- Une invitation sensorielle à parler : le récit.

■ Public concerné et conditions d'accès

Travailleurs sociaux, personnels accompagnant des personnes vieillissantes, professionnels du sanitaire.

■ Procédures d'admission

Aucune.

■ Organisation pédagogique

Modalités :

- travail d'élaboration de la pratique d'accompagnement auprès de la personne âgée au niveau sensoriel ;
- analyse clinique et pratique ;
- apports théoriques et expérimentaux ;
- synthèse formative.

Durée : 5 jours sur site.

Intervenants : formateur I.R.T.S. titulaire D.U. gérontologie, psychomotricien, écrivain public.

■ Validation

Attestation de formation.

■ Responsable de formation

Martine CHARLIER.

■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.

veronique.perdereau@irts-ca.fr
03 26 06 82 47

■ Coût

680,00 €.



Pour une culture de la bientraitance de la personne handicapée

■ Problématique

À l'heure où nous sommes dans la progression vers plus de droits, plus de respect, plus de citoyenneté des personnes, on ne peut faire l'économie de réfléchir à ce que ces orientations mettent en cause dans nos pratiques.

La qualité de la prise en charge des personnes accueillies et son contrôle sont aussi au cœur des textes législatifs depuis quelques années maintenant.

Mais il faut savoir qu'accueillir, soigner, éduquer, protéger sont aussi des fonctions qui rejoignent des tâches nobles mais qui génèrent en elles-mêmes des imbroglio (au point que S. Freud a parlé de « métiers impossibles »).

En effet, dans les institutions et services, les désirs des uns et des autres, les intérêts individuels et collectifs, les projets et les contraintes peuvent se télescoper produisant parfois en retour des tensions, de la souffrance, voire même quelquefois de la violence. C'est dans un souci éthique que les équipes tels des équilibristes, doivent toujours avancer sur ce

chemin en sachant qu'il y aura, de fait, un parfum d'inachèvement.

Où tourner alors nos interrogations précisément pour mener à bien cette réflexion ? Il semble qu'il y ait plusieurs entrées :

- Celle des personnes, enfants, adolescents ou adultes accueillis, dont la vulnérabilité particulière liée au handicap interagit en permanence dans les relations avec le personnel. Leur souffrance, qui s'érige en écho, a parfois un décryptage difficile et peut entraîner une résonance émotionnelle qui fait mal à tout le monde.
- Celle des professionnels de l'accompagnement, professionnels du corps, professionnels de l'âme, professionnels du social, professionnels de l'éducatif, professionnels de l'ordre social, chacun et ensemble, ils doivent trouver un arrangement sur la pièce qu'ils sont en train de jouer, dont l'acteur principal est la personne handicapée. On peut imaginer que la divergence puisse venir

parfois abraser le consensus et créer des tensions, voire des dérapages au nom du « bien » de l'enfant, de l'adolescent ou de l'adulte handicapé.

- Celle de l'institution et des processus en jeu qui, de par son organisation collective, génère des contraintes particulières, une routine de la vie quotidienne et une toute puissance possible. Stanislaw Tomkiewicz parle de « violences en creux », mais on peut traduire simplement par un risque permanent de difficultés inutiles imposées aux personnes que l'on protège.

« Cultiver une culture de la bientraitance », c'est une démarche éminemment professionnelle.

Objectifs

- Réfléchir sur la philosophie et l'éthique professionnelle au regard du positionnement spécifique de chacun et en équipe, dans la reliance qui nous lie à l'Autre dépendant.
- S'approprier une sémantique et les concepts de « bien » ou de « mal » traitance.
- Conforter l'appropriation de textes législatifs relatifs à la prévention de la maltraitance.
- Renforcer la connaissance des mécanismes contextuels institutionnels capables de générer des tensions d'équipe.
- Inciter à l'analyse de sa pratique professionnelle au sein d'une équipe pluridisciplinaire.
- Elaborer avec les stagiaires des principes capables de perfectionner une conduite de la bientraitance auprès de la personne handicapée.
- S'inscrire dans la synergie et la dynamique interétablissement, reflet des orientations associatives se voulant au plus près de la personne handicapée.

Public concerné et conditions d'accès

Les professionnels du champ du handicap (personnel du sanitaire et du médico-social).

Contenus

- Présentation de la formation et mise à plat des attentes des stagiaires : travail sur les représentations de la bientraitance.
- Approche sémantique et conceptuelle de la bientraitance et de maltraitance.
- La question de la rencontre et de l'altérité : la place du sujet et l'enjeu de sa vulnérabilité.
- La notion de dépendance et la question du placement en institution.
- « Le prendre soin » de l'autre, la relation au corps de l'autre.
- Être soignant et accompagnant.
- Réflexion sur la souffrance, la douleur et la résonance émotionnelle.
- Bilan intermédiaire de la formation.
- Mise en situation et analyse des pratiques d'intervention.
- Travail sur la communication.
- Philosophie des textes législatifs garants d'une prévention.
- Analyse des règlements de fonctionnement des établissements.
- Les risques de dérapage : « la violence en creux » : du côté de la personne, du côté des professionnels, du côté de l'institution.
- Réflexion sur la philosophie de « l'humanité », vers une hyperéthique de la parole.
- Mise en situation et analyse des pratiques d'intervention.
- Tableau de bord : clignotants préventifs, marcher et durer sur le chemin de la bientraitance.
- Bilan de fin de formation.

Procédures d'admission

Convention de formation entre le commanditaire et l'I.R.T.S. Champagne-Ardenne.

■ Organisation pédagogique

Modalités :

apports théoriques, études de cas cliniques, ateliers d'analyse des pratiques, études documentaires, jeux de rôles.

La dynamique de formation s'élaborera à partir d'une pédagogie inductive et d'une dynamique interactive entre les stagiaires et les intervenants.

Intervenants : formateur I.R.T.S., psychologue, juriste, cadre socio-éducatif.

■ Validation

- Bilan intermédiaire et bilan final.
- Attestation de formation.

52

■ Coût

Selon projet.

■ Responsable de formation

Martine CHARLIER.

■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.

veronique.perdereau@irts-ca.fr
03 26 06 82 47



■ Problématique

La loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale impose aux établissements et services en action sociale et médico-sociale « d'évaluer la qualité de leurs activités et des prestations qu'ils délivrent ».

La démarche qualité correspond à un processus d'amélioration continue de la qualité des prestations fournies. Il s'agit d'une démarche volontariste et collective, sur une longue durée, engagée par un établissement ou service, afin de conforter ses points forts et réduire progressivement ses points faibles.

La qualité, « qualis talis », signifie « tel quel ». Elle interroge donc la cohérence entre les intentions et l'action. La qualité, « c'est dire ce que l'on fait », « faire ce que l'on dit » et le faire vivre. En se situant du côté de la « raison » et de la rationalité, cette démarche est une ouverture sur le champ de la compétence. Elle contient un caractère démonstratif. La qualité, c'est « tendre vers ». Il ne s'agit pas d'atteindre tant le zéro défaut que de prôner une politique du risque maîtrisé

par la définition d'un cadre d'intervention. Dans cette démarche, la forme est aussi importante que le fond. Cette dynamique est le fondement même de la qualité.

Il n'y a pas de normalisation de la pratique de la démarche qualité dans le secteur médico-social. Transposer un référentiel reste difficile, par conséquent la démarche doit passer par une appropriation ou une propre construction institutionnelle.

Faire de la qualité est prendre un chemin d'exigences. Sur ce chemin, il faut un guide, un promoteur, un conducteur, un « référent » car la qualité demande une animation.

La mission d'un « référent qualité » est d'entretenir un mouvement et une dynamique, il doit faire miroir de l'identité et des compétences institutionnelles, interroger les évidences sur les prestations et les pratiques sociales et engager un débat dans une confrontation interne. Sa tâche est aussi de repérer la complexité, d'ouvrir des horizons et

initier des méthodes de lecture et d'évaluation. Son devoir est aussi de réassurer et de structurer des repères pour les acteurs, mettre en tension la conformité et l'innovation.

La démarche qualité est une grande entreprise et doit être considérée comme une chance pour notre secteur. Pour être au service des personnes, on se doit d'être au service des idées et auteur d'un cheminement.

On ne peut devenir des référents qualité sans se former à la philosophie de cet engagement, à la construction de procédures, à l'enregistrement, à la mesure d'écart, à l'élaboration d'actions correctives...

■ Objectifs

- Comprendre le contexte institutionnel, législatif et réglementaire dans lequel s'inscrit la démarche qualité des établissements et services.
- S'appropriier les principes de la démarche qualité et sa méthodologie.
- Développer des compétences techniques.
- Savoir construire des outils opérationnels.
- Acquérir une analyse critique.

■ Contenus

- La qualité et sa question sémantique, son historique dans le secteur médico-social et ses différentes approches.
- La situation de la démarche qualité dans un contexte réglementaire global.
- Les dimensions de la qualité dans un établissement ou service et leur mesure d'écart.
- Les préalables institutionnels nécessaires à la mise en œuvre de la démarche qualité.
- Les outils et la méthodologie de la démarche qualité.
- La construction ou l'appropriation de référentiels.
- La légitimation de la démarche : ambition et limites.
- Le rôle des référents qualité.

■ Public concerné et conditions d'accès

Tout professionnel médico-social voulant s'initier à la démarche qualité.

Inscriptions au secrétariat de l'I.R.T.S.

■ Procédures d'admission

Aucune.

■ Organisation pédagogique

Modalités :

les apports théoriques, techniques et méthodologiques viendront circonscrire des repères importants. Des travaux dirigés concrétiseront la réflexion. Un travail sur le positionnement d'un référent qualité sera approfondi. Les échanges seront privilégiés de façon permanente.

Durée : huit jours.

Intervenants : Formateurs I.R.T.S., professionnels du médico-social, qualitatif.

■ Validation

Attestation de formation.

56

■ Coût

Défini selon le nombre de participants.

■ Responsable de formation

Martine CHARLIER.

■ Contact(s)

Véronique PERDEREAU.

veronique.perdereau@irts-ca.fr
03 26 06 82 47

