

Sanitaire et social



CATALOGUE DE FORMATION

www.pointf.fr

BORDEAUX • LA ROCHELLE • LYON • MARSEILLE • ORLÉANS • PARIS

PRÉAMBULE

Le grand âge, les incapacités, les handicaps et les troubles comportementaux des résidents confrontent les professionnels à des tâches de plus en plus difficiles à penser.

Pour un meilleur accompagnement, le personnel en institutions doit prendre en compte l'entourage et l'environnement de la personne âgée, elle-même démunie face aux conséquences liées à la vieillesse.

La formation est l'une des réponses à la problématique complexe posée précédemment.

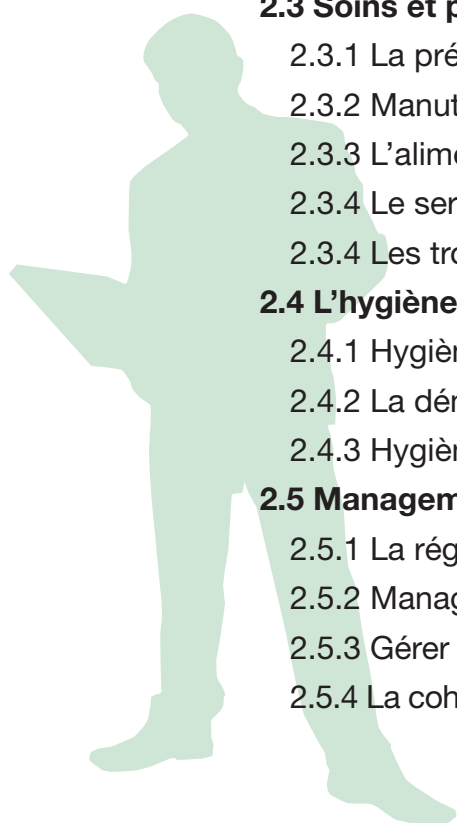
En plus de développer ses compétences et celles de la structure, la formation continue donne au personnel d'accompagnement les outils lui permettant d'affronter avec sérénité un certain nombre de situations déstabilisantes. Elle contribue à la construction d'une culture commune et à l'émergence d'équipes pluri professionnelles.

Vous découvrirez dans ce catalogue notre offre de stages portant sur :

- la communication et l'animation,
- la maladie d'Alzheimer et les troubles apparentés,
- le vieillissement, l'accompagnement en fin de vie,
- soins et postures,
- l'hygiène et l'entretien des locaux.

SOMMAIRE

1. QUI SOMMES-NOUS ?	<i>page 4</i>
1.1 Notre offre	<i>page 5</i>
1.2 Les plus de POINT F	<i>page 5</i>
1.3 Notre engagement qualité	<i>page 5</i>
2. LES STAGES	<i>page 6</i>
2.1 La communication et l'animation	<i>page 7</i>
2.1.1 Animer au quotidien	<i>page 8</i>
2.1.2 Prévenir la maltraitance en institut	<i>page 9</i>
2.1.3 Maîtriser et gérer les situations d'agressivité et de violence	<i>page 10</i>
2.1.4 Pour une approche humaniste de la personne âgée	<i>page 11</i>
2.1.5 Le secret professionnel	<i>page 12</i>
2.1.6 Communiquer avec les personnes âgées désorientées (techniques de validation)	<i>page 13</i>
2.1.7 Développer l'image de son établissement et réussir l'accueil des résidents et leur famille	<i>page 14</i>
2.1.8 Communication avec les familles	<i>page 15</i>
2.1.9 Le travail de nuit en EHPAD	<i>page 16</i>
2.2 Le vieillissement, l'accompagnement en fin de vie	<i>page 17</i>
2.2.1 La maladie d'Alzheimer et troubles apparentés	<i>page 18</i>
2.2.2 L'accompagnement fin de vie de la personne âgée	<i>page 19</i>
2.2.3 La sexualité dans les institutions	<i>page 20</i>
2.3 Soins et posture	<i>page 21</i>
2.3.1 La prévention des chutes	<i>page 22</i>
2.3.2 Manutention des personnes âgées	<i>page 23</i>
2.3.3 L'alimentation de la personne âgée	<i>page 24</i>
2.3.4 Le service de table	<i>page 25</i>
2.3.4 Les troubles de la déglutition	<i>page 26</i>
2.4 L'hygiène et entretien des locaux	<i>page 27</i>
2.4.1 Hygiène des locaux	<i>page 28</i>
2.4.2 La démarche H.A.C.C.P	<i>page 29</i>
2.4.3 Hygiène et bonnes pratiques en blanchisserie (RABC) ..	<i>page 30</i>
2.5 Management	<i>page 31</i>
2.5.1 La régulation des émotions au sein des équipes	<i>page 32</i>
2.5.2 Manager les conflits	<i>page 33</i>
2.5.3 Gérer son stress en institut gériatrique	<i>page 34</i>
2.5.4 La cohésion d'équipe	<i>page 35</i>



Créé en 1978, **POINT F**, filiale du groupe **AFEC**, affiche une présence dans 6 régions. Spécialisés dans le développement des connaissances au travers de l'ingénierie de formation, nous proposons des stages modulaires qui s'appuient sur notre expertise dans la formation des personnels de soins et d'accompagnement auprès des personnes âgées.



Région Aquitaine

Tél. : 05 56 33 08 01 - Fax : 05 56 33 08 09

E-mail : bordeaux@pointf.fr

Région Centre

Tél. : 02 38 55 10 24 - Fax : 02 38 53 96 91

E-mail : orleans@pointf.fr

Région Ile de France

Tél. : 01 43 38 88 88 - Fax : 01 43 38 88 89

E-mail : bouvignies@pointf.fr

Région PACA

Tel : 04 91 76 41 33 – Fax : 04 91 76 44 71

E-mail : marseille@pointf.fr

Région Poitou-Charentes

Tél. : 05 46 07 79 07 - Fax : 05 46 34 55 44

E-mail : larochelle@pointf.fr

Région Rhône-Alpes

Tél. : 04 78 83 39 08 - Fax : 04 78 83 49 26

E-mail : lyon@pointf.fr

1.1 Notre offre

- Des stages de formation en intra ou inter entreprise.
- Un accompagnement à la VAE.
- Des parcours de formation qualifiants.
- Tous les programmes sont téléchargeables sur notre site .

<http://www.pointf.fr>

1.2 Les plus de POINT F

L'expertise et la compétence de nos intervenants garantissent des formations en prise avec les réalités de terrain.

Des formations en intra ou inter entreprise.

La préparation au Titre d'Auxiliaire de gérontologie (inscrit au RNCP).

Un engagement qualité matérialisé par une charte de qualité interne et une qualification OPQF depuis 1995.

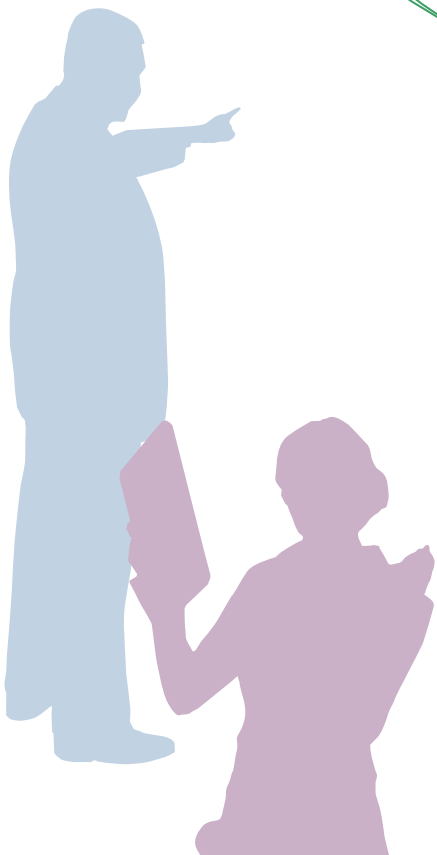
Depuis 2006, **POINT F** dispense le Titre d'Auxiliaire de gérontologie du CREFO. Cet acteur reconnu de la formation sur le champ du sanitaire et social a créé ce diplôme pour répondre plus efficacement au problème de l'accompagnement de la personne âgée et/ou dépendante en structure et à domicile.

Notre expérience du domaine, la qualité des formations dispensées et l'implantation nationale de notre groupe ont convaincu les dirigeants du CREFO de confier à **POINT F** et **AFEC** le développement de ce titre dans 6 régions (Aquitaine, Centre, Ile de France, PACA, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes).

1.3 Notre engagement qualité

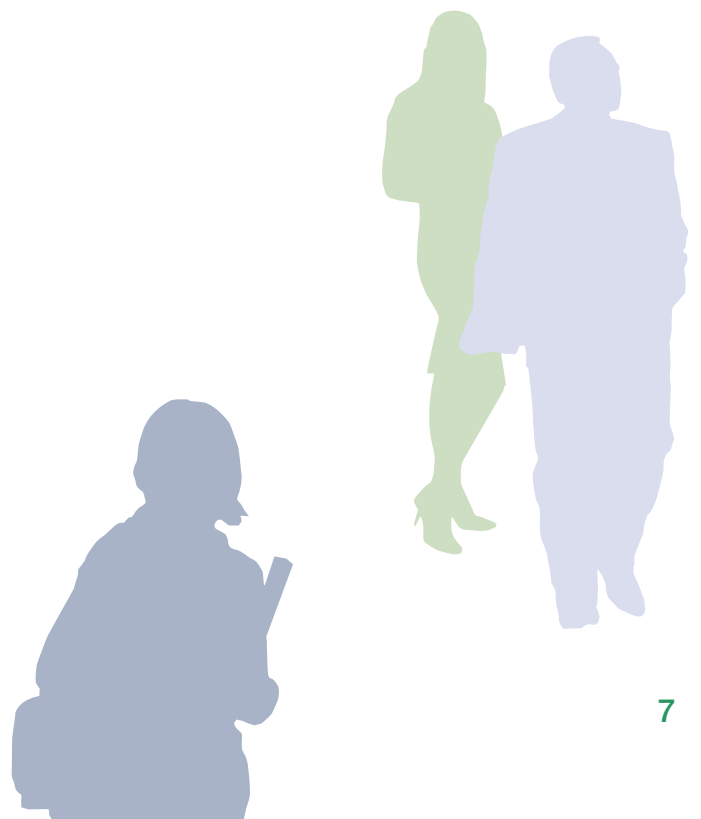
Qualifié OPQF depuis 1995, **POINT F** a identifié la qualité comme axe de son développement et a donc déterminé les modalités par lesquelles elle sera mise en œuvre et répondra aux orientations stratégiques de l'entreprise. A cet effet, nous avons mis en place une Charte de qualité interne depuis fin 2006 et un guide de procédures permettant d'atteindre le niveau exigé.

LES STAGES



2.1

La communication et l'animation



ANIMER AU QUOTIDIEN

OBJECTIFS

- Consolider ses connaissances sur les techniques d'animation.
- Connaître les spécificités de l'animation en gérontologie.
- Etre capable de proposer des activités d'animation qui correspondent aux besoins, aux souhaits, aux centres d'intérêt des personnes âgées et adaptées à leurs potentiels.
- Etre capable de monter un projet d'animation.

CGCA01

A. Connaître et comprendre les enjeux de l'animation

1. Qu'est-ce que l'animation ?

- Définition des termes animer, animation, animateur
- Les différents modes d'animation
- Elaborer une séance d'animation, notamment sur la notion d'objectifs
- La fiche technique d'activités

2. Les enjeux de l'animation en gérontologie

- Les enjeux
- Les besoins des personnes âgées
- Les difficultés liées aux résidents
- Les contraintes liées au cadre institutionnel
- Une priorité au cœur du projet de vie des institutions

B. L'animation, un projet

1. La notion de Projet

- Définition d'un projet
- Les différentes notions de projets

2. Les concepts de base de la gestion de projet

- Qu'est ce qu'un projet ?
- Les difficultés liées aux résidents
- Management de projet
- Clarifier l'environnement d'un projet
- Contraintes à apprécier, délai, coût, qualité

3. Les différents projets

- Le projet social
- Le projet d'établissement
- Le projet de service
- Clarifier l'environnement d'un projet
- Contrainte à apprécier, délai, coût, qualité

4. Condition de réussite du projet

- Adhésion des différents acteurs

5. Processus de projet

- Intervention chronologique
- Organisation et méthode

C. L'animation au quotidien

1. Proposer des animations adaptées

- Les prérogatives
- Les différentes animations (spectacles, jeux, sorties, activités culturelles...)
- L'animation des personnes désorientées, atteintes de démence, les ateliers cinq sens, la clé des sens, les ateliers mémoire...
- Leurs apports pour les liens sociaux, la distraction, l'activité cérébrale, la mémoire, l'apaisement des conflits
- Leurs contraintes et risques de rejets
- Les implications possibles pour le personnel soignant

DURÉE
3 JOURS

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Psychologue consultant

PRÉVENIR LA MALTRAITANCE EN INSTITUT

OBJECTIFS

Définir la maltraitance.
Connaître le cadre juridique et éthique de la relation d'aide à la personne âgée.
Adopter les bonnes pratiques pour la bientraitance.

CGCA02

A. Connaître et comprendre les facteurs conduisant à la maltraitance

1. La notion de vulnérabilité

- La perte d'autonomie, la dépendance, l'entrée en institution, les crises et les modifications qu'entraîne la vieillesse

2. La relation soignant-soigné

- La place et le rôle du soignant

3. La maltraitance

- Définition, causes et facteurs de risques, les différentes approches juridiques, professionnelles, éthiques...

4. Le danger du soin routinier

- La relation soignant-soigné non-individualisante : le soin routinier, identique pour chaque personne, qui chosifie la personne âgée, la dépersonnalise

B. De la maltraitance à la bientraitance

• La relation soignant-soigné bientraitante

- Le prendre-soin
- La relation d'aide
- La bientraitance (définitions, principes, bénéfices partagés, les pré requis, les facteurs qui concourent à une prise en soin bientraitante, les outils...)
- Les comportements propices à la bientraitance (la proximité avec la personne dont on prend soin et l'utilisation de ses émotions)
- Réflexion sur l'élaboration de projets de soin et de vie individualisés et régulièrement évalués en équipe

DURÉE
2 JOURS

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Psychologue consultant

MAÎTRISER ET GÉRER LES SITUATIONS D'AGRESSIVITÉ ET DE VIOLENCE

OBJECTIFS

- Définir les notions d'agressivité et de violence.
- Repérer ces mécanismes.
- Identifier les origines et les formes de violence dans la vie institutionnelle.
- Envisager les attitudes possibles et les moyens à mettre en œuvre, tant personnels que collectifs (équipe et institution), pour un accompagnement adapté aux comportements agressifs ou violents.
- Appréhender les principes du régime de responsabilité, les fondements textuels et les aspects juridiques des droits des personnes.

CGCA03

A. Origine de l'agressivité

1. Apport de la neurophysiologie
 - Les trois niveaux de KARLI
2. Apports psychologiques
 - La théorie de FREUD
 - La théorie de BRUNSCHWIG
3. Distinguer l'agressivité de la violence
 - Les mécanismes de la violence

B. Connaître et repérer les facteurs conduisant à la violence

1. Typologie des situations d'agression
2. Distinction entre agression personnelle et agression professionnelle
3. Reconnaître et désamorcer rapidement les situations de tension

C. Faire face à l'agressivité

1. Le soignant exposé à des situations violentes
2. Les attitudes pour désamorcer la violence
3. La pose de limites par le soignant

D. L'agressivité sous différents aspects

1. Le travail en équipe dans les situations de violence
2. L'adaptation des attitudes selon la pathologie
3. Aspects éthiques et juridiques

DURÉE
2 JOURS

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Psychologue consultant

POUR UNE APPROCHE HUMANISTE DE LA PERSONNE ÂGÉE

OBJECTIFS

Mener une réflexion sur ses pratiques quotidiennes par rapport aux besoins et attentes de la personne âgée dépendante (la notion d'intimité, le projet de vie individualisé, le maintien des liens sociaux et familiaux).

Faire d'une approche ergonomique de la manutention des résidents une approche humaniste et réhabilitatrice basée sur les émotions et le respect des droits de l'homme.

Acquérir des connaissances et des outils pour adapter sa pratique soignante et ne plus se sentir désarmé dans des situations complexes.

CGCA04

A. Rappel de quelques notions

1. Le vieillissement et ses changements

- Changements physiques
- Changements sociaux
- Changements d'ordre psychologique

2. L'expérience du vieillissement

- Qui suis-je maintenant ?
- Les adaptations mises en place
- Conséquences éventuelles

B. Le concept d'humanité développé par Rosette Marescotti et Yves Gineste

1. Origine du terme

2. Les soignants

- Quel professionnel trouve t-on ?
- «Prendre-soin»
- Des soins destinés aux humains

3. Quelques principes fondamentaux

- Protection de la vie
- Respect de l'autonomie et de la liberté individuelle
- Loyauté dans la relation
- Justice et équité

C. « Prendre-soin »

1. Accompagnement dans la dignité

- Évolution des opinions sur les personnes âgées
- «Un prendre-soin debout»
- Différents types de résidents

2. Les toilettes

- «A quoi sert une toilette?»
- Leurs objectifs
- Rôle de la communication

3. Prise en compte des troubles du comportement

- Patients atteints de syndrome cognitivo-mnésique (SCM)
- Comment y pallier ?
- Les stratégies de diversion

DURÉE
2 JOURS

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Psychologue consultant

LE SECRET PROFESSIONNEL

OBJECTIFS

Acquérir et développer la notion d'éthique et déontologie.
Comprendre le concept de secret professionnel.
Connaître les règles et devoir du personnel de soins.
Mettre en application ce savoir afin d'être mieux armé à gérer un conflit d'intérêt.

CGCA05

A. Éthique et déontologie

Définitions

- Qu'est ce que l'Éthique ?
- La morale
- Les valeurs
- Reconnaître les valeurs organisationnelles de son milieu de travail

B. Éthique et professionnelle

1. Le rôle de l'intervenant auprès de la personne âgée
2. Ses devoirs
 - Respecter l'intégrité
 - Faire preuve de professionnalisme
 - Respecter la diversité

C. Le secret professionnel

1. Qu'est ce qu'un secret ?
2. Qu'appelle-t-on un secret professionnel ?
 - Les sources du droit (notion juridique sur la responsabilité civile et pénale)
3. Qui est concerné par le secret professionnel ?
 - L'État
 - Certaines professions
 - Certaines missions professionnelles
4. La violation du secret professionnel
5. Les limites de celui-ci
 - Comment réagir face à un conflit d'intérêt ?
6. Le secret partagé
7. A ne pas confondre avec le secret médical

D. La charte des droits et des libertés de la personne âgée

1. Des mesures juridiques en lien avec les droits de la personne âgée
 - La mesure de protection d'urgence
 - La curatelle
 - La tutelle
2. La charte des professionnels en gérontologie

DURÉE
2 JOURS

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Conseiller(e) en Économie Sociale et Familiale - Juriste

COMMUNIQUER AVEC LES PERSONNES AGÉES DÉSORIENTÉES (TECHNIQUES DE VALIDATION)

OBJECTIFS

Mieux comprendre le fonctionnement et la psychologie de la personne âgée, les bases de la communication, le rôle des émotions.

Améliorer son savoir-faire et son savoir-être.

Apprendre à mieux réagir aux comportements des personnes âgées désorientées en développant des attitudes verbales et non verbales plus adéquates.

Trouver de nouvelles options de communication.

CGCA06

A. Les principales étapes de la vie

1. L'enfance
2. L'adolescence
3. L'âge adulte
4. La Sénescence

B. La Démence

1. Qu'est-ce que c'est ?
2. Comment la repère-t-on ?
3. Le diagnostic établi par le médecin
4. Conduite à tenir avec un proche atteint de démence

C. Les quatre stades de la désorientation

1. La mal orientation
2. La confusion temporelle
3. Le mouvement répétitif
4. L'état végétatif

D. Importance de la communication

1. Communication verbale

- Intérêt de la programmation neuro linguistique en Gériatrie (PNL)
- Initiation à la PNL
- PNL et maladie d'Alzheimer.

1. 2. Communication non verbale

- Le regard
- Le toucher
- Adopter une attitude empathique

E. Technique de Validation

La théorie de Naomie FEIL.

DURÉE
3 JOURS

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Psychologue consultant

DÉVELOPPER L'IMAGE DE SON ÉTABLISSEMENT ET RÉUSSIR L'ACCUEIL DES RÉSIDENTS ET LEUR FAMILLE

OBJECTIFS

Identifier les réelles attentes des résidents ou de leur famille.
Développer l'image de marque de l'établissement.
Réaliser un accueil de qualité.

CGCA07

A. Promouvoir son établissement

1. Identifier les réelles attentes de vos résidents

- Comprendre les motivations de l'entrée en institution et les besoins des futurs résidents et de leur famille
- Apporter la réponse au besoin
- L'individualisation de la réponse
- Traiter les objections

2. Développer l'image de marque de l'établissement

- Connaître son environnement
- Connaître ses faiblesses
- Mettre en avant ses forces

B. Réussir l'accueil des résidents et de leur famille

• L'accueil, un moment clef

- L'accueil téléphonique, sourire cela s'entend
- Le premier contact ("On se souvient toujours de la première impression surtout quand elle est mauvaise")
- Définir la procédure d'accueil (qui, quelles informations, quels outils...)

DURÉE
2 JOURS

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes.

INTERVENANT

Consultant communication

COMMUNICATION AVEC LES FAMILLES

OBJECTIFS

- Comprendre ce que traverse le groupe familial face à la dépendance d'un proche, sa prise en charge, jusqu'à la décision d'un placement en EHPAD
- Prendre conscience des enjeux du maintien des relations familiales pour le résident et des enjeux de la relation familles-soignants en institution
- Accompagner la famille dans une démarche participative au projet de vie de leur parent et à la vie institutionnelle
- Développer des compétences communicationnelles avec les familles afin d'apaiser et/ou éviter les conflits

CGCA08

A. Les bouleversements familiaux face à la dépendance

- L'enfance
- La famille : un ensemble de liens
- La famille face à la dépendance : notion de "crise familiale", les divers processus à l'œuvre, désorganisation du tissu familial
- La notion d'aidant naturel et d' "enfant désigné"
- Les notions de fardeau et d'épuisement familial
- L'entrée en institution : crise et ruptures

B. La relation triangulaire résident-famille-soignant

- Une relation triangulaire fragile souvent au "bénéfice" d'un tiers exclu
- Les comportements des familles: trop absentes, trop présentes, destructrices
- Vulnérabilités réciproques des soignants et de la famille : miroirs relationnels
- Analyse des sources de conflits famille/soignants

C. La famille comme partenaire

- Les enjeux de la préservation des liens familiaux pour le résident : identitaires, affectifs, sociaux
- Réflexion sur le rôle, la place des soignants et ses limites : ne pas se substituer à la famille
- Les potentialités créatrices de la relation soignant/famille
- Associer la famille à l'accompagnement de son proche et à la vie institutionnelle : de quelles manières et à quels moments

D. La communication : la clef de la relation avec les familles

- Notions générales sur la communication
- Introduction à la Programmation Neuro-Linguistique
- L'écoute active
- La validation des émotions
- Les comportements et attitudes à développer

DURÉE
3 JOURS

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Psychologue consultant

LE TRAVAIL DE NUIT EN EHPAD

OBJECTIFS

Mieux comprendre les besoins spécifiques des résidents la nuit et ainsi améliorer la relation nocturne à la personne âgée
 Valoriser leur fonction en les impliquant davantage dans le projet de vie des résidents
 Renforcer la complémentarité des équipes de jour et de nuit

CGCA9

A. Introduction

1. Les spécificités du travail de nuit en EHPAD

- Aspects juridiques et réglementaires
- La solitude dans la prise de décision et l'exercice de la responsabilité
- La gestion du sentiment d'isolement, d'exclusion, d'insécurité

B. La personne âgée la nuit

2. Le respect des rythmes de sommeil des résidents

- Les rythmes de sommeil : rythmes diurnes et nocturnes
- Le sommeil ses fonctions et ses phases
- Le sommeil et les besoins spécifiques de la personne âgée
- Cas particulier : le malade d'Alzheimer
- Les besoins et les souhaits des résidents la nuit
- Angoisse de la nuit, peur de la mort, agressivité
- Que représente le soignant la nuit pour la personne âgée

C. L'aidant la nuit

3. Les situations et les décisions difficiles la nuit en EHPAD

- La gestion de la douleur, de l'anxiété, de l'insomnie
- La déambulation, les risques de fugue, les risques de chutes
- La gestion des troubles du comportement
- La prise en charge de la fin de vie et du décès

4. La continuité et la coordination des soins entre le jour et la nuit

- La coordination des soins équipe de nuit/équipe de jour
- Les outils de transmission et de planification
- Le rôle des équipes de nuit dans le projet de vie individualisé des résidents

5. La reconnaissance du travail de nuit en EHPAD

- La gestion du sentiment de non reconnaissance
- Le rôle des équipes de nuit dans la démarche d'amélioration de la qualité
- Implication dans le projet d'établissement

DURÉE
2 JOURS

PUBLIC

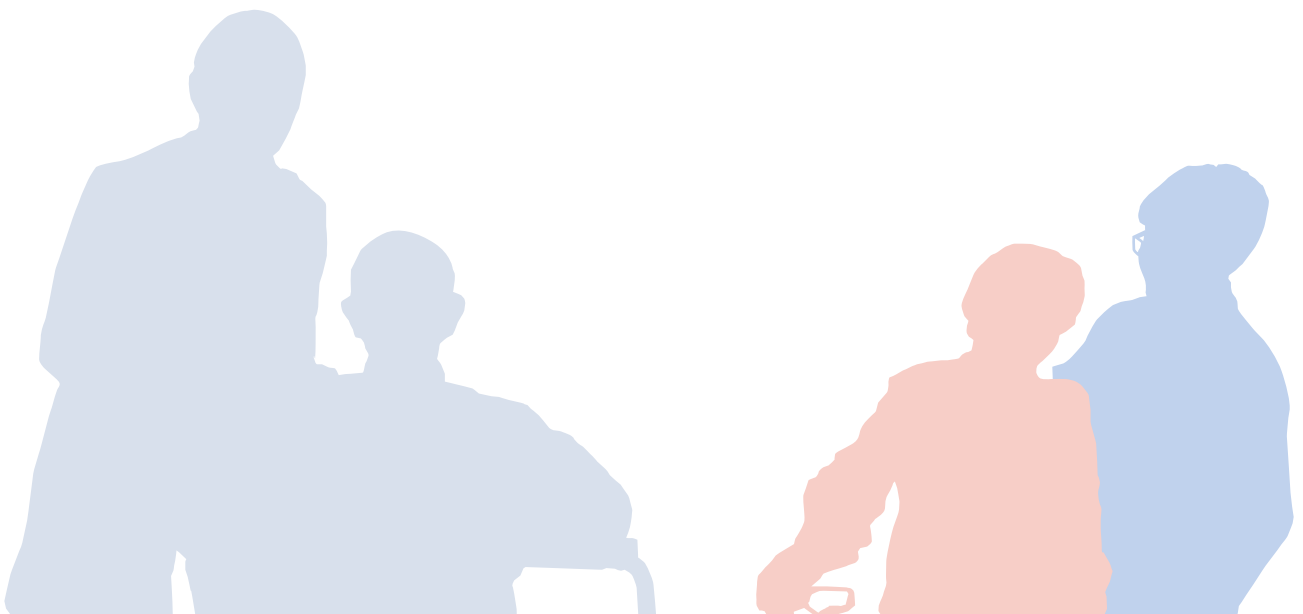
Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes.

INTERVENANT

Formateur consultant
 Cadre de santé

2.2

Le vieillissement, l'accompagnement en fin de vie



MALADIE D'ALZHEIMER ET TROUBLES APPARENTÉS

OBJECTIFS

- Connaître la maladie d'Alzheimer.
- Comprendre les répercussions de cette pathologie sur le résident, ses émotions, ses comportements et sur son entourage.
- Intégrer que la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer reste un sujet à part entière et la traiter comme telle, et non comme un objet de soins.
- Acquérir des connaissances et des outils pour adapter sa pratique soignante et ne plus se sentir désarmé dans des situations complexes.

CGVA01

A. Connaître et comprendre la maladie d'Alzheimer

1. Le vieillissement cérébral normal

2. Les fonctions cognitives

- La mémoire
 - Les différents types de mémoire
 - Le processus de mémorisation
 - Les structures anatomiques de la mémoire
 - Les modifications anatomiques cérébrales liées à l'âge
 - Les modifications de la mémoire au cours du vieillissement

3. La notion de démence (définition)

- La maladie d'Alzheimer
 - Définition
 - Symptômes
 - Les stades de l'évolution de la maladie
 - Les causes
 - L'établissement du diagnostic, le bilan neuropsychologique
 - Les traitements
 - Les troubles du comportement et les comportements troublants
- Les maladies apparentées

B. Aider au quotidien

1. Le malade reste une personne à part entière

- Les besoins fondamentaux
- La primauté de l'affectivité

2. La nécessité de maintenir une communication constante et adaptée

- La communication verbale
 - La reformulation
 - Utiliser certaines techniques de la Validation
- La communication non verbale
 - Le langage du corps, les cinq sens
 - Le toucher
 - La clé des sens de Martine Perron
- L'animation des activités de la vie quotidienne

3. Les facteurs clés d'un plan d'aide efficace et qui permet à l'aidant de ne pas s'épuiser

4. Synthèse

DURÉE
2 JOURS

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Psychologue consultant

L'ACCOMPAGNEMENT FIN DE VIE DE LA PERSONNE AGÉE

OBJECTIFS

- Connaître et comprendre les différentes étapes du passage de la vie à la mort.
- Savoir accompagner la personne âgée en fin de vie.
- Percevoir et analyser les besoins de la personne en fin de vie.
- Acquérir les différentes méthodes pour faciliter l'accompagnement.

CGVA02

A. Accompagnement de fin de vie

1. La représentation de la mort dans notre société
 - Les différents rites
2. Les étapes du travail de deuil
3. La douleur
 - Définition
 - Son traitement et sa gestion

B. Problèmes éthiques et moraux

1. La vérité au malade
2. L'accompagnement du malade
3. L'accompagnement de la famille

C. La place du soignant

1. Gérer son affect
2. Gérer le stress
3. Aider le patient
4. Quelles attitudes adopter ?

D. Organisation des soins palliatifs

1. Concept actuel
2. Les différents services existants
 - Les Unités de soins palliatifs
 - Les Équipes mobiles de soins palliatifs
 - Le maintien à domicile
3. Traitement de l'agonie
4. Le contexte juridique dans notre société
 - L'euthanasie



DURÉE
3 JOURS

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Psychologue consultant

LA SEXUALITÉ DANS LES INSTITUTIONS

OBJECTIFS

- Lever le tabou qui recouvre la sexualité des personnes âgées.
- Apprendre à respecter l'intimité et la vie sexuelle des résidents.
- Questionner les représentations sociales et individuelles autour de la sexualité.
- Acquérir des connaissances pour comprendre les enjeux de la sexualité des personnes âgées.
- Être capable de repérer un comportement sexuel inadéquat et pouvoir réagir de façon appropriée.

CGVA03

A. La sexualité en générale et dans la vieillesse

1. L'aspect biologique

- Les 4 phases de l'acte sexuel, le vieillissement physiologique, la ménopause, l'andropause

2. L'aspect social et culturel

- Évolution des représentations suivant les époques, les tabous, les préjugés et fausses croyances

3. L'aspect psychologique et développemental

- Les étapes du développement psychosexuel selon Freud, la notion de libido, l'identité sexuelle...

4. La sexualité : un besoin fondamental chez l'être humain jusqu'à la fin de sa vie

- La dynamique du besoin et du désir, la sexualité comme fonction naturelle

B. Vécu et expressions de la sexualité en institution

1. L'intimité partagée

- Place du corps en institution, la nudité, l'intimité accordée au résident...

2. Les enjeux de la sexualité en institution

- Identitaires
- Conséquences physiques et psychiques de la non prise en compte du besoin sexuel par les soignants, la famille ou la personne âgée elle-même

3. Les différentes situations rencontrées

- Accueillir un couple, le préserver
- Accepter qu'un couple se forme
- L'homosexualité
- La masturbation (parfois réalisée avec des objets inadaptés)
- Les comportements sexuels agressifs

4. La sublimation

C. Accompagner le besoin sexuel et affectif des personnes âgées

1. Comprendre les réactions

- Des soignants
- Des familles

2. Comment réagir ?

- Au maintien d'une activité sexuelle (attitudes, connaissance des différentes chartes des droits et libertés de la personne en institution...)
- A un comportement sexuel inadapté
- A l'impossibilité du maintien d'une activité sexuelle
- Face à la famille

3. Transmettre

- Travail d'équipe
- Réflexion sur la teneur des transmissions

DURÉE
2 JOURS

PUBLIC

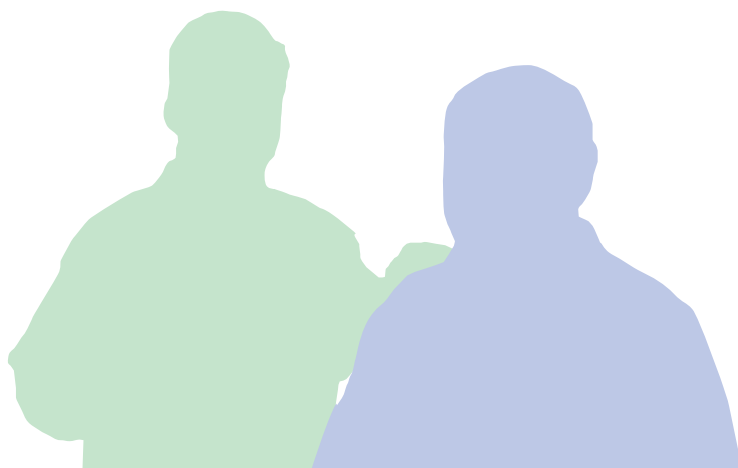
Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Psychologue consultant

2.3

Soins et postures



LA PRÉVENTION DES CHUTES

OBJECTIFS

Etre capable d'identifier les facteurs de risque des chutes chez la personne âgée.
Mettre en place, avec elle, des actions de prévention.

CGSP01

A. Les chutes : origine, causes et conséquences

1. Qu'est-ce que la chute : données épidémiologiques/typologie
2. Approche psychologique : valeur symbolique, symptôme
3. Pourquoi la personne âgée chute-t-elle ?
 - Le vieillissement
 - Les pathologies augmentant le risque de chutes
 - Facteurs de risque : causes internes/externes
4. Circonstance des chutes
5. Conséquences immédiates/à long terme ou le "syndrome de l'après-chute"
 - Les traumatismes divers
 - Le syndrome post-chute

B. Actions de prévention

1. Identifier les risques de chutes
2. Adapter l'environnement
 - Environnement immédiat
 - Vêtements
3. L'hygiène de vie : l'équilibre et les cinq sens, l'activité physique, l'alimentation, le sommeil....
4. Les gestes qui sauvent

DURÉE
2 JOURS

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Kinésithérapeute

MANUTENTION DES PERSONNES AGÉES

OBJECTIFS

Adapter les différentes techniques de manutention aux handicaps du grand âge et aux possibilités de l'aide à domicile.
Aider les personnes âgées à participer, de façon active, au maintien de leur autonomie.
Savoir prévenir les lombalgies du soignant lors des manutentions.

CGSP02

A. Généralités

1. Concept d'autonomie et de dépendance
2. Image du corps, image de soi
3. Notions d'anatomie et de physiologie
 - Physiologie des mouvements nécessaires à l'indépendance fonctionnelle
 - Biomécanique de la colonne vertébrale
4. Mise en évidence les risques potentiels d'accidents (osseux , musculaires, articulaires)
5. Principes de la manutention des malades
 - Apprentissage des techniques de manutention : Education Gestuelle Spécifique
6. Approche ergonomique des postes de travail : situation, analyse et prévention

B. Travaux pratiques et gestuelle spécifique

1. Gestuelle spécifique
 - Redressements
 - Rehaussements
 - Transferts...
2. Applications en fonction des situations professionnelles rencontrées
 - Au lit, au fauteuil, aux toilettes ...
3. Exercices physiques d'entretien et de compensation
 - Prise de conscience de son dos
 - Respect de la physiologie vertébrale

DURÉE
2 JOURS

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Masseur kinésithérapeute, formé à la manutention des malades et / ou personnes âgées

L'ALIMENTATION DE LA PERSONNE AGÉE

OBJECTIFS

- Définir la malnutrition.
- Connaître la spécificité de l'alimentation des personnes âgées.
- Comment prévenir la malnutrition.
- Comment faire de l'instant repas un instant de plaisir.

CGSP03

A. Comprendre la malnutrition chez la personne âgée

1. L'Hygiène alimentaire

- Les troubles digestifs
- Prévention et traitement
- Rappel physiologique

2. L'équilibre alimentaire

- Les différentes règles

3. Les principaux régimes alimentaires

- Hyposodé
- Hypoglucidique
- Hypolipidique
- Le régime sans sel

4. Les spécificités de l'alimentation des personnes âgées

- Préserver le capital protéique
- Préserver le capital calcique
- Lutter contre la déshydratation

B. Repérer et gérer la malnutrition chez la personne âgée

1. Repérage de la malnutrition

- Les signes
- Les causes
- Les conséquences

2. Comment agir ?

- L'aide à la prise de repas
- L'aide à la déglutition
- Préparation de la personne âgée à la prise de repas
- Gérer la perte d'appétit

DURÉE
2 JOURS

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Diététicien Nutritionniste

LE SERVICE DE TABLE

OBJECTIFS

Redécouvrir l'alimentation «plaisir» chez la personne âgée.
Sensibiliser le personnel en contact avec les convives à la qualité de l'accueil et du service.
Echanger avec compétence à propos d'alimentation avec les convives.
Appliquer les règles de base du service à table.

CGSP04

1. Spécificité du service de table aux personnes âgées

- La typologie des convives
- La signification du repas en institution
- Les spécificités des besoins

2. La qualité de service

- L'accueil
- Les attitudes et comportements, état d'esprit positif, écoute, prise en compte des attentes personnalisées
- Service de base et service associé
- Crédibiliser son discours sur l'alimentation : notions d'équilibre alimentaire, de diététique et de régimes
- Les bases du service à table
- Les spécificités du service aux personnes âgées
- Maîtriser l'hygiène
- Les contraintes réglementaires
- Les protocoles et instructions de travail, la traçabilité

DURÉE

1 JOUR

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Formateur consultant

LES TROUBLES DE LA DÉGLUTITION

OBJECTIFS

Faciliter la prise d'aliments par les résidents
Gérer le moment des repas
Savoir réagir en cas de fausse route

CGSP05

1. Comprendre le principe de la déglutition

- Définition
- Le mécanisme de la déglutition

2. Les intervenants et le rôle de chacun dans la gestion des troubles de la déglutition

(Médecin, infirmier, aide soignant, diététicienne.....)

3. Prévention des troubles

- Au cours des repas
- En dehors des repas
- Les signes d'alerte
- La surveillance
- Les vérifications

4. Le déroulement du repas

- Ce qu'il faut faire avant
- Pendant
- Après

5. En cas de fausses routes : quoi faire ?

- Les signes d'étouffements
- Faire (entre autre Revoir manœuvre de HEIMLICH)
- Ne pas faire

6. La progression dans l'alimentation des résidents rencontrant des troubles de la déglutition

- Aliments : de l'alimentation normale à l'alimentation complètement mixée
- Boissons : des boissons normales à l'eau gélifiée
- Les aliments à privilégier et ceux à éviter

DURÉE
1 JOUR

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Formateur consultant

2.4 L'Hygiène et l'entretien des locaux



L'HYGIÈNE DES LOCAUX

OBJECTIFS

Connaître et maîtriser les principes d'hygiène en institution.
 Connaître la réglementation et les règles de bonnes pratiques en blanchisserie.
 Les infections nosocomiales, connaissance et prévention.

CGHE01

A. Généralités

1. Introduction

- Les enjeux de l'hygiène : élément de confort du résident, effet sur le personnel, image de l'établissement
- Statut des Aides Soignantes et des Auxiliaires de vie sociale et leurs missions relatives à l'hygiène des locaux
- Décret n° 2007-1301 du 31 août 2007 portant sur le passage du DP au DE, du CAFAD au DEAVS

2. Notion d'hygiène

- Les micro-organismes : bactéries, virus, etc.
- La poussière

B. De la théorie à la pratique...

1. Rappel des connaissances de base en hygiène des locaux

- Les revêtements
- Les produits
- Les matériels : petit matériel manuel et petit matériel à moteur
- Les méthodes générales de nettoyage

2. Hygiène et nettoyage des chambres de patients par zone

- Les principes de base de l'hygiène et du nettoyage des chambres des résidents par zone
- L'évaluation des risques de contamination
- Les notions de sécurité (prévention)
- Les procédures d'entretien des toilettes et salles de bains
- Le choix des matériels et des produits
- L'organisation et la fréquence du nettoyage courant

3. Hygiène et nettoyage des zones médicalisées

- Les principes du nettoyage des lieux médicalisés
- Les risques de contamination
- Les notions de sécurité (prévention)
- Le choix des matériels
- Le choix des produits (les détergents, les désinfectants, la réglementation, les normes, l'utilisation)
- La sécurité appliquée aux produits

4. Gestion

- La consommation des produits
- Les temps de travail

DURÉE
3 JOURS

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Formateur consultant

LA DÉMARCHE H.A.C.C.P

FORMATION - ACTION

OBJECTIFS

Connaître et mettre en pratique les règles fondamentales de l'hygiène (HACCP).
Définir, évaluer et maîtriser les dangers (microbiologiques, chimiques et physiques).
Savoir analyser, caractériser, contrôler et maîtriser des points critiques.

CGHE02

Arrêté du 9 mai 1995 : qui régleme l'hygiène des aliments remis directement aux consommateurs. Tout chef d'établissement est tenu de veiller à ce que des procédures de sécurité appropriées soient établies et mises en œuvre (et à jour) par la mise en place d'une procédure dite HACCP.

Hygiène et sécurité des cuisines

- Enjeux
- La législation, la réglementation
- Organisation et planification

Les 12 étapes de la démarche HACCP

1. Constituer l'équipe HACCP
2. Décrire le produit
3. Déterminer son utilisation prévue
4. Etablir un diagramme des étapes
5. Confirmer sur place le diagramme
6. Lister les dangers potentiels associés à chacune des étapes, conduire une analyse des dangers et définir les mesures de maîtrise de ces dangers
7. Déterminer les CCP (points critiques de maîtrise)
8. Etablir les seuils critiques pour chaque CCP
9. Etablir un système de surveillance pour chaque CCP
10. Prendre des mesures correctives
11. Appliquer des procédures de vérification
12. Constituer des dossiers et tenir les registres

Mise en pratique

(sur site ou en centre de formation)

1. Observation et analyse de la structure
2. Analyse des dangers potentiels
3. Mise en place de la démarche

DURÉE

- 1+1 jours
- 1 jour consacré à la théorie
- 1 jour en situation

PUBLIC

Personnel de soins, cuisine et d'encadrement

INTERVENANT

Formateur consultant

HYGIÈNE ET BONNES PRATIQUES EN BLANCHISSERIE (RABC)

OBJECTIFS

- Connaître et maîtriser les principes d'hygiène de la fonction linge.
- Connaître la réglementation et les règles de bonnes pratiques en blanchisserie.
- Les infections nosocomiales, connaissance et prévention.
- Connaître les grands principes de la méthode RABC

CGHE03

Le circuit du linge et l'organisation des locaux

- Linge sale : réception, le tri du linge, stockage, livraison
- Linge propre : transport, repassage et finition, stockage, livraison

La gestion du linge

- La qualité du linge : usure, incrustations, dégradation des teintes, le raccommodage
- La gestion du linge infecté : les dangers micro biologiques, les bactéries multi résistantes
- Le repassage du linge
- Le stockage du linge

La gestion du lavage

- Cycles, niveau d'eau, durée de cycle
- Types de textiles
- Produits

Les mesures d'hygiène

- Les locaux et le lavage des mains
- La gestion des produits de nettoyage
- La qualité de l'eau de lavage

Le Système qualité de la Blanchisserie-la méthode RABC

- Définition et réglementation
- Les 7 étapes de la démarche
- La validation des points critiques
- Le système documentaire : les protocoles et fiches d'enregistrement à formaliser

DURÉE
2 JOURS

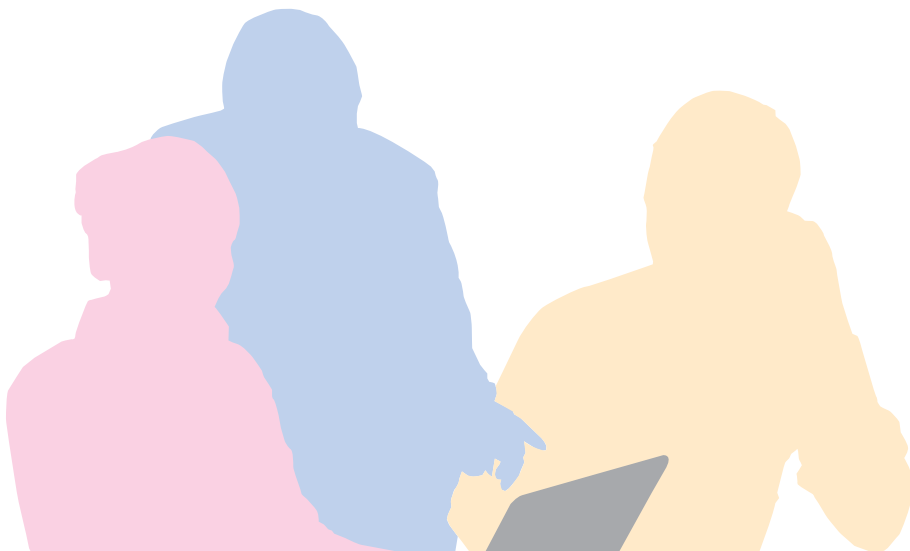
PUBLIC

Personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Formateur consultant

2.5 Management



LA RÉGULATION DES ÉMOTIONS AU SEIN DES ÉQUIPES

OBJECTIFS

Comprendre la relation soignant/résident
Préserver son énergie
Gérer ses émotions en développant sa propre stratégie de régulation
Surmonter ses souffrances

CGMA01

1. La prise en compte de l'individu (diagnostic)

- 1.1 Par rapport au groupe
- 1.2 Par rapport au contexte de soin
- 1.3 Par rapport à la souffrance des équipes
- 1.4 Par rapport à la confrontation aux divers handicaps (morbidity, régression, agressivité, etc. ...)

2. Atténuation de ces effets pour les dissoudre

- 2.1 Partage du vécu
 - Évocation de l'expérience de chacun
 - Repérage des richesses dues à cette expérience
 - Mise en exergue de ce qui peut être bénéfique pour chaque personne, pour chaque groupe, pour l'institution
- 2.2 Verbalisation de ses propres ressentis, ses propres éprouvés tant au niveau émotif qu'au niveau sensitif
 - Évocation des émotions (expérience dite de la « libre association »)
 - Repérage des « troubles »
 - Compréhension de la logique de ces troubles
- 2.3 Communication, transmission entre les différents groupes
 - Repérage des influences implicite ou explicites entre les différents protagonistes

3. Mise en place d'outils de prévention ou de correction

- 3.1 Outils comportementalistes ou cognitivistes
- 3.2 Outils de supervision analytique

DURÉE

6 journées 1/2
(suivant besoin)

PUBLIC

Personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Psychologue du travail
Psychologue clinicien

MANAGER LES CONFLITS : SITUATIONS CONFLICTUELLES ET PERSONNALITÉS DIFFICILES

OBJECTIFS

Manager une équipe de travail : déléguer, motiver
Résoudre les conflits et recadrer une équipe de travail
Re-mobiliser, responsabiliser durablement des collaborateurs

CGMA02

Ouverture de la session

- Présentation du programme
- Les attentes de la formation

Auto analyse

- Quel type de manager ?
- Quel est votre seuil de tolérance
- Comment gérer ses émotions

Définir des méthodes de travail

- Fixer des objectifs
- Déléguer, faire confiance
- Evaluer et renforcer positivement

Analyser les situations critiques

- Comprendre les stratégies de l'interlocuteur
- Identifier les facteurs critiques
- Instaurer des objectifs de changements

Canaliser une personnalité difficile

- Privilégier le dialogue
- Négocier les modalités
- Envisager toutes les options
- Oser exprimer l'autorité

Recréer la confiance

- Redécouvrir les atouts des personnalités « dites difficiles »
- Consolider la nouvelle relation
- Faire confiance à nouveau

DURÉE
2 JOURS

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Consultant management

GÉRER SON STRESS EN INSTITUT GÉRIATRIQUE

OBJECTIFS

Ce stage s'adresse aux soignants, animateurs qui souhaitent comprendre la relation accompagné/accompagnant, préserver leur énergie, optimiser leur efficacité en développant leur propre stratégie d'adaptation, leur propre gestion du stress.

CGMA03

Intégrer le rôle « d'accompagnant »

- Identifier les missions de l'accompagnant
- Échanger à partir des pratiques individuelles
- Comprendre et accepter les limites de son action

Connaître et comprendre les situations stressantes

- Comprendre les mécanismes biologiques et physiologiques du stress
- Identifier les situations source de pressions
- Auto- diagnostiquer sa propre vulnérabilité et analyser les conséquences

Développer des pratiques qui permettent la décompensation

- Retrouver des attitudes qui favorisent l'apaisement
- Prendre du recul face aux évènements, rationaliser
- Envisager toutes les solutions, relativiser

Adopter de nouvelles techniques de travail

- Gérer son temps, ses priorités
- Déléguer

Conclusion

- Élaborer un plan d'action
- S'engager vis à vis des autres
- Évaluer son action à 1,3,6 mois

DURÉE
2 JOURS

PUBLIC

Soignants, aides soignants en institut gériatrique

INTERVENANT

Consultant management
Psychologue du travail

LA COHÉSION D'ÉQUIPE

OBJECTIFS

- Analyser le fonctionnement d'une équipe de travail.
- Comprendre les problèmes relationnels vécus dans le travail d'équipe.
 - Savoir se situer dans l'équipe.
- Envisager le travail en équipe comme une force.
 - Savoir apaiser les conflits.
- Renforcer l'appartenance à l'équipe

CGMA04

A. L'équipe, définition et enjeux

1. Notions de travail en équipe
 - Qu'est ce qu'une équipe de travail ?
2. Les enjeux du travail en équipe
 - Les apports du travail en équipe
 - Les contraintes du travail en équipe
 - Les conséquences d'un déficit de travail en équipe
3. Les fonctionnements de l'équipe
 - La répartition des rôles
 - La gestion des responsabilités, les limites de compétences, et les complémentarités
 - Définition du travail d'équipe en termes de partage et de mutualisation
 - La communication pour travailler ensemble
4. Se situer au sein de l'équipe
 - Place et rôle de chacun au sein de l'équipe
 - Connaître et repérer les facteurs de risques de tension

B. Le travail en équipe

1. Travail en équipe
 - Comment élaborer un projet de travail en équipe
 - Communiquer sur un projet
 - Définir des priorités, des objectifs
 - Définir des actions : travailler en binôme
 - Tenir compte des contraintes
 - Améliorer ou créer ses outils de travail en équipe
 - Evaluer ses pratiques professionnelles
2. Gérer les situations conflictuelles
 - Définir des objectifs communs
 - La négociation comme outil

C. Retour sur expérience

1. Retour sur les expériences vécues
 - Ce qui a pu être mis en place : outils, résultats
 - Ce qui n'a pas fonctionné et pourquoi
2. Identification des freins au travail d'équipe
 - Solutions souhaitées
 - Solutions envisageables

DURÉE

2+1 JOURS

PUBLIC

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes

INTERVENANT

Consultant management

