

CATALOGUE DE FORMATION



2016/2017

10 formations thématiques

Votre contact

Carole Bourguignon

Mail : carole.bourguignon@isyconseil.fr

Port : 06.13.25.20.93



SOMMAIRE DES FORMATIONS PROPOSEES

- ▶ **L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : -2 JRS-** **3**

- ▶ **AGIR SUR L'ABSENTEISME ET L'USURE PROFESSIONNELLE- MAITRISER LE MANAGEMENT D'EQUIPE
PAR LES COMPETENCES ET LES TALENTS - 4 JRS -** **5**

- ▶ **ADMINISTRER ET PILOTER UNE PLATEFORME DE FORMATION POUR VOTRE ETABLISSEMENT : DECRET
20 MARS 2014 LA DONNE A CHANGE -3 JRS-** **7**

- ▶ **OUTILLER LES FORMATEURS -INTERNALISER DES MODULES DE FORMATION CLES/E-LEARNING POUR
DEVENIR UNE ENTREPRISE « APPRENANTE - 3 JRS -** **9**

- ▶ **CADRE REGLEMENTAIRE ET DROIT DU TRAVAIL -2 JRS-** **11**

- ▶ **ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DE VOTRE DEMARCHE QUALITE/EVALUATION INTERNE- 3 JRS-** **13**

- ▶ **LA COHABITATION DES TROUBLES PSYCHIATRIQUES ET PATHOLOGIES MENTALES AU SEIN D'UN ESMS
-2 JRS-** **15**

- ▶ **PILOTAGE ET PROJET D'ETABLISSEMENT COMME OUTIL DE MANAGEMENT STRATEGIQUE -3 JRS -** **17**

- ▶ **FORMATION DE FORMATEUR : LES TECHNIQUES PEDAGOGIQUES ET D'ANIMATION ADAPTEES -2 JRS-** **19**

- ▶ **DEVELOPPER UNE CULTURE NUMERIQUE EN LIEN AVEC SON PROJET ASSOCIATIF - 3 JRS-** **20**



L'entretien professionnel : un nouveau pilier de la grh et une obligation pour l'employeur -2 jours-

A NOTER !

Clairement distinct de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise, l'entretien professionnel est un outil essentiel pour mettre en œuvre une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et construire le plan de formation de l'entreprise.

Intervenante proposée : Carole Bourguignon

↳ spécialiste des démarches GPEC et RH – 15 ans d'expérience de conseil en organisation

↳ **Directrice du cabinet ISY CONSEIL dédié aux ESSMS**

Références significatives Démarche GPEC/Entretiens professionnels :

↳ Fondation actes , MGEN, Association Montjoye, CNMSS, ACM-OPH34, Fruidoraix , Aéroport de Genève, Fruidoraix, Association la joie de Vivre, OPAC du Rhone, DGA, URSSAF, Aéroport de Marseille Provence, CAF, CEGDIM....

CONTEXTE

Les entreprises, quel que soit leur effectif et leur branche professionnelle d'appartenance, doivent désormais organiser tous les deux ans un entretien professionnel pour leurs salariés. Les nouveaux arrivants dans l'entreprise sont obligatoirement informés de la tenue de cet entretien **dans les deux ans à compter de leur date de embauche** (Art. L6315-1 du Code du travail).

QUEL EST L'INTERET DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

- ➔ Remplir l'obligation de tout employeur de veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi (son employabilité).
- ➔ Faire le point avec le salarié notamment sur ses aptitudes professionnelles, ses souhaits d'évolution, ses besoins de formation...
- ➔ Définir un projet professionnel (ou de formation), identifier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.
- ➔ Initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).
- ➔ Faciliter l'élaboration du plan de formation.

« 100 % des salariés aujourd'hui en poste au sein de votre entreprise devront bénéficier d'un entretien professionnel d'ici au 7 mars 2016 !

Ce qui laisse moins d'un an aux services RH pour s'organiser: qui va les conduire, quand et surtout, quels sujets aborder?

ISYCONSEIL vous apporte des réponses concrètes par

l'intermédiaire d'une formation courte pour ces entretiens professionnels nouvelle formule. »



L'entretien professionnel : un nouveau pilier de la grh et une obligation pour l'employeur



Une simplicité de contact

ISY CONSEIL
30 Chemin d'Aubagne
13600 Ceyreste
0613252093 / 0442637653

Carole Bourguignon
Directrice
Carole.bourguignon@isyconseil.fr
www.isyconseil.fr

Une éthique

Confidentialité
Ecoute et proximité
Pérennité du suivi



OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

Objectifs de la formation :

- Connaître le nouveau cadre légal de l'entretien professionnel,
- Préparer et structurer ses entretiens professionnels à partir d'une matrice partagée avec les bénéficiaires
- Se doter d'outils pour faciliter la préparation et la conduite des entretiens professionnels,
- Améliorer ses techniques d'entretien.
- Transposer les notions clés de l'évolution professionnelle et les intégrer conformément à la politique ressources humaines

CONTENU

- La loi sur la réforme de la formation professionnelle et les nouvelles obligations
- Entretiens professionnels/Entretiens d'évaluation les différences et proposition d'une matrice adaptée
- La conduite de l'entretien : un levier de management et communication à partir d'un support partagé
- L'exploitation des résultats : un outil au service de l'évolution professionnelle des salariés et de gestion des ressources humaines

METHODE/OUTILS D'EVALUATION :

- Mises en situation / grilles d'observation savoir faire techniques/savoir être
- Cas pratiques sur la base de formulaire /matrice

PUBLIC CONCERNE

- Collaborateurs des services ressources humaines,
- Managers devant conduire les entretiens professionnels.

DUREE DE LA FORMATION :

- 1 jours (7h00) – De 9h00 à 17h00.

MOYENS PEDAGOGIQUES /COUT :

- Données théoriques et pratiques,
- Livrable : une matrice et un guide 'entretien
- Mises en situation, simulations et jeux de rôles.

800 euros HT la journée frais de déplacement inclus



Agir sur l'absentéisme et l'usure professionnelle- Maitriser le management d'équipe par les compétences et les talents – 4 jours -

NOS ATOUTS

↪ **Un regard croisé d'un intervenant issu du terrain au fait des problématiques d'usure professionnelle du travailleur social, et d'une consultante en organisation et management expérimentée sur ces démarches.**

↪ **Des références tous secteurs :**
Handicap, Inclusion sociale
Ehpad, Vacances adaptées,
Enfance, Sanitaire, Services à la personne.

↪ **Une méthodologie** participative,

↪ **Des outils** co-construits et structurants,

↪ **Une animation progressive** de la démarche pour assurer l'appropriation du dispositif par tous.

Il est à noter que l'ANAP vient de publier un guide consacré à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans le secteur médico-social (mars 2015).

OBJECTIFS

Répondre à un enjeu de cohésion : par la création d'une dynamique collective permettant de valoriser l'engagement de chacun au service du collectif

Partager le pilotage des Ressources Humaines à tous les niveaux (ré-équilibre client/fournisseur) valoriser les expertises de chacun et favoriser une organisation « agile ». Les indicateurs de suivi partagés par tous permettant de mesurer l'impact du dispositif

Améliorer et repositionner le management : par une approche collaborative pour faciliter le développement de l'intelligence collective et la coopération dans le développement compétences

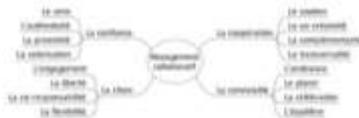
Un enjeu de qualité et de performance: par l'utilisation de levier pour renforcer l'engagement et la motivation individuelle collective dans l'amélioration de la prise en charge des personnes accueillies

« L'organisation, le système de management, les conditions d'emploi et de travail peuvent être en cause dans l'apparition et le développement de l'usure au travail »

« Cette démarche est construite pour agir sur ces dimensions, et permet aux salariés d'être ainsi acteurs de leur parcours professionnel et de leur performance »



Agir sur l'absentéisme et l'usure professionnelle- Maitriser le management d'équipe par les compétences et les talents



	Compétence	Talent
Capacités	Savoir-faire	Acteur-faire
Connaissances	Savoir-être	Acteur-être
Attitudes	Savoir-être	Acteur-être
Intelligence	Capacités	Acteur-faire
Les employeurs/talents	Substrat	Compétences
Nature de la culture	Structure	Processus
Stratégie	Processus	Compétences
Indicateurs	Processus	Compétences
Style de leadership	Management	Structure
Management de l'équipe	Structure	Compétences
Organisation	Processus	Compétences

Processus différenciels de management des compétences et des talents

MODULE 1 : LA DEMARCHE DE MANAGEMENT PAR LES COMPETENCES ET LES TALENTS

A l'issue de ce module les stagiaires pourront :

- ☞ Connaître la démarche GPEC
- ☞ Comprendre l'importance d'un projet managérial
- ☞ Comprendre les enjeux du management par les compétences et les talents
- ☞ Savoir allier la compétence au talent de manière individuelle et/ou collective
- ☞ Savoir différencier le management par les compétences , la gestion des compétences et le management des talents
- ☞ Etre formés à un management propice au développement et au maintien des motivations individuelles et collectives : le management collaboratif

LIVRABLE METHODE /OUTILS D'EVALUATION :

- ☞ Les 1ers éléments du projet managérial seront co-construits
- ☞ Le travail à prévoir en inter-module pour les participants (cartographie, outillage RH, leviers managériaux du management collaboratif) permettra d'amorcer le 2ème module orienté sur l'animation du dispositif. Et de valider les acquis

MODULE 2: LES OUTILS DU MANAGER ET LE MANAGEMENT COLLABORATIF

A l'issue de ce module les stagiaires pourront :

- ☞ Savoir accompagner le développement de l'intelligence individuelle et collective et de la coopération : utiliser les leviers positifs existants afin de développer les compétences des collaborateurs au service du collectif.
- ☞ Savoir développer un management dynamique et bienveillant propice à la diminution de l'absentéisme, à un accompagnement bienveillant des résidents, à la fidélisation des collaborateurs
- ☞ Savoir identifier sa posture de cadre manager/leader
- ☞ Savoir différencier le management par les compétences et la gestion des compétences
- ☞ Savoir évaluer et ajuster l'impact de son management sur l'absentéisme, la motivation et la satisfaction au travail des collaborateurs, la qualité de l'accompagnement des résidents, leur satisfaction ainsi que celle de leurs représentants légaux

LIVRABLE METHODE /OUTILS D'EVALUATION :

- ☞ Projet managérial et charte coconstruits
- ☞ Indicateurs/critères de mesure d'impact de la formation sur les pratiques managériales des participants
- ☞ Indicateurs d'impact sur l'organisation du travail, le comportement des salariés au travail, la pratique de GRH, la fidélisation des collaborateurs, le taux d'absentéisme, le climat social, de développement des compétences, l'émergence des talents

Une simplicité de contact

ISY CONSEIL
30 Chemin d'Aubagne
13600 Ceyreste
0613252093 / 0442837653

Carole Bourguignon
Directrice
Carole.bourguignon@isyconseil.fr
www.isyconseil.fr

Une éthique

Confidentialité
Ecoute et proximité
Pérennité du suivi

Coûts

800 EUROS HT par session





Administrer et piloter une plateforme de formation pour votre établissement : décret 20 mars 2014 la donne a changé -3 jours-

NOS ATOUTS

- ↪ **Isy Conseil accompagne vos formateurs internes dans la création des modules de formation et peut demeurer en support.**
- ↪ **les formateurs sont autonomes dans la création, le déploiement et l'amélioration des contenus.**
- ↪ **Des références tous secteurs :** Handicap, Inclusion sociale Ehpad, Vacances adaptées, Enfance, Sanitaire, Services à la personne.
- ↪ **Notre dispositif e-learning fonctionne sous LMS (plateforme d'apprentissage en ligne).**
- ↪ Système logiciel web développé pour gérer des contenus pédagogiques (gestion de la formation, des résultats, diffusion de contenus pré établis, ordonnancement...)
- ↪ Mise en œuvre à distance de contenus pédagogiques et individualisation de l'apprentissage
- ↪ Paiement à l'usage /sans engagement accompagnement par nos équipes

- **Creez et diffusez rapidement vos modules e-learning**
- **Formez sur des cycles courts**
- **Suivez l'activité en temps-reel**

OBJECTIFS

- ↪ **Créer rapidement et en autonomie** les contenus
- ↪ **Personnaliser votre plateforme** à l'établissement (personnalisation, logo etc)
- ↪ **Insérer des documents** multi-formats (Word, Powerpoint, PDF, vidéos Youtube)
- ↪ **Insérer des questions/exercices** dédiés à l'évaluation (QCM, questions ouvertes, fermées).
- ↪ **Modifier de manière collaborative et en temps réel les modules de formation**
- ↪ **« Tutorer »** individuellement chaque apprenant ou en collectif de la communauté d'apprenant sur le module.
- ↪ **Intégrer des parcours de formation** en « blended learning » : présentiel, distanciel asynchrone, distanciel synchrone ou conjugaison présentiel + distanciel
- ↪ **Gérer de manière autonome et sécurisée (toutes les connexions sont cryptées en SSL)** plusieurs modules de formation pour plusieurs établissements, en même temps, depuis une entrée unique.
- ↪ **Organiser/personnaliser son catalogue de formations**
- ↪ **Créer et gérer des groupes de travail:** par thématique, par niveau etc.
- ↪ **Possibilité à terme de construire/proposer des parcours certifiants**

*« La notion de présence et d'assiduité, détaillée par le décret **du 20 août 2014**, n'est plus requise pour les actions de formation délivrées à distance »*



Administrer et piloter une plateforme de formation pour votre établissement : décret 20 mars 2014 la donne a change



Une simplicité de contact

ISY CONSEIL

30 Chemin d'Aubagne
13600 Ceyreste

0613252093 / 0442837663

Carole Bourguignon
Directrice
Carole.bourguignon@isyconseil.fr
www.isyconseil.fr

Une éthique

Confidentialité
Ecoule et proximité
Pérennité du suivi

Coût

800 EUROS HT par jour d'intervention

Méthode d'évaluation

Cas pratiques sur chaque étape ou à partir de la thématique client
Travail de groupe / en ligne sur ordinateur
Tutorat
QCM sur la plateforme et sur les acquis

1 CRÉEZ VOS GROUPES D'APPRENANTS

2 ASSIGNEZ DES FORMATEURS

3 ENVOYEZ LEUR DES PARCOURS DE FORMATION

4 SUIVEZ LES INTERACTIONS PÉDAGOGIQUES

- Questions / Réponses
- Suivi individuel de la progression
- Correction des questions ouvertes
- Délivrance des messages

5 SUIVEZ LE TRAVAIL DES FORMATEURS

- Nombre d'interaction avec les apprenants
- Nombre de questions sur les comptes
- Amélioration des formations suite aux feedbacks
- Progrès des groupes d'apprenants

6 SUIVEZ LES RÉSULTATS, les managers sont enfilés



Outiller les formateurs -internaliser des modules de formation clés/e-learning pour devenir une entreprise « apprenante – 3 jours -

NOS ATOUTS

↪ **Une équipe de 20 intervenants et 10 pilotes par domaine d'intervention /secteur d'intervention:**

Auditeurs IRCA, Ingénieurs en performance certifiés, Evalueurs certifiés AFNOR, Consultants en organisation, Cadres médico-sociaux, Intervenants médicaux paramédicaux, sécurité..

↪ **Des références tous secteurs :**

Handicap, Inclusion sociale Ehpad, Vacances adaptées, Enfance, Sanitaire, Services à la personne.

↪ **Une méthodologie** participative,

↪ **Des outils** co-construits et structurants,

↪ **Une animation progressive** de la démarche pour assurer l'appropriation du dispositif par tous.

↪ **Une plateforme LMS** pouvant outiller la démarche pour permettre l'évaluation/la diffusion individuelle et collective de modules en présentiel et à distance

OBJECTIFS

Répondre à un enjeu qualité et performance : par l'identification de compétences et savoir-faire permettant de valoriser l'association en qualité« d'entreprise apprenante» auprès des acteurs internes et externes notamment au regard des attentes des instances de contrôles

Fiabiliser et fidéliser l'ensemble des acteurs : par la mise en place de modules clés professionnalisants qui peuvent être transmis de manière flexible et récurrente en fonction des besoins

Outiller et manager un réseau de formateurs internes par le biais d'outils pédagogiques et savoir-être favorisant la transmission des compétences en interne et les modalités d'évaluation, de suivi et de pilotage (adéquation formation/besoin métier/public).

Considérer la formation interne au titre de la formation professionnelle continue : financée par votre OPCA (prise en charge des coûts salariaux des formateurs internes (article L961 et L 900-2 du code du travail) Répondre aux enjeux de la réforme de la formation professionnelle de la loi du 5 mars 2014.

« Il s'agit de donner les savoirs, savoir-faire et savoir-être aux formateurs internes pour transmettre efficacement les compétences clés à court, moyen et long terme» « cette formation doit s'adapter aux besoins de l'entreprise : de l'ingénierie pédagogique à l'apport d'expertise externe»



Outiller les formateurs -internaliser des modules de formation clés/e-learning pour devenir une entreprise « apprenante »

Une simplicité de contact

ISY CONSEIL

30 Chemin d'Aubagne
13600 Ceyreste
0613252093 / 0442837653

Carole Bourguignon
Directrice

Carole.bourguignon@isyconseil.fr
www.isyconseil.fr

Une éthique

Confidentialité
Ecoute et proximité
Pérennité du suivi

Coût

800 euros HT par jour d'intervention

Méthode d'évaluation

Via la plateforme exercices interactifs (QCM, Vrai faux)
Travail de groupe
Co construction / cas pratiques
Mises en situation



MODULE 1 : QUELS BESOINS ? QUELLES COMPETENCES ?

Etat des lieux et analyse des besoins : il s'agit d'identifier les besoins et les enjeux de l'association en termes de compétences nécessaires, de formateurs internes, et d'outils pédagogiques existants.

Identification des modules/thématiques de formation à internaliser : définir les thématiques clés pour chaque module entre apport d'expertise externe et ressources internes.

MODULE 2 : COMMENT LES TRANSMETTRE ?

Rôle du formateur interne et conditions de réussite préalables : clarifier les enjeux, le contexte sur les thématiques et public à former (qui ? quoi ? comment ?).

Structuration de la demande : élaboration des objectifs de formation pertinents et du programme associé en fonction des objectifs généraux, opérationnels et pédagogiques (connaissance, maîtrise, expertise).

Animation des formations et aptitudes relationnelles et de communication selon les objectifs pédagogiques et méthodes choisies : (exposé, groupe de travail, réunion, intervenants, démonstration, résolution de problème, exercices ...).

Les leviers pour agir sur la dynamique de groupe : agir sur la cohésion, le changement, le leadership.

MODULE 3 : AVEC QUELS OUTILS ?

Mise en œuvre des méthodes et exercices pédagogiques adaptées à la formation : savoir mettre en place les méthodes et exercices selon les objectifs d'acquisition et pré-requis.

Evaluation de la qualité de la formation : savoir comment évaluer ? quoi évaluer et à quel moment ?

Elaboration d'un synopsis pédagogique et/ou d'un guide d'animation pour les modules choisis : mettre en place les outils, instances, moyens nécessaires pour valoriser l'association comme entreprise apprenante.

Disposer d'une plateforme LMS permettant d'outiller la démarche pour permettre l'évaluation/la diffusion individuelle et collective de modules en présentiel et à distance

Le droit du travail est ici abordé sous tous les angles, avec des exemples concrets, pour vous permettre de réagir face à n'importe quelle situation professionnelle.

OBJECTIF

- ➔ Maîtriser les principes fondamentaux du cadre juridique et de la réglementation du secteur medico-social et des établissements accueillant des personnes en situation de handicap.
- ➔ Connaître les différents types de responsabilités des professionnels en ESSMS et les obligations et responsabilités de l'employeur
- ➔ Maîtriser les dernières évolutions et les règles applicables en matière de droit du travail sur le secteur
- ➔ Maîtriser la vie du contrat de travail
- ➔ Comprendre le cadre réglementaire du temps de travail et les absences
- ➔ Maîtriser les règles régissant les délégations de pouvoir
- ➔ Savoir mettre en œuvre le pouvoir disciplinaire

« De même que la réglementation applicable en droit du travail se densifie, on assiste à l'essor d'organigrammes diffus rendant la détermination de l'employeur responsable difficile- Il s'agit de clarifier la réglementation et d'encadrer également les délégations



Cadre réglementaire et droit du travail – 2 jours



Public concerné

Directeur /Directeur adjoint/Encadrant-Cadre RH/

Durée de la formation

2 jours

Moyens pédagogiques/coût

Manuel de formation (données théoriques et pratiques)
Conception des exercices et des cas pratiques adaptés à l'entreprise
1600 euros HT – 1920 TTC

Intervenants

Avocat – Droit du travail

Une simplicité de contact

ISY CONSEIL
30 Chemin d'Aubagne
13600 Ceyreste
0613252093 / 0442837653

Carole Bourguignon
Directrice
Carole.bourguignon@isyconseil.fr
www.isyconseil.fr

Une éthique

Confidentialité
Ecoute et proximité
Pérennité du suivi

Méthode/outils d'évaluation

Exercice /cas pratiques
Exercice vrai/faux
Mises en situation

JOUR 1 : LE CADRE JURIDIQUE /REGLEMENTAIRE

1- Connaître les règles applicables et cadre juridique du secteur

Rappel sur le cadre juridique du droit du travail
Les dernières réformes réglementaires du droit du travail relatifs à la modernisation du marché du travail et loi macron
Anticiper les nouveautés réglementaires : emploi des seniors et formation professionnelle , dialogue social, compte pénibilité...
⇒ *Décriptage de la loi du 5 mars 2014 relative à la réforme de la formation professionnelle*
⇒ *Décriptage de la loi Rebsamen n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi*

2- Savoir hiérarchiser et articuler les textes en vigueur

La place de la convention collective 66, les accords de branche, et droit du travail
⇒ *Exercice pratique : faire le point sur l'évolution de la convention collective et sur les accords en vigueur dans l'établissement*

3- Connaître le cycle de vie du contrat de travail

Choisir le type de contrat adapté (panorama des contrats)
Connaître les mentions obligatoires /les clauses spécifiques
Quelles sont les marges de manœuvres lors d'une modification de contrat
Quels paragraphes sont intouchables : mesurer les répercussions sur l'ensemble du contrat de travail : modifications des conditions de travail, du type de contrat
⇒ *Etude de cas à partir du choix d'un contrat et de situations de changement*

4- Rompre un contrat de travail

Les différents modes de rupture du contrat de travail
Les procédures clés
⇒ *Illustration – Les éléments justificatifs et la lettre de licenciement*

JOUR 2 : LES RELATIONS DE TRAVAIL

1- Mettre en œuvre le pouvoir disciplinaire

L'échelle des sanctions disciplinaires à la disposition du directeur

2- Gestion du temps de travail et des absences

Amplitudes, temps de pause, temps de repos, déplacement...
Recours aux heures supplémentaires et heures complémentaires
Congés : les spécificités conventionnels

La gestion des plannings

Travail de jour-travail de nuit

⇒ *Exercice (préparé en amont)*

3- L'organisation de la représentation du personnel

Rôle des différentes instances
Obligations de l'employeur et gestion des contentieux

4- Délégations de pouvoir

Les différentes formes de délégations et les conditions de validités

La responsabilité administrative, civile et pénale du directeur : comment les déléguer (avantages et limites)



Accompagner la mise en œuvre de votre démarche qualité/évaluation interne – 3 Jours-

NOS ATOUTS

↪ **Une équipe de 20 intervenants et 10 pilotes par domaine d'intervention /secteur d'intervention:** Auditeurs IRCA, Ingénieurs en performance certifiés, Evalueurs certifiés AFNOR, Consultants en organisation, Cadres médico-sociaux, Intervenants médicaux, paramédicaux ;

Des références tous secteurs : Handicap, Inclusion sociale Ehpad, Vacances adaptées, , Enfance, Sanitaire, Services à la personne.

↪ **Une méthodologie** participative

↪ **Des outils** co-construits et structurants,

↪ **Une animation** de la démarche qualité et des instances pour assurer l'appropriation du dispositif par tous.

OBJECTIFS

Construire les outils permettant d'apprécier la capacité de la structure à réaliser les missions qui lui sont confiées et la qualité de ses activités au regard de son autorisation référentiel, questionnaires, fiches d'évènements.

Faciliter la mise en œuvre de la démarche pour appréhender une démarche collective continue d'amélioration de la qualité instances, relais, groupes de travail représentatif, participation des familles, usagers.

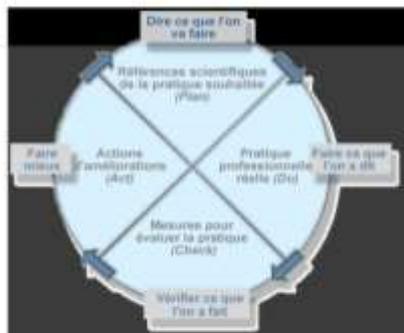
Assurer la prise en compte des exigences réglementaires (loi 2002-2, rappel avec la circulaire du 21 octobre 2011) et recommandations des bonnes pratiques ANESM axes prioritaires

Mettre en place un dispositif permettant l'évaluation la cohérence et la pertinence des actions, l'efficacité et l'efficience des résultats et l'impact.

L'ANESM recommande, "dans un premier temps, de ne pas rechercher l'exhaustivité, mais de porter l'analyse sur les écarts les plus importants, les tensions les plus fortes, les dysfonctionnements les plus manifestes : c'est à partir des aspects les plus problématiques que peut s'instaurer une véritable dynamique de progrès."



Accompagner la mise en œuvre de votre démarche qualité/évaluation interne – 3 Jours-



POINTS ESSENTIELS

- ↳ Favoriser la participation professionnelle
- ↳ Pluridisciplinarité des groupes de travail
- ↳ Communication autour des résultats de l'évaluation en interne
- ↳ Individualisation du déploiement des actions d'amélioration
- ↳ Réévaluation/suivi des plans d'action

Une simplicité de contact

ISY CONSEIL
30 Chemin d'Aubagne
13600 Ceyreste
0613252093 / 0442837653

Carole Bourguignon
Directrice
Carole.bourguignon@isyconseil.fr
www.isyconseil.fr

Méthode d'évaluation

Travail de groupe
Cas pratiques et co-construction d'outils
Exercices vrai faux en 5 de modules
Simulation d'un copil qualité

ETAPE 1 : CONTEXTUALISER, CONSTRUIRE LE REFERENTIEL

Analyse de l'existant avec le pilotage de l'établissement et les enjeux stratégiques et objectifs (projet associatif /projet d'établissement).

Mise en place d'un comité de pilotage et d'une démarche projet (échelonniers, jalons, groupes de travail, livrables...) et présentation de la démarche à l'ensemble des salariés.

Adaptation et personnalisation d'un référentiel de base avec le comité de pilotage.

Déclinaison du référentiel par groupe de travail dédiés (X références, Y thèmes et Z questions, et réponses selon 4 niveaux de cotation).

ETAPE 2 : REALISER L'EVALUATION INTERNE

Constitution de X groupes de travail qui valide les thèmes et questions par référence du référentiel et propose les moyens et preuves supports à l'évaluation.

Positionnement du groupe de travail qui réalise l'évaluation des différents thèmes pour chacune des questions selon une cotation prédéfinie (ex : A, B, C,D).

Définition des actions d'amélioration : priorisation et articulation des actions en lien avec le plan stratégique, fiche projet par objectif.

Rédaction du rapport et supports de communication auprès des salariés et partenaires.

ETAPE 3 : METTRE EN PLACE LES CONDITIONS DE REUSSITE DE LA DEMARCHE QUALITE

Définition et création des instances/relais en fonction des finalités (suivi, régulation, décision).

Mise en place d'objectifs et de cibles associés, d'indicateurs pertinents et de tableaux de bord adaptés aux actions d'amélioration.

Supports documentaires de la restitution (Système d'information d'aide à la décision, processus, procédures).

Outils d'analyse et de traitement des événements/ et résolution de problème]



La cohabitation des troubles psychiatriques et pathologies mentales au sein d'un ESMS – 2 Jours-

Les réponses en fonctions des troubles psychiques ou de l'ordre de la déficience mentale sont abordées sous tous les angles, avec des exemples concrets, pour vous permettre de réagir face à différentes situations professionnelles

OBJECTIF

Comprendre et connaître le handicap psychique pour permettre la cohabitation des troubles psychiatriques et pathologies mentales au sein d'un ESMS

Savoir adapter la prise en charge et les méthodes pour faciliter la cohabitation de ces publics

« Dans leurs pratiques, les professionnels sont de plus en plus confrontés à une pluralité de manifestations entre troubles psychiques et pathologies mentales . La prise en charge et les méthodes doivent aujourd'hui évoluer pour permettre cette cohabitation »



La cohabitation des troubles psychiatriques et pathologies mentales au sein d'un ESMS



Public concerné

Professionnels en lien avec des personnes en situation de handicap mental et manifestant des troubles psychiatriques

Durée de la formation

2 jours en différé

Moyens pédagogiques/coût

Interactivité à partir de cas cliniques tout au long de la formation
Manuel de formation (données théoriques et pratiques)
1600 euros HT – 1920 TTC

Intervenants

2 Intervenants : une chef de service experte de la réhabilitation psychosociale, une psychologue clinicienne

Une simplicité de contact

ISY CONSEIL
30 Chemin d'Aubagne
13600 Ceyreste
0613252093 / 0442837653

Carole Bourguignon
Directrice
Carole.bourguignon@isyconseil.fr
www.isyconseil.fr

Une éthique

Confidentialité
Ecoute et proximité
Diversité des avis

JOUR 1 : LE HANDICAP PSYCHIQUE

1- Les différents handicaps :

Rappel du cadre légal

Présentation du:

- ⇒ Handicap mental et troubles psychiques
- ⇒ Handicap psychique

Viellissement du handicap

2- Connaissances sur les psychoses

- ⇒ Présentation des principales psychoses : schizophrénie, troubles schizo-affectifs, diagnostic état limite
- ⇒ Leurs manifestations : symptômes positifs et négatifs et troubles cognitifs
- ⇒ Leurs causes
- ⇒ Les signes d'alerte somatiques et psychiques
- ⇒ Les traitements

3- Accompagnement des déficits dus au handicap psychique

- ⇒ Les techniques de communication
- ⇒ Les réponses hors les murs
- ⇒ Les différentes prises en charge rééducatives
- ⇒ Posture de l'équipe
- ⇒ Accompagnement des familles

JOUR 2 : INTEGRER DIFFERENTS TYPES DE PRISES EN CHARGE

1- Les différents principes et techniques

- ⇒ L'empathie
- ⇒ L'alliance thérapeutique
- ⇒ Le questionnement socratique
- ⇒ La théorie de l'esprit

2- La Réhabilitation Psychosociale

Les différents aspects de la Réhabilitation Psychosociale

Les différents outils :

- ⇒ La psychoéducation
- ⇒ Les EHS (Entraînement aux Habiletés Sociales)
- ⇒ La remédiation cognitive

METHODES ET OUTILS D'EVALUATION

misés en situation à partir des problématiques in situ

- ⇒ jeux de rôle

Travail de groupe

Cas pratiques

Exercices de validation QCM



Pilotage et projet d'établissement comme outil de management stratégique -3 jours -

Le projet d'établissement ou de service (PE-PS) permet de poser les principes d'action, les orientations stratégiques pour les 5 ans à venir, les repères qui permettent d'être réactifs quand les changements extérieurs interviennent. Il permet donc de :

- ↳ clarifier le positionnement institutionnel de la structure (établissement ou service) et indiquer les évolutions en termes de public et de missions ;
- ↳ donner des repères aux professionnels dans l'exercice de leur activité et conduire l'évolution des pratiques et de la structure dans son ensemble.

↳ le PE-PS, inscrit dans une **démarche participative**, est le principal document à visée intégratrice, tant sur le plan du sens de l'activité que de l'organisation du travail

↳ Un modèle de construction imaginé de manière didactique et dynamique en 3 temps

OBJECTIFS

L'ensemble du dispositif de formation vise à former les personnels aux méthodes et aux outils nécessaires à la conception et à la formalisation d'un projet de service en lien avec la RBPP.

Définir l'architecture générale d'un projet de service

Maîtriser les techniques de rédaction d'un projet de service

Faire du projet d'établissement un outil stratégique

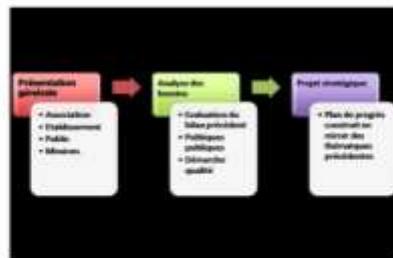
Impliquer ses équipes dans la conception et la rédaction du projet

Favoriser une démarche d'amélioration de la qualité

« Il est recommandé que ce projet collectif soit construit avec le concours de tous les professionnels de l'établissement ou du service, pour qu'il soit fédérateur et mobilisateur et qu'ils puissent s'y reconnaître. »

(Source : « La bienveillance : définition et repères pour la mise en oeuvre », Anesm, juillet 2008, p. 36).»

Pilotage et projet d'établissement comme outil de management stratégique



Une simplicité de contact

ISY CONSEIL
30 Chemin d'Aubagne
13600 Ceyreste
0613252093 / 0442837653

Carole Bourguignon
Directrice
Carole.bourguignon@isyconseil.fr
www.isyconseil.fr

Une éthique

Confidentialité
Ecoute et proximité
Pérennité du suivi

Coût

800 EUROS HT

Méthode d'évaluation

Travail de groupe
Co-construction à chaque étape
Exercice QCM< sur le réglementaire.



JOUR 1 : UNE DEMARCHE EN MODE « PROJET »

1/ Cadrage du projet

Identification des différentes dimensions d'un projet (réglementaires, managériales, politiques et stratégiques)
Elaboration de l'architecture générale

- 2/ Constitution des groupes de travail
- 3/ Planification des groupes de travail

JOUR 2 : DEMARCHE DE CONCEPTION ET REDACTION

Précision de la feuille de route des groupes de travail concernant les chapitres 1 et 2 du PE

1/Présentation générale le chapitre de référence pour les équipe : la réponse aux missions confiées

Identifier les **éléments structurels** (agrèments, habilitations, contraintes architecturales, structure des qualifications...)

Rappeler les **principes généraux** de la loi du 2 janvier 2002 : la place de l'usager, démarche d'amélioration continue, procédures d'allocations budgétaires..

Définir l'**offre de service** et son mode de mise en œuvre
Travailler sur les **valeurs** et les **références** de l'établissement

2/Analyse des besoins : le chapitre qui intègre les nouveaux enjeux

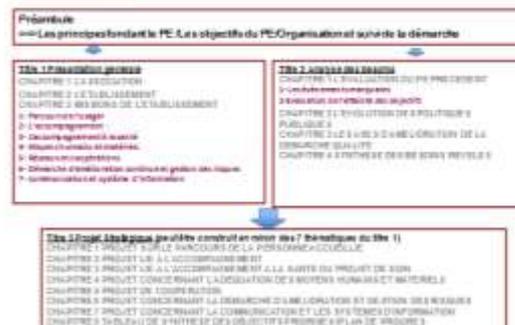
Des politiques publiques, de la démarche qualité, du bilan du projet d'établissement précédent, des nouveaux enjeux budgétaires, de l'évolution des publics, des nouveaux agrèments..

3/ Diagnostic stratégique : La projection à 5 ans

Réaliser le diagnostic stratégique à partir des besoins et des politiques territoriales, de la politique associative, du diagnostic interne

Définir des axes de développement dans une logique pluriannuelle
Aller plus loin sur les fiches actions

JOUR 3 : VALIDER LE TRAVAIL DES GROUPES





Formation de formateur : les techniques pédagogiques et d'animation adaptées -2 jours-

OBJECTIF

Choisir les techniques pédagogiques adaptées aux objectifs de formation

Connaître et savoir mobiliser les différentes techniques d'animation de groupe.

Adapter sa posture de formateur et ses techniques d'animation en fonction de la pédagogie

Les participants sont immédiatement dans une démarche active.

« Formateur déjà expérimenté, vous cherchez de nouvelles façons d'animer vos actions de formation. A partir d'un objectif pédagogique commun au groupe, cette formation vous permettra d'avoir un retour sur votre pratique professionnelle, de découvrir de nouveaux outils pour améliorer l'efficacité de vos animations »



Formation de formateur : les techniques pédagogiques et d'animation adaptées



Public concerné

Professionnel exerçant un rôle d'animateur/formateur

Durée de la formation

1 jour à 2 jours

Moyens pédagogiques/coût/

Manuel de formation (données théoriques et pratiques)
800 euros HT/jr

Une simplicité de contact

ISY CONSEIL
30 Chemin d'Aubagne
13600 Ceyreste
0613252093 / 0442837653
Carole Bourguignon
Directrice
Carole.bourguignon@isyconseil.fr
www.isyconseil.fr

Une éthique

Confidentialité
Ecoute et proximité
Pérennité du suivi

Méthodes et outils d'évaluation

Conception des exercices et des cas pratiques adaptés à la structure
Travail de groupe
Mises en situations

JOUR 1 : UTILISER LES TECHNIQUES PÉDAGOGIQUES ADAPTÉES

1. Avantages, inconvénients et rapport de cohérence avec les objectifs poursuivis, les contenus, le public, les contextes d'apprentissage

- L'utilisation de la vidéo, le multimédia, la formation à distance, l'utilisation d'Internet, tutoriels
- Les pédagogies ludiques et participatives et méthodes d'animation « non directives »
- Les outils participatifs/collaboratifs : jeux pédagogiques, quizz, tableaux interactifs.....
- Méthodes adaptées aux acquisitions de connaissances : réflexions en sous-groupes, l'exposé-débat, le travail sur dossier, le film, le cas,
- Les techniques adaptées aux acquisitions de savoir-faire : exercices d'application, simulations, jeux de rôles, outils multimédia
- Les techniques adaptées aux acquisitions comportementales : le simulateur, les films pédagogiques, cas, jeux de rôles...

2. S'approprier les techniques pédagogiques

3. Varier les techniques pour relancer l'intérêt

4. Choisir celles qui pourraient répondre à l'objectif pédagogique du groupe

5. Construire les déroulés pédagogiques correspondants

JOUR 2 : RETOUR D'EXPERIENCE SUR LES TECHNIQUES D'ANIMATIONS CORRESPONDANTES

1. Susciter l'engagement dès le début de la formation

2. Susciter la participation, faciliter les échanges

3. Favoriser la compréhension et la mémorisation

4. Retour d'expérience sur la mise en pratique

5. Évaluer ses points forts et ses axes de progrès.



Développer une culture numérique en lien avec son projet associatif – 3 jours- Certification TOSA « Digital skill »



DEVELOPPER UNE CULTURE NUMERIQUE EN LIEN AVEC SON PROJET ASSOCIATIF – **CERTIFICATION TOSA** “**DIGITAL SKILL**” ELIGIBLE CPF

Les outils numériques ne sont pas une fin en soi, ce sont des outils au service d'un projet associatif. S'assurer régulièrement de la cohérence de ces derniers et de leur utilisation avec le projet associatif est essentiel.

OBJECTIF

Pour **saisir les opportunités** et **éviter les pièges**, il faut développer sa **culture numérique**.

C'est ce que propose cette formation.

Vous commencez par faire un **état des lieux** de vos connaissances grâce à une évaluation précise, puis le formateur vous amène à comprendre comment et pourquoi nous en sommes là en matière de numérique, et ce que nous réserve l'avenir.

Il vous fait **découvrir concrètement les outils numériques** et comment ils peuvent vous être utiles. Il vous donne les clés pour **appréhender les menaces et vous en protéger**.

Vous pourrez **consolider ces acquis à votre rythme** grâce à la **formation en ligne** qui vous est ouverte.

Il ne vous restera plus alors qu'à passer à l'action. C'est le sujet du troisième temps de cette formation dans laquelle le formateur vous accompagnera dans la formalisation d'un plan visant à mettre en place ou / faire évoluer les outils numériques que vous avez identifiés dans les deux premières parties de la formation comme susceptibles d'être profitables à votre association.”



Développer une culture numérique en lien avec son projet associatif



Public concerné

Cette action s'adresse aux Responsables d'associations du secteur sanitaire, social et médico-social.

Pré requis : Il n'est pas nécessaire de disposer de compétences techniques, en informatique notamment.

Nous privilégions des groupes de 10 personnes compte tenu de la dynamique de groupe requise pour mettre en place des méthodes collaboratives dans la phase 3

Durée de la formation

3 jours en différé

Moyens pédagogiques/coût

Nous préconisons d'organiser les 2 jours présentiel en décaler (1 jour / 0.5 jour / 1 jour) afin de permettre entre temps la réflexion avant la phase 3.

Tarif 880 EUROS HT/Jour

Intervenants

Nous vous proposons deux formateurs au profil complémentaire et permettant de répondre à ces objectifs au service de votre projet associatif

Une simplicité de contact

ISY CONSEIL

30 Chemin d'Aubagne
13600 Ceyreste
0613252093 / 0442837653

Carole Bourguignon
Directrice
Carole.bourguignon@isyconseil.fr
www.isyconseil.fr

JOUR 1 : CULTURE NUMERIQUE

Le formateur dresse un état des lieux. Il ne s'agit pas de se former à l'utilisation d'outils numériques mais de développer sa culture numérique en découvrant ce qui existe et en quoi cela peut être utile.

Elaborer la notion de « culture numérique » au sein d'une association

Connaître les principaux outils, méthodes et usages numériques au service d'un projet associatif

Prendre en compte les enjeux en termes de sécurité informatique des cibles et outils pressentis

Méthodes/ outils d'évaluation

Le formateur adopte un positionnement pratique et pragmatique et donne des repères sur le niveau de difficulté, le temps et le prix pour intégrer les pratiques et les outils. (Références sur le secteurs – Cas pratiques – Apports théoriques).

JOUR 2 : S'APPROPRIER ET APPROFONDIR LES OUTILS

Memento

Intégration d'une culture numérique

Validation des acquis

Méthode d'évaluation / Validation des acquis

La deuxième phase se déroule en ligne sur notre LMS.

L'ensemble des points abordés durant la première journée sont présentés sous forme de **modules e-learning** permettant aux participants d'intégrer des notions abordées rapidement en présentiel. Chaque module est **validé par un quiz**. Un rapport est généré. Une **attestation** est délivrée par le système si les critères de réussite aux quiz sont remplis.

JOUR 3 : LA FEUILLE DE ROUTE DE LA STRATEGIE NUMERIQUE

Identifier les cibles prioritaires en fonction de son projet associatif et y associer des usages numériques,

Définir les axes prioritaires de développement à moyen terme pour son association avec ou via le numérique.

Inscrire ses axes dans une **feuille de route stratégique**, en lien avec les autres orientations institutionnelles de l'établissement

Intégrer le **contexte réglementaire** en vigueur et les actions à mettre en œuvre pour se conformer aux obligations réglementaires en lien avec les axes prioritaires définis

ME

Méthode d'évaluation/ Validation des acquis

Co-construction de la feuille de route stratégique de l'association Travail de groupe

une **certification TOSA Digital** est mise en place pour chaque participant qui la passe en **situation d'examen** sur des ordinateurs fournis. La certification TOSA est une certification **inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle** (30 questions adaptatives, 45 minutes, score sur 1 000 vérifiable en ligne, délivrance d'un certificat dans les 3 jours).

Ce catalogue de formation est destiné aux professionnels et acteurs du secteur social, sanitaire et médico-social

Il regroupe 10 formations proposées

Les intitulés des formations démontrent notre expertise sur les champs :

- De la démarche qualité et notamment de la mesure des effets de l'accompagnement des usagers
- De l'accompagnement des équipes
- De la connaissance du Handicap et plus généralement des ESMS
- De la transformation numérique et de son impact sur le secteur

En tant que directrice, je suis la principale intervenante de ces formations. Je remercie néanmoins certains intervenants et partenaires qui sont également associés sur certaines interventions spécifiques d'expert : Gerard Corbelli, Aurélie Ceccini, Maxime de Margerie, Franck Biggio,

Octobre 2017
Carole BOURGUIGNON



Carole Bourguignon

Consultante, formatrice, Carole Bourguignon est intervenue pour le compte de cabinets d'organisation internationaux (ARTHUR ANDERSEN, MERCER). Depuis 2009, elle accompagne plus particulièrement l'évolution rapide et complexe du secteur des ESSMS et sanitaire. Evaluatrice Externe, certifiée AFNOR, Auditrice IRCA, auditrice du Label Cap Handeo (Service à la Personne et Service Mobilité), elle développe le recours au digital et systèmes d'information auprès des associations. Elle est fondatrice du cabinet ISY CONSEIL qui intervient auprès des associations du secteur social, sanitaire et médicosocial sur 3 pôles :

Recrutement et management d'appui
Démarche qualité –Evaluation Externe
Conduite de projets E-learning et numériques et Formations