

ÉDITION 2023

# CATALOGUE DE FORMATION

---

Spécialiste de l'évaluation, du conseil et de la formation  
des acteurs de l'économie sociale et solidaire

---



# Édito

Après une période de moratoire décidé pour permettre aux ESSMS de se concentrer dans la gestion de la crise sanitaire, l'année 2023 sonne le retour de l'obligation d'évaluation définie à l'article L312-8 du CASF. La réforme conduite par la Haute Autorité de Santé a transformé le dispositif pour donner une place plus importante aux personnes dans le dispositif, centrer davantage l'évaluation sur les effets des pratiques professionnelles, impulser une dynamique de progrès dans des domaines aux enjeux forts : la prévention des risques, le développement des coopérations et du partenariat, la prise en compte des enjeux environnementaux, etc.

L'accent est mis sur la nécessité du développement et de l'adaptation continue des compétences professionnelles pour le respect des personnes et leur accompagnement par des méthodes valides. Ainsi le référentiel d'évaluation intègre plusieurs objectifs de formation régulière notamment sur la bientraitance, les droits des personnes, le questionnement éthique, la prévention des ruptures de parcours, les recommandations de bonnes pratiques professionnelles spécifiques à leur cadre d'intervention.

La qualité de vie au travail doit aussi faire l'objet d'une prise en compte par les employeurs. Ce qui engage les cadres à recueillir et identifier les attentes de leurs collaborateurs par une communication régulière.

Afin de soutenir la dynamique d'amélioration continue des acteurs du secteur nous avons intégré à notre offre de formation des contenus permettant de répondre à ces nouvelles exigences qualité. Nous avons veillé dans nos programmes à donner aux stagiaires un accès aux récentes évolutions théoriques et réglementaires et à transmettre des méthodes de travail et des outils adaptés aux réalités des professionnels.

Cette année encore votre tâche sera immense, cette année encore nous serons à vos côtés pour vous aider à la réaliser avec efficacité et plaisir.



Sylvain JOUVE

Directeur



# Sommaire

<b>Notre mission</b>	<b>4</b>
<b>Nos activités</b>	<b>4</b>
<b>Nos engagements</b>	<b>5</b>
<b>Notre équipe</b>	<b>5</b>
<b>Choisir RH &amp; Organisation</b>	<b>6</b>
<b>Nos 4 thèmes de formation</b>	<b>7</b>
<b>Stratégie &amp; pilotage</b>	<b>8</b>
<b>Élaboration &amp; animation de projets</b>	<b>18</b>
<b>Management &amp; Gestion des ressources humaines</b>	<b>23</b>
<b>Qualité des accompagnements &amp; gestion des risques</b>	<b>32</b>
<b>Calendrier de formations inter 2023</b>	<b>42</b>
<b>Contact</b>	<b>43</b>



Ce PDF est interactif, accédez rapidement aux pages en cliquant sur les titres et les flèches.



# Une mission commune

Né de la rencontre de formateurs de métier et de dirigeants de structures sociales et médico-sociales, RH & Organisation accompagne, sur l'ensemble du territoire national, les entreprises, les associations, les établissements et les services de l'économie sociale et solidaire dans leurs projets de développement par la formation, l'évaluation, le conseil et le recrutement.

RH & Organisation est présent à Paris, Lyon et Marseille et intervient sur l'ensemble du territoire national.

## Nos activités



### FORMATION

Vous doter des connaissances et compétences utiles à la réussites de vos projets et votre parcours professionnel.



### ÉVALUATION

Identifier avec les personnes accompagnées et les professionnels, les perspectives d'amélioration de la qualité de service et valoriser les réussites.



### CONSEIL

Vous accompagner dans le diagnostic et l'optimisation de votre organisation, dans la gestion de vos ressources humaines et l'amélioration des conditions de travail.



### RECRUTEMENT

Sélectionner et intégrer les professionnels adaptés à vos attentes et aux exigences des projets à mettre en œuvre.



# Nos engagements



## PERSONNALISATION



## CONFIDENTIALITÉ

Garder confidentielles toutes informations concernant les organismes gestionnaires et les participants et n'utiliser que les informations utiles sur le plan collectif

Les formateurs et consultants sont tenus au respect de la confidentialité vis-à-vis des tiers concernant toutes informations mises à leur disposition dans le cadre de leur mission



## PRAGMATISME ET EFFICIENCE

- Comprendre le contexte singulier de chaque client pour adapter au mieux nos offres de formation et de conseil
- Valider les attentes de nos clients et prendre en compte leurs contraintes



## RESPECT ET PARTAGE

- Assurer un climat de confiance favorable aux échanges et partage d'expérience
- Garantir la neutralité et le non-jugement

- Proposer des formations opérationnelles
- Proposer des accompagnements visant des solutions pragmatiques et réalisables
- Utiliser des méthodes et des outils variés, adaptés et efficaces

# Notre équipe

Issus de formation en sciences humaines et sociales, les consultants du cabinet mobilisent leur expertise pour faciliter le transfert de connaissances et la mise en lien entre savoirs et applications opérationnelles.



Claire VINCENT

Assistante de direction  
Référente handicap



Olivier ARCHAMBAULT

Consultant et Formateur  
Responsable agence Rhône-Alpes



Astrid BARATE

Consultante et Formatrice  
Responsable agence PACA  
Responsable Qualité



Jérôme DELASSUS

Consultant et Formateur  
Responsable agence Ile de France





# Choisir RH & Organisation

L'offre RH & Organisation ce sont des formations :

- Conçues autour de la fonction de management
- Adaptées à vos besoins et attentes
- Mises à jour régulièrement pour répondre aux évolutions de vos secteurs d'activité et de vos évaluations qualité

## Nos indicateurs de réussite\*

9,2/10

Niveau de satisfaction  
des stagiaires

**6072**

Stagiaires formés depuis 2012

8,9/10

Niveau d'atteinte des objectifs  
pédagogiques

\*Mise à jour septembre 2022

## En chiffres

**+20**

années d'expériences

**3**

agences en France

## Nos certifications



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



# Quatre domaines d'expertise

RH & Organisation vous propose une offre de formation spécialement conçue pour répondre aux besoins et attentes des organismes gestionnaires et des managers d'établissements sociaux et médico-sociaux.

Toutes les formations du catalogue peuvent être adaptées à votre contexte et aux besoins de votre organisation et de vos équipes. Nous sommes également à votre écoute pour vous accompagner dans l'élaboration de formations sur mesure. La durée estimée entre votre demande et le début d'une prestation est comprise entre un et trois mois.



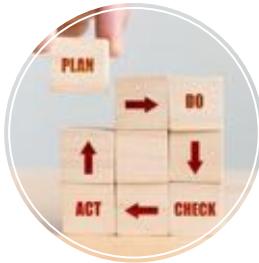
## Stratégie & pilotage



## Élaboration & animation de projets



## Management & gestion des ressources humaines



## Qualité des accompagnements & gestion des risques



# STRATÉGIE & PILOTAGE

Le pilotage sert à établir la vision stratégique de l'organisation afin de prévoir au mieux son avenir pour le maîtriser. En élaborant des dispositifs de suivi et de gestion des activités et des performances, les pilotes sont en position de prendre les meilleures décisions.

## LES FORMATIONS

Actualiser son projet associatif ou institutionnel	9
Organiser le questionnement éthique au sein de l'institution	10
Concevoir une plateforme de prestations	11
Adapter son organisation aux nouvelles orientations en matière d'accompagnement des personnes en situation de handicap	12
Préparer la (re)négociation d'un CPOM	13
Développer les coopérations avec les acteurs de son territoire	14
Organiser la coordination des parcours des personnes vulnérables accompagnées sur un territoire	15
Comprendre les intérêts pour un ESSMS de mener une transition écologique	16
Mener une transition écologique créative au sein des ESSMS	17



# Actualiser son projet associatif ou institutionnel

Les ESSMS « inscrivent leur action dans le cadre d'un projet institutionnel validé par l'organe délibérant de la personne morale de droit privé gestionnaire » - Article L311-1 du CASF. Dans un contexte sociétal et professionnel en mutation, le projet associatif constitue un guide pour l'ensemble des acteurs de l'organisation. Il doit faire connaître les orientations poursuivies dans un cadre de références communes. Le projet associatif constitue un outil de management et de communication indispensable à la cohérence et l'efficacité des actions menées.

Les apports méthodologiques et les outils pratiques présentés permettent d'élaborer un projet institutionnel qui promeut efficacement les valeurs et les orientations associatives auprès des acteurs internes et externes.

## Profil stagiaire

Administrateurs, Directeurs, Cadres hiérarchiques et fonctionnels, Usagers ou représentants d'usagers

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Maîtriser** la méthode d'analyse stratégique et de gestion de projet
- **Identifier** les enjeux inhérents aux politiques publiques et aux dynamiques de l'association
- **Définir** la stratégie de l'association et ses objectifs d'évolution

## Contenu

### Le projet associatif, un projet politique

Les valeurs, le projet politique et les missions d'intérêt général et d'utilité sociale  
L'histoire, l'identité et la culture de l'association  
La gouvernance associative et son articulation avec la dirigeance et le management  
Les liens entre projet associatif et projets des établissements

### Le projet associatif, un outil de management stratégique et opérationnel

La démarche d'analyse stratégique  
La définition des orientations stratégiques du projet  
La déclinaison des propositions stratégiques en actions opérationnelles  
Le plan d'action du projet associatif

### La démarche d'élaboration du projet associatif

Les étapes pour l'élaboration d'un projet associatif  
La participation des différentes parties prenantes  
Le choix du format de communication du projet

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

# Organiser le questionnement éthique au sein de l'institution

Déployer une démarche de questionnement éthique dans les ESSMS est un enjeu incontournable au regard des situations d'interventions professionnelles et de la vulnérabilité des personnes accompagnées.

Le professionnel faisant face à une situation singulière dans laquelle se manifestent des conflits de valeurs doit pouvoir s'appuyer sur une réflexion collective pour clarifier son positionnement et étayer ses décisions.

L'organisation du questionnement éthique collectif est l'occasion d'éprouver les démarches déjà en place, d'expliquer, de partager et de confronter les valeurs portées par une structure au regard de celles que les professionnels mobilisent et agissent collectivement ou individuellement.

## Profil stagiaire

Cadres et professionnels des ESSMS

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **S'approprier** les références professionnelles en matière d'éthique
- **Distinguer** éthique, morale, droit, déontologie, bonnes pratiques
- **S'appuyer** sur le questionnement éthique pour renforcer les régulations institutionnelles

## Contenu

### Les références professionnelles

La recommandation HAS « Le questionnement éthique dans les ESSMS », octobre 2010

### Les mouvements organisationnels

La situation de crise institutionnelle  
L'enjeu des espaces de régulation

### Les différentes sources des normes et des valeurs

Les champs spécifiques de l'éthique, de la morale, du droit, et de la déontologie et des bonnes pratiques  
La notion de responsabilité

### La mobilisation d'une organisation dans le questionnement éthique

Les spécificités du questionnement éthique au service de l'amélioration des régulations institutionnelles  
L'analyse des situations problèmes, la formulation des questions éthiques  
Les dynamiques des groupes et les dynamiques institutionnelles

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

Formation conçue en référence à l'objectif 2.1 du référentiel national d'évaluation de la qualité des ESSMS

# Concevoir une plateforme de prestations

En offrant la possibilité, depuis le 1er janvier 2018, à la personne accompagnée ou à son représentant légal de choisir un plan d'accompagnement global comme alternative à une orientation vers un établissement ou un service, le législateur inverse les rôles : la demande de l'usager prime sur l'offre institutionnelle. Les ESSMS sont invités en conséquence à concevoir leur dispositif d'accompagnement sous la forme de prestations modulables en fonction des besoins. La formation fait le point sur cette évolution législative majeure et permet, à partir d'exemples de terrain, d'appréhender les impacts organisationnels et RH de cette transformation de l'offre médico-sociale et de son financement.

## Profil stagiaire

Directeurs, Cadres hiérarchiques et fonctionnels, Coordinateurs, travailleurs sociaux destinés à assumer les fonctions de coordination des parcours de vie.

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Analyser** l'impact des politiques publiques sur les modalités d'accompagnement émergeantes
- **Identifier** les nouveaux dispositifs et outils de l'accompagnement des personnes vulnérables
- **Concevoir** les étapes nécessaires à la mise en œuvre de plateformes de prestations

## Contenu

### L'évolution des politiques publiques, du modèle réadaptatif et normatif au modèle de l'inclusion sociale

La recommandation européenne relative à la désinstitutionnalisation des enfants handicapés  
L'influence du rapport de la mission Piveteau « Zéro sans solution »  
Les axes de la réponse accompagnée pour tous  
La nomenclature simplifiée des établissements et services

### Les nouveaux dispositifs de l'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité

Le plan d'accompagnement global, une alternative à l'orientation vers un établissement ou un service  
L'émergence des plateformes de services : d'une logique de l'offre à une logique de la demande  
Le rôle de coordinateur de parcours

### Concevoir une plateforme de services

Organisation et fonctionnement d'une plateforme de services  
L'utilisation des nomenclatures SERAFIN : présentation de l'offre de prestations et repérage des besoins  
Conséquences sur le fonctionnement des organisations et la gestion des ressources humaines

### Accompagner l'évolution de l'offre

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences face à la transformation  
Tenir compte des mécanismes de résistance des acteurs dans la conduite du changement

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

# AdAPTER SON ORGANISATION AUX NOUVELLES ORIENTATIONS EN MATIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le « Rapport Piveteau » et la Démarche « Une réponse accompagnée pour tous » (RAPT) sont les derniers marqueurs de la révolution en cours dans le secteur social et médico-social. La démarche « RAPT » notamment est l'annonce d'une modification en profondeur à la fois de l'offre médico-sociale sur le territoire, et des modes d'organisation et de fonctionnement des établissements et services. Elle est, par voie de conséquence, l'enjeu majeur des cadres dirigeants du secteur pour les prochaines années.

Ces deux jours de formation proposent une présentation complète de la réforme dans ses aspects réglementaires et une méthode pour en aborder la mise en œuvre au sein des établissements et services.

## Profil stagiaire

Cadres et professionnels du secteur du handicap

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€

Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Comprendre** les enjeux inhérents à l'évolution des politiques publiques
- **Connaître** le cadre réglementaire de l'accompagnement des personnes en situation de handicap
- **Accompagner** le changement au sein des équipes

## Contenu

### L'évolution des politiques publiques, du modèle réadaptatif et normatif au modèle de l'inclusion sociale

L'évolution des politiques publiques en matière d'action sociale et médico-sociale  
De la logique de places et de filière à la logique de parcours

### Le cadre légal et réglementaire de la démarche « une réponse accompagnée pour tous »

Le plan d'accompagnement global, une alternative à l'orientation vers un établissement ou un service  
Les systèmes d'information au service de la coordination des parcours  
La réforme de la tarification des établissements et services : le projet SERAFIN-PH  
Les nouveaux dispositifs d'accompagnement des personnes en situation de handicap

### Vers un nouveau mode d'organisation et de fonctionnement des établissements et services

L'organisation en plateformes de services : d'une logique de l'offre à une logique de la demande  
Le fonctionnement d'une plateforme de service : outils et mise en œuvre

### L'accompagnement à la mise en œuvre du changement au sein des établissements et services

Adaptation de l'offre de prestations : la fonction des CPOM de nouvelle génération  
Outils et méthodes pour la préparation d'un CPOM

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

# Préparer la (re)négociation d'un CPOM

Le financement des établissements et services connaît une évolution majeure avec la généralisation des CPOM.

Désormais, les ESSMS contractualisent avec les autorités sur un projet global décliné en objectifs validés. Il faut donc rechercher à installer une véritable coopération entre les parties prenantes du CPOM pour répondre efficacement aux besoins de la population et allouer les ressources adaptées aux ambitions partagées.

Cette formation invite à se saisir de la négociation du CPOM comme d'une opportunité stratégique.

## Profil stagiaire

Administrateurs, Directions Générales, direction d'ESSMS, responsables de processus support (finances, RH, qualité)

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Maîtriser** les méthodes d'analyse stratégique et de gestion de projet
- **Élaborer** un ensemble cohérent de « propositions stratégiques » et les décliner en objectifs opérationnels sur la base d'un diagnostic
- **Formaliser** et suivre un plan stratégique à l'aide d'indicateurs

## Contenu

### Le cadre de négociation du COPM

Repères juridiques  
Les étapes de la contractualisation  
Les principes d'une négociation réussie

### La démarche d'analyse stratégique

Principes généraux  
La segmentation stratégique : identification des domaines d'activité stratégiques (DAS)

### L'analyse de l'environnement (diagnostic externe)

Les facteurs PEST (Politique, Economique, socio-culturel et Technologique)  
Identification des Opportunités et des Menaces dans l'environnement institutionnel

### Le diagnostic de l'organisme (diagnostic interne)

Le diagnostic Siège/Association  
Le diagnostic établissements et services

### Du diagnostic aux propositions stratégiques

Formulation des propositions stratégiques à partir des données des diagnostics interne et externe  
Déclinaison des propositions stratégiques en objectifs opérationnels  
La priorisation des actions, le suivi de leur mise en œuvre et leur évaluation

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

# Développer les coopérations avec les acteurs de son territoire

Le mouvement de désinstitutionnalisation, enjoint les ESSMS à développer leurs capacités de coopération avec les différents acteurs du territoire, notamment ceux du droit commun. Le déploiement de plateformes inclusives nécessite la construction de relations partenariales inter-secteurs.

Pour ce faire, les équipes doivent réaliser un diagnostic territorial, un inventaire des partenaires existants et de développer avec ces acteurs des relations de confiance.

Il s'agit de susciter ou conforter la réflexion stratégique sur la création ou le développement de partenariats pour renforcer la qualité des accompagnements et prévenir les ruptures de parcours des personnes.

## Profil stagiaire

Cadres et professionnels des ESSMS

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Identifier** et connaître les ressources mobilisables au regard des besoins du public
- **Maîtriser** les principes et méthodes de la construction de relations partenariales
- **Utiliser** les techniques de communication et de négociation

## Contenu

### Réaliser un diagnostic de ses partenariats

Les relations avec les prestataires, les prescripteurs et les partenaires  
Les atouts et les fragilités repérés dans les parcours des personnes accompagnées  
Les pratiques en matière d'ouverture des établissements sociaux et médico-sociaux

### L'identification des partenariats nécessaires

Les principaux dispositifs de droit commun et spécialisés  
Distinction entre « partenariats contraints » et « partenariats choisis »  
Elaboration d'un répertoire institutionnel des partenaires

### Développer les pratiques de coopération entre les secteurs

Les stratégies de développement des coopérations  
Négocier avec aisance des partenariats institutionnels et les formaliser  
La fonction de coordination entre partenaires : contenu, compétences, responsabilités

### La construction et l'entretien des partenariats

Suivre et évaluer la qualité des coopérations avec ses partenaires  
Négocier et mettre en œuvre les ajustements nécessaires  
Concevoir la coordination des interventions de chaque professionnel / chaque équipe

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

# Organiser la coordination des parcours des personnes accompagnées sur un territoire

La logique de place, référence historique dans l'accompagnement mis en œuvre par les structures sociales et médico-sociales, laisse peu à peu la place à la logique de parcours. Il s'agit par cette transformation des organisations et des pratiques d'offrir des réponses plus adaptées aux besoins et aux souhaits des personnes. Les différentes expertises et ressources doivent être mobilisables l'intérêt du projet de la personne.

Cette évolution ne peut réussir que si la fonction de coordination est définie et organisée. Sans un cadre clair de leur intervention les coordonnateurs de parcours risquent de se heurter à de multiples difficultés pour organiser et mettre en œuvre les réponses nécessaires pour la personne.

## Profil stagiaire

Directeurs, directeurs adjoints, chefs de service

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€

Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09

econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Maîtriser** les concepts de parcours de vie, d'autodétermination et d'inclusion
- **Définir** les activités et les responsabilités des différents intervenants dans l'accompagnement
- **Identifier** les compétences et ressources nécessaires à la coordination des parcours des personnes vulnérables

## Contenu

### L'évolution des politiques publiques en matière de réponse aux besoins des personnes vulnérables

La logique de parcours

Les principes de désinstitutionnalisation et d'autodétermination

Le renforcement des coopérations entre secteurs pour construire des réponses personnalisées et modulaires

### Les étapes et les outils de l'élaboration d'un projet d'accompagnement global et coordonné

L'évaluation des besoins et la prise en compte des souhaits dans la construction du projet  
L'identification des ressources mobilisables et des modalités d'intervention de chacun

La programmation des interventions

Le suivi de la mise en œuvre

### Les enjeux de la coordination

La prise en compte des différentes parties prenantes du projet d'accompagnement

L'identification et la mobilisation des ressources adaptées à la situation

Le partage des informations utiles à la cohérence et la continuité des interventions

La prévention et la gestion des désaccords et des tensions

Le respect des droits des personnes accompagnées

### La fonction de coordonnateur de parcours

La position du coordonnateur dans une organisation

Les responsabilités et les pouvoirs confiés

Les compétences clé dans la réussite des missions confiées

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

Formation conçue en référence aux objectifs qualité 2.8 ; 2.9 ; 2.10 et 3.4 du référentiel national d'évaluation de la qualité des ESSMS



# Comprendre les intérêts pour un ESSMS de mener une transition écologique

L'engagement d'une institution dans la lutte contre la crise écologique comporte des intérêts multiples. Il s'agit bien évidemment de contribuer par une amélioration des pratiques à réduire les impacts négatifs de son activité, voire introduire des effets favorables, sur l'environnement. C'est aussi une véritable opportunité de concevoir une action fédératrice, porteuse de sens pour l'ensemble des individus et valorisant leurs engagements individuels et collectifs.

## Profil stagiaire

Directeurs et cadres en ESSMS, travailleurs sociaux

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe de 6 à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

Une demi-journée (3,5 heures) en distanciel

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 625€

Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09

econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Comprendre** les impacts écologiques, managériaux et de renforcement du pouvoir d'agir des personnes accompagnées dans le cadre d'une transition écologique
- **Appréhender** la méthodologie de mise en œuvre d'une transition écologique au sein d'une structure

## Contenu

### Mesurer les enjeux de la transition écologique

Les grands enjeux  
L'état des lieux à « grande échelle »  
L'évaluation des impacts de ses activités

### Identifier les pistes d'actions dans une institution

Les obligations réglementaires en matière de respect de l'environnement  
Les objectifs de la démarche qualité des ESSMS  
L'organisation d'une « bourse aux idées » dans son institution

### Mobiliser et animer les acteurs de l'institution dans une démarche de transition écologique

Les stratégies de développement des coopérations  
Négocier avec aisance des partenariats institutionnels et les formaliser  
La fonction de coordination entre partenaires : contenu, compétences, responsabilités

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

Formation conçue en référence à 3.15 du référentiel



# Mener une transition écologique créative au sein des ESSMS

La crise environnementale met à jour les besoins de nouvelles solidarités (migrations climatiques, catastrophes naturelles, vulnérabilité de santé, précarité énergétique...) et interroge nos pratiques en accompagnement social.

Comment, à partir de cette nécessité, créer de l'innovation pour la structure sociale, ou médico-sociale ? Comment, répondre aux exigences réglementaires mais aussi, comment, avec les personnes accompagnées, promouvoir une participation, une dynamique de prise de citoyenneté, au service de cette cause et du développement de leur pouvoir d'agir ?

## Profil stagiaire

Directeurs et cadres en ESMS, travailleurs sociaux, représentants du CVS

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 15 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 3 750€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Se doter** d'une culture générale sur la crise environnementale
- **Connaître** les acteurs (agence ou fédération ressources) en appui aux ESMS, sur cette thématique
- **Agir** collectivement pour la transition écologique

## Contenu

### Mettre du sens face aux multiples informations entendues sur la crise environnementale

Les grands enjeux  
Les concepts-clés  
Les acteurs et grands rendez-vous internationaux

### Comprendre les liens entre inégalités sociales et crise environnementale

Rapports sociaux de territoire en France et à l'international  
L'émergence de nouveaux besoins de solidarité  
Les nouveaux droits

### Identifier des pistes d'actions pour son institution/structure et ses salariés

Quel écosystème interne à l'ESMS ? Quelles actions obligatoires ? Quelles actions possibles ?  
Quelles agences et fédérations ressources sur lesquelles s'appuyer pour agir et suivre les exigences réglementaires ?  
Bourse aux idées

### Formuler un plan d'action pour lutter contre de dérèglement écologique comme facteur de mobilisation et d'accompagnement des personnes.

Echanges et visionnages de films inspirants  
En groupe, accompagnement à la méthodologie de projet et à la rédaction d'un plan d'actions sur le thème choisi par chaque groupe.

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.



# ÉLABORATION & ANIMATION DE PROJETS

Dans un rôle hiérarchique ou fonctionnel, il est indispensable aujourd’hui de disposer des savoir-faire permettant de programmer, réguler, contrôler, ajuster les activités individuelles et collectives nécessaires à la mise en œuvre d’un projet.

## LES FORMATIONS

---

Élaborer un projet d'établissement ou de service évaluable	19
Elaborer un projet d'établissement intégrant les principes de la démarche « RAPT »	20
Améliorer la gestion du temps dans une organisation de travail : leviers individuels et collectifs	21
Maîtriser les différents formats de l'animation de groupe	22

# Élaborer un projet d'établissement ou de service évaluable

L'évolution des politiques sociales (réforme Séraphin Ph, lois de 2007, 2016 et 2022 en protection de l'enfance) conduit à un changement de paradigme du projet d'établissement. Il doit intégrer des exigences nouvelles : rendre compte précisément des besoins du public, exposer un diagnostic territorial et la stratégie qui en découle, expliciter les choix des prestations et leurs modalités. Le processus d'amélioration continue et les résultats des évaluations doivent y être explicités. Le projet d'établissement se conçoit dorénavant comme un outil de négociation avec l'autorité publique, un outil de management et de pilotage, de transformation des pratiques, capable de donner du sens au travail individuel et collectif.

## Profil stagiaire

Cadres hiérarchiques et fonctionnels, Professionnels des équipes éducatives, pédagogiques et thérapeutiques

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Maîtriser** l'environnement légal et réglementaire relatif à l'évolution des politiques publiques et au projet d'établissement
- **Définir** les objectifs et les prestations en adéquation avec les besoins et attentes du public accueilli et les missions imparties
- **Construire** les outils et la démarche de suivi et d'évaluation du projet notamment en termes d'effets pour la personne

## Contenu

### Le cadre légal et conventionnel du projet d'établissement

Un projet garant de la qualité des accompagnements et évaluable en termes d'« effets pour l'usager »

Le contenu réglementaire d'un projet d'établissement : vers un « nouveau » projet d'établissement

L'évolution des politiques publiques : les nouveaux paradigmes de l'accompagnement des personnes vulnérables

### La définition d'objectifs en adéquation avec les besoins des personnes accueillies et les missions imparties à l'établissement

Les missions imparties aux établissements et services dans le CASF : missions générales et missions spécifiques

L'identification des besoins et souhaits des usagers en référence aux missions imparties

La définition des objectifs du projet d'établissement : du projet d'établissement aux objectifs des projets personnalisés d'accompagnement

### L'évaluation et l'actualisation du projet d'établissement

L'élaboration du tableau de bord de suivi d'un projet d'établissement : des objectifs aux critères de réussite

La construction d'un indicateur et les critères de sa validité (simplicité et acceptabilité, pertinence, fiabilité, sensibilité)

L'ajustement du projet en fonction des écarts constatés

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.



# Élaborer un projet d'établissement intégrant les principes de la démarche « RAPT »

Les évolutions en matière d'accompagnement des personnes en situation de handicap conduisent à une révision profonde du projet d'établissement. Il devient l'outil de communication et de pilotage permettant la présentation des prestations proposées aux personnes. Le dispositif « Une réponse accompagnée pour tous » offre à la personne en situation de handicap la possibilité de demander un accompagnement global reposant sur les différentes ressources de son territoire plutôt qu'une orientation vers un établissement. La demande des usagers doit structurer l'offre institutionnelle. La démarche implique une anticipation des impacts d'une logique de parcours accompagné, sous la forme de prestations modulables.

## Profil stagiaire

Cadres en ESSMS,  
représentants des équipes  
pluridisciplinaires

## Prérequis

Cette formation ne nécessite  
aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Appréhender** l'impact des politiques publiques sur l'évolution des dispositifs d'accompagnement
- **Élaborer** un projet d'établissement qui présente l'évolution des besoins du public et les prestations dans les formes des « Nomenclatures SERAFIN-PH »
- **Adapter** l'organisation de l'établissement à la logique de parcours

## Contenu

### L'évolution du cadre législatif et réglementaire dans le champ du handicap

Du rapport de la mission Piveteau au dispositif RAPT SERAFIN-PH, la réforme pour une adéquation des financements aux besoins et aux parcours des personnes en situation de handicap  
D'une logique de l'offre à une logique de la demande, ou de l'établissement à la « plateforme de prestations »  
Conception d'une « plateforme de prestations » : principes généraux

### La définition d'objectifs en adéquation avec les besoins des personnes accueillies et les missions imparties à l'établissement

Les missions imparties aux établissements et services dans le CASF : missions générales et missions spécifiques  
L'identification des besoins des usagers en référence aux missions imparties  
L'explicitation des prestations proposées selon la nomenclature SERAFIN-PH

### L'évaluation et l'actualisation du projet d'établissement

L'élaboration du tableau de bord de suivi d'un projet d'établissement : des objectifs aux critères de réussite  
Un projet garant de la qualité des accompagnements et évaluables en termes d'« effets pour l'usager »  
La construction d'indicateurs de suivi du projet et leurs critères de validité

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

# Améliorer la gestion du temps dans une organisation de travail : leviers individuels et collectifs

Le temps disponible apparaît insuffisant pour tout faire ou pour bien faire les tâches confiées ? Il est urgent de prendre de la hauteur et d'interroger les modes d'organisation, de communication ou encore de gestion des priorités qui sont à l'œuvre.

Véritable défi du quotidien la gestion de son temps est un art qui s'apprend. Des outils et des méthodes de travail permettent d'optimiser son temps. De grands bénéfices se trouvent aussi dans la construction de repères clairs et choisis pour leur efficacité dans les pratiques institutionnelles.

## Profil stagiaire

Tous profils

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

1 jour

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 1250€

Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09

econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Mettre en œuvre** les principes d'une organisation efficiente des tâches individuelles
- **Identifier** les pratiques collectives trop consommatrices de temps et les ajustements possibles
- **Découvrir** des outils d'aide à la gestion des priorités et la planification des temps de travail

## Contenu

### Le diagnostic de sa consommation de temps et le repérage des facteurs influents

Les facteurs liés à l'organisation personnelle  
Les facteurs liés au mode de fonctionnement de l'organisation  
Les facteurs liés aux outils et méthodes de travail

### L'optimisation de ses méthodes de gestion et d'utilisation du temps de travail

La nécessité de définir (ou faire définir) ses objectifs  
L'adéquation du mode de fonctionnement et de réalisation aux objectifs et aux contraintes  
La gestion de son agenda, un défi plus complexe qu'il n'y paraît  
Les outils de la gestion de projet et du travail partagé

### Les principes d'une organisation collective efficiente

Lutter contre les « mangeurs » de temps  
Les règles et principes des différents supports de communication : entretiens, mails, réunions, visioconférence...  
L'amélioration continue de la gestion du temps

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

# Maîtriser les différents formats de l'animation de groupe

Encadrer ou coordonner, c'est avant tout animer un collectif de travail autour des objectifs qui lui sont assignés : animer les échanges, les projets et les productions des collaborateurs. À distance ou en présentiel, en groupe restreint ou élargi, avec des participants volontaires ou contraints, de nombreux professionnels doivent parvenir à exercer les rôles multiples de l'animateur : organiser, faciliter, réguler.

Les difficultés constatées dans la maîtrise des délais, dans la qualité des productions, dans les relations entre participants d'un même projet ou d'un même accompagnement sont souvent imputables à un manque de maîtrise des principes et des techniques d'animation de groupe.

## Profil stagiaire

Cadres hiérarchiques et fonctionnels, coordinateur d'équipes et de projets

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Connaître** les rôles de l'animateur d'un groupe professionnel
- **Maîtriser** les techniques et outils adaptés aux différents formats d'animation dont le distanciel
- **Développer** sa capacité à faire face aux attitudes positives ou négatives des participants

## Contenu

### La dynamique de groupe et le rôle d'animateur

Les caractéristiques influentes dans la dynamique de groupe  
Les rôles endossés par les différents acteurs au sein d'un groupe  
Les différentes fonctions de l'animateur : facilitateur, régulateur, organisateur...  
La gestion des interactions entre les participants, avec l'animateur

### Les différentes phases d'une animation

La préparation et l'organisation d'une animation : définir sa logistique, ses méthodes, ses supports.  
L'ouverture : comment se faciliter l'animation, ou pas... ?  
La gestion du déroulé défini préalablement selon les besoins et objectifs  
La clôture d'une animation

### Les différentes formes d'animation

Les réunions d'information et d'échange en présentiel et à distance  
La négociation et la résolution de conflit entre différentes parties  
Les débats et échanges créatifs pour favoriser l'innovation au sein d'un collectif  
L'animation d'un groupe projet dans le temps

### Les spécificités de l'animation à distance

Les intérêts et limites du distanciel  
Les outils utiles pour une animation à distance réussie

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.



# MANAGEMENT & GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Conçue pour anticiper les conséquences sur le fonctionnement de l'établissement des évolutions politiques, économiques, sociales et technologiques, la gestion des ressources humaines vise à adapter les emplois aux nouveaux besoins issus des modifications de l'environnement.

## LES FORMATIONS

Motiver les équipes en travail social et médico-social	24
Intégrer la fonction de coordination des parcours dans les organisations sociales et médico-sociales	25
Recruter et intégrer efficacement ses nouveaux collaborateurs	26
Mettre en œuvre une politique de qualité de vie et des conditions de travail	27
Mener des entretiens professionnels utiles	28
Manager les différents types de personnalité	29
Développer l'attractivité des postes par un management fondé sur le sens de l'action	30
Revisiter entre pairs sa pratique managériale : les ateliers du management	31

# Motiver les équipes en travail social et médico-social

Dans un contexte sociétal et un environnement professionnel en mutation, la capacité des cadres à mobiliser durablement les personnels constitue une compétence essentielle.

Le travail en équipe, la réalisation de projets communs, nécessitent un engagement continu des professionnels. Il est devenu indispensable de maîtriser des méthodes et outils de management adaptés pour développer la motivation et préserver l'intérêt des salariés.

Cette formation dote les participants d'une compréhension des mécanismes de motivation et leur permet dans leur pratique de créer des conditions favorables à l'engagement volontaire de leurs collaborateurs.

## Profil stagiaire

Directeurs  
Directeurs adjoints  
Chefs de service

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Connaître** les principales théories de la motivation au travail
- **Développer** des pratiques managériales favorables à la motivation individuelle
- **Maîtriser** les principes d'un dialogue régulier avec les professionnels

## Contenu

### Identifier et comprendre les ressorts de la motivation

Les théories des besoins et des choix cognitifs  
Repérer les conditions d'un travail motivant  
Distinguer ses motivations de celles de ses collaborateurs

### Agir pour motiver

Se doter d'un projet fédérateur  
Reconnaitre et valoriser les compétences des professionnels  
Organiser le travail de façon à lutter contre l'usure et l'épuisement  
Favoriser l'autonomisation des professionnels dans leur activité et le développement de leurs compétences

### S'adapter à la diversité des motivations dans son équipe

Conduire des entretiens permettant de repérer les besoins des professionnels  
S'appuyer sur les ressources spécifiques de chacun  
Repérer et dépasser les difficultés des professionnels  
Développer un mode de management favorable à l'engagement des professionnels

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

# Intégrer la fonction de coordination des parcours dans les organisations sociales et médico-sociales

Les nouvelles politiques en matière d'accompagnement des personnes vulnérables exigent la mise en œuvre d'une coordination des parcours pour renforcer l'adéquation des réponses proposées aux situations des personnes. Cette évolution bouscule les contenus des fonctions existantes.

L'articulation et la cohérence des fonctions seront-elles préservées ? Les compétences indispensables sont-elles disponibles ? Quels impacts sur les relations fonctionnelles et hiérarchiques ?

Cette formation permet d'analyser les incidences à court et moyen termes de la création d'une fonction de coordination des parcours afin d'anticiper les actions nécessaires à la réussite de son intégration dans l'organisation associative.

## Profil stagiaire

Cadres de direction  
Cadres intermédiaires  
Responsables RH

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Comprendre** les enjeux de la création d'une fonction de coordination de parcours
- **Analyser** les enjeux de la logique de parcours pour les personnes, les professionnels et les institutions
- **Anticiper** les évolutions de fonctionnement et de pratiques professionnelles

## Contenu

### La notion de parcours dans les politiques actuelles

L'évolution des missions en action sociale  
Le passage d'une logique de places à une logique de parcours  
Le développement des parcours inclusifs et le processus de désinstitutionnalisation

### La fonction de coordination des parcours et ses enjeux

La personnalisation des parcours  
L'identification des enjeux de la coordination  
Les professionnels mettant en œuvre la coordination de parcours  
Le cadre d'intervention

### Les impacts organisationnels prévisibles

L'articulation des différentes missions de coordination  
La prescription des missions et activités du coordonnateur de parcours  
Le positionnement du coordonnateur vis-à-vis des partenaires et institutions extérieurs  
Les niveaux de participation des différents intervenants dans les instances de coordination  
Les systèmes d'information et de communication adaptés à la logique de parcours

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

# Recruter et intégrer efficacement ses nouveaux collaborateurs

Les conséquences d'un recrutement raté sont multiples : déstabilisation de l'organisation, dégradation de la qualité des prestations pour les usagers et de l'image de l'employeur, difficultés pour le professionnel.

La réussite de ces démarches sensibles implique une maîtrise, par les cadres du secteur, des méthodes et des techniques adaptées à la sélection et l'intégration de professionnels compétents dans leurs fonctions.

Les apports de méthodes et les outils présentés lors de la formation permettent aux participants d'optimiser le processus et leurs pratiques de sélection et d'intégration de nouveaux professionnels.

## Profil stagiaire

Directeurs généraux  
Directeurs d'établissement  
Responsable RH  
Cadres hiérarchiques

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Définir** un besoin en recrutement et l'organisation du processus de recrutement
- **Sélectionner** les outils d'évaluation des candidats adaptés aux enjeux et aux circonstances
- **Organiser** l'intégration d'un nouveau collaborateur

## Contenu

### Élaborer un processus de recrutement efficace

Définir ses besoins en recrutement  
Organiser le processus de recrutement  
Prévenir les risques de discrimination à l'embauche  
Communiquer efficacement avec les candidats tout au long du processus

### Les outils et les techniques d'évaluation des candidats

Maîtriser les différentes techniques de sélection des candidats  
Mener un entretien de recrutement  
Appuyer ses décisions sur des éléments objectifs  
Initier dès le recrutement une relation de coopération avec les professionnels

### Organiser un parcours d'intégration des nouveaux professionnels

Concevoir un plan d'intégration personnalisé  
Préparer l'arrivée d'un nouveau professionnel au sein d'une équipe  
S'appuyer sur les ressources internes pour intégrer un collaborateur  
Définir des objectifs spécifiques aux périodes d'essai et d'intégration

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

# Mettre en œuvre une politique de qualité de vie et des conditions de travail

Le secteur social et médico-social est soumis depuis plusieurs années à un environnement en profonde évolution : restructuration des organismes gestionnaires, évolution des droits des usagers, transformation des politiques sociales, évolution des attentes des professionnels, etc. Le vécu des situations de travail par les professionnels s'en trouve bouleversé en même temps que se manifeste l'évolution des attentes vis-à-vis des employeurs.

Dans ce contexte, développer une démarche et des pratiques managériales pour le renforcement de la qualité de vie au travail devient un enjeu essentiel. La formation permet d'appréhender les méthodes et outils permettant de déployer une démarche de qualité de vie au travail (QVT).

## Profil stagiaire

Directeurs  
Cadres hiérarchiques et fonctionnels  
Responsables RH  
Responsables qualité

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Comprendre** les enjeux en termes de qualité de vie au travail
- **Savoir** mettre en place une démarche QVT
- **Disposer** des outils permettant d'accompagner une démarche QVT

## Contenu

### Le concept et les enjeux de la qualité de vie au travail

Quelques repères historiques  
Les enjeux d'une démarche QVT  
Le cadre légal et conventionnel de la qualité de vie au travail  
Le périmètre de la QVT

### La mise en œuvre d'une démarche QVT

Les principes  
Les quatre étapes de la démarche  
Le cadrage de la démarche  
L'état des lieux  
L'expérimentation  
La pérennisation

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

# Mener des entretiens professionnels utiles

L'entretien professionnel ouvre des droits aux salariés et s'impose à l'employeur. Il favorise l'évolution professionnelle individuelle par une démarche volontariste de développement des compétences et qualifications. À l'employeur, il offre l'opportunité de mener une véritable gestion des emplois et des parcours professionnels au service du projet institutionnel.

L'entretien annuel, quant à lui, est l'outil central de la dynamique managériale. Temps d'échange privilégié, il permet de faire le bilan de la période écoulée et fixe le cadre et les engagements sur la période à venir.

La formation permet aux participants d'acquérir les connaissances nécessaires à la réalisation des entretiens professionnels conformes au cadre en vigueur et utiles à l'amélioration de la qualité de vie au sein de l'organisation.

## Profil stagiaire

Directeurs  
Directeurs adjoints  
Chefs de service  
Cadres fonctionnels ayant à mener ces entretiens

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Connaître** le cadre légal de l'entretien professionnel et de l'entretien d'évaluation
- **Conduire** les entretiens en lien avec la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels
- **Améliorer** les performances et la qualité de vie au travail par les entretiens

## Contenu

### L'entretien professionnel, outil de développement des compétences et des qualifications

Un dispositif destiné à favoriser l'évolution professionnelle des salariés  
L'entretien professionnel dans le Code du travail  
L'articulation entre l'entretien professionnel et l'entretien d'évaluation

### La préparation d'un entretien annuel

Regrouper l'entretien annuel d'activité et l'entretien professionnel  
Concevoir les supports de l'entretien  
Le rapport performances / exigences et la définition des objectifs de chaque entretien  
La préparation de l'entretien par le collaborateur  
La planification des entretiens annuels

### La conduite et le suivi de l'entretien annuel

Les différentes étapes de l'entretien  
Les techniques de communication  
La gestion des désaccords éventuels  
La rédaction du compte rendu de l'entretien  
Les aspects psychologiques de l'entretien  
Le suivi des engagements et des objectifs validés

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

# Manager les différents types de personnalité

Le management est un art subtil qui ne doit pas reposer exclusivement sur une approche empirique. Il existe des individus dont les traits de personnalités ne sont pas toujours favorables à l'instauration d'un mode de communication constructif. Un responsable d'équipe confronté à ce type de tempérament peut limiter les désagréments induits par ces attitudes indésirables en adoptant, avec ces collaborateurs particuliers, des stratégies adaptées à leur mode de fonctionnement et construction psychique.

Les apports de cette formation permettent la compréhension des différents profils de personnalité et la maîtrise de techniques de communication pour conforter les managers dans leur rôle hiérarchique.

## Profil stagiaire

Professionnels des ESSMS exerçant des fonctions d'encadrement

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Identifier** les différents profils de personnalité
- **Adapter** ses attitudes managériales aux personnalités difficiles
- **Utiliser** une communication adaptée dans le management des personnalités difficiles

## Contenu

### Identifier et comprendre les différents profils de personnalité

Les facteurs influents dans la construction de la personnalité  
Incidence de la personnalité dans les comportements professionnels  
Les outils d'évaluation des traits de personnalité

### Les typologies de personnalités

Repérer et comprendre le fonctionnement des personnalités difficiles  
Les principales caractéristiques de chaque type de personnalité

### Déchiffrer et comprendre les comportements de ses collaborateurs

À chaque personnalité sa vision du monde et des relations interpersonnelles  
Les attitudes de renforcement et d'apaisement de certains traits de personnalités

### La communication avec les personnalités difficiles

Les règles et principes pour préserver ou rétablir les conditions d'un dialogue constructif  
Savoir rester ferme sur le fond mais souple sur la forme  
La gestion de ses propres émotions dans les échanges avec ses collaborateurs

### La gestion des aspects comportementaux problématiques

La compréhension des forces motivationnelles dans les comportements des individus au travail  
L'anticipation des comportements, clé de réussite du manager  
S'affirmer face à des collaborateurs difficiles  
Les stratégies de régulation des comportements inadaptés

### Les personnalités difficiles et le changement

Permettre un repositionnement des professionnels envers leur hiérarchie et leurs collègues  
Accompagner le changement : soutenir les efforts de ses collaborateurs et valoriser leurs réussites  
Proposer des solutions alternatives en fonction des difficultés du professionnel

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

# Développer l'attractivité des postes par un management fondé sur le sens de l'action

Le secteur est traversé depuis plusieurs années par des courants managériaux multiples : management par la qualité, approche processus, contrôle de gestion, pilotage par la performance, etc.

Le ressenti sur le terrain est cependant le plus souvent négatif : sentiment de marchandisation du secteur, perte de sens, lassitude et désintérêt pour le projet institutionnel. Dans ce cadre, manager par le sens et les valeurs (re)devient un impératif pour attirer et fidéliser les professionnels.

Cette formation permet d'interroger, dans leurs finalités, les modes d'animation d'équipe et de communication et d'envisager des modalités de pilotage de projets sociaux et médico-sociaux porteuses de sens pour les équipes et les personnes accompagnées.

## Profil stagiaire

Directeurs  
Cadres hiérarchiques

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Promouvoir** des modes de coopération entre les acteurs d'un projet
- **Instaurer** un management impliquant et valorisant pour les collaborateurs
- **Développer** la communication sur le sens et les valeurs des projets

## Contenu

### Le management, revue des courants historiques

Les fonctions du management  
L'évolution des modes de management

### Les théories explicatives de l'intérêt ou du désintérêt au travail

La théorie des besoins, la théorie des attentes et la théorie de l'autodétermination  
Des profils de collaborateurs évolutifs au fil des générations  
Un nouvel objectif des managers : maintenir la motivation par le sens et les valeurs

### L'évolution des politiques de l'action sociale et le risque de perte de sens pour les équipes

L'approche instrumentale et technicienne des changements en cours  
La diminution des marges d'autonomie dans les organisations  
L'importance de donner du sens aux transformations et réformes en cours

### Le projet en action sociale comme levier d'un management par le sens et les valeurs

Le projet personnalisé : du sens et des valeurs au service de la personne accompagnée  
Le projet d'établissement : un repère commun garant de la qualité dans les interventions professionnelles  
Le management en mode projet : vers une « dé-verticalisation » des relations dans les organisations

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

# Revisiter entre pairs sa pratique managériale : les ateliers du management

Le contexte actuel met les cadres hiérarchiques du secteur dans des postures complexes. Entre l'inflation des exigences normées, l'évolution des modes de travail, la gestion des ressentis des professionnels face aux transformations à l'œuvre, etc. il est parfois difficile de trouver seul les justes pratiques managériales. Le style et les modalités pratiques de management ont une incidence décisive sur les capacités des professionnels et des équipes à mettre en place des régulations satisfaisantes des différents mouvements à l'œuvre. Il est profitable de ne pas s'isoler et de construire sa pratique professionnelle à la lumière d'éclairages théoriques et d'expériences partagées.

## Profil stagiaire

Directeurs, Cadres hiérarchiques et fonctionnels, être volontaire pour participer à ce type d'approche

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

6 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 8 750€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Acquérir** des repères théoriques et pratiques utiles dans l'activité managériale
- **Concevoir** des modes de communication et de coopération adaptés aux enjeux de son contexte professionnel
- **S'inscrire** dans une dynamique de co-développement avec ses pairs

## Contenu

### Le paradigme du changement continu

La représentation du changement, pour soi, pour les autres  
L'équation motivationnelle dans les processus de changement (départ, trajet, arrivée)  
Se préparer et accompagner les acteurs dans le changement

### Les logiques de l'innovation et la coopération

Favoriser l'innovation dans les projets et les pratiques professionnelles  
Développer son réseau de partenaires et sa capacité d'appartenance à des équipes multiples  
S'appuyer sur toutes les ressources à sa portée

### L'organisation de l'action individuelle et collective

L'implication des acteurs au travail, l'approche clinique du travail  
Les outils de prescription du travail et de suivi du travail réel  
Les leviers de mobilisation durable de son équipe  
L'usage des entretiens professionnels pour anticiper, réguler et soutenir l'action

### Les enjeux de la communication interne

Établir la confiance et la maintenir en se rendant prévisible  
L'adaptation de ses méthodes et supports selon les objectifs de travail : réunion d'équipe, groupe projet, communication écrite

### Mieux se connaître pour mieux manager

La construction de l'identité professionnelle : les facteurs personnels et les facteurs environnementaux (personnalité, parcours, groupe d'appartenance, culture, etc.)  
La prévention des risques dans la gestion des relations professionnelles (désillusion, conflit, incompréhension)  
Comment tirer bénéfice de ses expériences ?

### Diriger un métier impossible ?

La gestion des situations managériales complexes  
Un positionnement particulier : entre la pression du haut et celle du bas  
La conciliation des enjeux de pouvoir et d'autorité

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.



## QUALITÉ DES ACCOMPAGNEMENTS & GESTION DES RISQUES

La nature des missions de soutien et d'accompagnement des plus fragiles confiées aux ESSMS enjoint les acteurs à s'engager fortement dans une démarche d'amélioration continue et de prévention des risques. Ces démarches pour être durables et efficaces doivent veiller à préserver des équilibres instables (satisfaction des bénéficiaires, respect des normes en vigueur, qualité de vie professionnelle, performance et efficience...).

## LES FORMATIONS

Se préparer aux nouvelles évaluations des ESSMS	31
Déployer une démarche qualité en ESSMS	32
Organiser une démarche de gestion des risques en ESSMS	33
Coordonner les parcours des personnes accompagnées	34
Élaborer un projet personnalisé d'accompagnement évaluable	35
Élaborer un projet personnalisé d'accompagnement Serafin compatible	36
Renforcer la participation des personnes accompagnées au sein des ESSMS	37
S'approprier les recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP)	38
Acquérir les essentiels pour travailler en ESSMS	38

# Se préparer aux nouvelles évaluations des ESSMS

Le nouveau dispositif d'évaluation de la qualité porte comme objectif de valoriser les démarches mises en œuvre par les ESSMS pour améliorer la qualité d'accompagnement, dans le cadre d'une approche centrée sur la personne et le respect de ses droits. Il impose un rythme, un référentiel national et des méthodes à l'ensemble des acteurs.

Cette formation donne les éléments de compréhension du nouveau dispositif pour en appréhender les enjeux et identifier les ajustements devant être apportés dans les démarches d'évaluation et d'amélioration de la qualité, notamment pour satisfaire aux 18 impératifs du référentiel national.

## Profil stagiaire

Cadres en ESSMS, responsables qualité, référents qualité

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Connaître** le nouveau cadre réglementaire et méthodologique de l'évaluation
- **S'approprier** le référentiel national et les méthodes d'évaluation
- **Préparer** les prochaines échéances d'évaluation

## Contenu

### Le cadre du nouveau dispositif de l'évaluation

Rappel des principes fondateurs : une double visée normative et formative  
Le rôle de chacune des parties prenantes  
Le nouveau calendrier des évaluations  
L'exploitation des rapports d'évaluation

### Les outils et les méthodes d'évaluation HAS

Le référentiel national  
Les différentes méthodes d'évaluation : l'accompagné-traceur, le traceur ciblé et l'audit système  
La participation des différents acteurs : accompagnés, professionnels, gouvernance, Focus sur les critères impératifs  
Le format des rapports d'évaluation

### L'adaptation au nouveau dispositif d'évaluation

L'évolution du système documentaire : une approche par processus  
L'évaluation régulière des effets pour les personnes : évaluation du projet d'établissement ou de service, évaluation de la satisfaction  
Rendre compte de l'avancement de sa démarche dans le rapport annuel d'activité

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

# Déployer une démarche qualité en ESSMS

Le nouveau dispositif d'évaluation des ESSMS et notamment l'objectif 3.10 du référentiel national d'évaluation de la qualité, renforcent les attendus en matière de démarche d'amélioration continue. Il invite à définir une stratégie et à structurer une démarche dans ce domaine.

Cette formation apporte les notions de base et les outils opérationnels pour définir, piloter et valoriser votre démarche qualité.

## Profil stagiaire

Cadres et professionnels des établissements et services sociaux et médico-sociaux

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Identifier** les fondements de la qualité dans le secteur social et médico-social
- **Définir** les étapes de mise en œuvre d'une démarche qualité
- **Connaître** les principaux outils de la démarche qualité

## Contenu

### Les principes et enjeux d'une démarche qualité

Le cadre de la démarche qualité en ESSMS  
Les principes de management de la qualité  
La boucle de l'amélioration continue

### La mise en œuvre d'une démarche qualité

La définition d'une politique qualité  
L'organisation qualité  
Les outils de la démarche qualité  
Le pilotage de sa démarche qualité

### Le développement d'une culture qualité

Le rôle des différentes parties prenantes  
La mise en place d'une communication adaptée

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

Formation conçue en référence à l'objectif 3.10 du référentiel national d'évaluation de la qualité des ESSMS

# Organiser une démarche de gestion des risques en ESSMS

Les risques sont indissociables de toute activité humaine. Les enjeux en la matière sont particulièrement présents dans les structures sociales et médico-sociales. Le nouveau dispositif d'évaluation des ESSMS et notamment les objectifs 3.11 à 3.14 du référentiel national d'évaluation de la qualité, renforce les attendus en matière de gestion des risques. Il oblige à définir une stratégie et à structurer une démarche dans ce domaine.

Cette formation présente les notions et principes de base en matière de gestion des risques. Elle vous accompagne dans la mise en place d'une démarche structurée et des outils adaptés.

## Profil stagiaire

Cadres et professionnels des établissements et services sociaux et médico-sociaux

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Connaître** les enjeux de la gestion des risques
- **Identifier** les risques
- **Acquérir** des méthodes et outils d'analyse de risques

## Contenu

### Les principes et enjeux d'une démarche de gestion des risques

Le cadre juridique de la prévention des risques en ESSMS  
Les enjeux de la prévention des risques  
Les principes de la prévention des risques

### L'identification des facteurs de risques

Les grandes familles de risques  
Le recensement des risques  
La définition d'une échelle de cotation

### Le traitement des risques

Les niveaux de prévention  
L'analyse du risque à priori et à posteriori  
La définition et la mise en œuvre d'un plan d'action

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

Formation conçue en référence aux objectifs 3.10, 3.11, 3.12, 3.13 et 3.14 du référentiel national d'évaluation de la qualité des ESSMS

# Coordonner les parcours des personnes accompagnées

L'évolution des politiques publiques invite les organismes gestionnaires à proposer aux personnes accompagnées des parcours personnalisés inclusifs, adaptés à leurs besoins et projet de vie. La coordination de ces parcours nécessite, pour les professionnels de l'accompagnement, le développement de nouvelles expertises

Cette formation permet d'appréhender de façon concrète les incidences des nouvelles politiques publiques en matière d'inclusion des personnes vulnérables et de s'approprier les bases de la coordination des réponses spécialisées et de droit commun adaptées à leurs besoins.

## Profil stagiaire

Tous professionnels susceptibles d'élaborer ou de se voir confier la nouvelle fonction de coordinateur de parcours

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Appréhender** l'impact des politiques publiques sur l'évolution des dispositifs d'accompagnement
- **Identifier** le rôle et les outils du coordonnateur de parcours
- **Mobiliser** les ressources utiles à la mise en œuvre du parcours de la personne accompagnée

## Contenu

### Les enjeux des politiques publiques

Les concepts d'autodétermination et de participation  
D'une logique de place vers la logique de parcours  
Le déploiement des réponses accompagnées pour tous

### Le rôle et les outils du coordonnateur de parcours

Le positionnement du coordinateur vis-à-vis des interlocuteurs internes et externes  
L'évaluation des besoins  
L'élaboration des réponses adaptées

### L'animation d'un collectif de travail autour du projet de la personne accompagnée

Le travail en réseau et partenariat  
La conduite d'une réunion de coordination  
Le suivi et l'évaluation des évolutions de situation  
Les techniques de communication et de négociation

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

Formation conçue en référence avec les objectifs 2.5, 2.8 et 2.9 du référentiel national d'évaluation de la qualité des ESSMS

# Élaborer un projet personnalisé d'accompagnement évaluable

Au-delà de son caractère obligatoire, la démarche d'élaboration du projet personnalisé, par la recherche de la participation active de la personne et la définition d'actions mises en œuvre et évaluées régulièrement, est la garantie d'un accompagnement axé sur l'individualisation et le respect des attentes et besoins de la personne accompagnée.

Cette formation apporte aux professionnels les repères fondamentaux de la démarche de construction du projet personnalisé et accompagne leur réflexion sur les modalités pratiques de mise en œuvre des différentes étapes de ce processus

## Profil stagiaire

Professionnels et cadres du secteur social et médico-social

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€

Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09

econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Élaborer** un projet personnalisé conforme aux obligations légales et aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles
- **Mettre en œuvre** les différentes étapes de la démarche de personnalisation de l'accompagnement
- **Intégrer** le principe de co-construction à chaque étape du projet personnalisé

## Contenu

### La démarche de personnalisation de l'accompagnement

Le cadre légal du projet personnalisé  
Les recommandations de bonnes pratiques de la HAS en lien avec le projet personnalisé  
Le principe de co-construction  
Les étapes d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi du projet personnalisé

### L'élaboration du projet personnalisé

Le rôle du référentiel projet personnalisé  
La participation de la personne accompagnée  
Les modalités d'association de l'entourage  
Le recueil des attentes et des besoins  
La définition des objectifs

### La mise en œuvre et le suivi du projet personnalisé

La mobilisation de la personne accompagnée  
Les modalités de communication autour du projet personnalisé  
La mobilisation des acteurs autour du projet personnalisé  
La création de partenariats utiles

### Le suivi et l'évaluation du projet personnalisé

La définition des critères d'évaluation  
La co-évaluation du projet personnalisé

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

# Élaborer un projet personnalisé d'accompagnement Serafin compatible

Les orientations des politiques publiques dans le champ du handicap impulsent une nouvelle approche de l'accompagnement, visant à davantage de réactivité, de modularité et de pertinence dans la réponse, d'optimisation dans la coordination des ressources et de sécurisation des parcours. Elles s'appuient notamment sur les nomenclatures SERAFIN-PH.

Cette formation a pour but de mettre en lumière les enjeux et les perspectives de la mise en place du dispositif SERAFIN-PH et son articulation avec les outils institutionnels de personnalisation existants.

## Profil stagiaire

Cadres et professionnels des établissements et services sociaux et médico-sociaux

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Appréhender** l'impact des politiques publiques sur les projets personnalisés
- **Élaborer** un projet personnalisé intégrant les nomenclatures SERAFIN-PH
- **Adapter** les pratiques de formalisation aux enjeux d'efficacité et de simplicité
- **Valoriser** les personnes accompagnées dans leurs capacités et compétences

## Contenu

### Les enjeux des politiques publiques

Les concepts d'autodétermination et de participation  
D'une logique de place vers la logique de parcours  
Le déploiement des réponses accompagnées pour tous  
Les nomenclatures SERAFIN-PH

### L'identification des besoins des personnes accompagnées

Le recueil des attentes de la personne accompagnée  
La nomenclature des besoins SERAFIN-PH, un appui à l'identification des besoins  
La participation de l'évaluation des projets personnalisés au recueil des attentes et des souhaits

### La définition des prestations mises en œuvre

La nomenclature des prestations directes SERAFIN-PH, un outil pour valoriser les prestations  
La personnalisation des prestations proposées à la personne  
La définition d'objectifs évaluables

### La mobilisation des acteurs ressources dans le processus d'accompagnement

Les modalités de communication autour du projet  
Le traitement des obstacles  
Le rôle de chaque partie prenante de l'accompagnement  
La complémentarité entre la coordination du projet personnalisé et la coordination du parcours

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.



# Renforcer la participation des personnes accompagnées au sein des ESSMS

La participation est un droit fondamental des personnes accueillies dans les établissements et services. Celui-ci est structuré en différents points par la réglementation et les recommandations de bonnes pratiques professionnelles. Néanmoins la participation ne se décrète pas. Il est parfois difficile d'instaurer une véritable dynamique de participation. Il est nécessaire de créer une culture de la participation pour les professionnels et les personnes.

Certains outils ou habitudes de travail n'ont pas beaucoup évolué au cours des 20 dernières années (réunion de synthèse, révision annuelle du projet personnalisé, enquête globale de satisfaction...) alors que leur capacité à favoriser la participation des personnes est limitée. Cette formation est l'occasion de revisiter le cadre de référence de la participation des personnes accompagnées dans les ESSMS pour identifier les actions d'amélioration à court et moyen terme.

## Profil stagiaire

Professionnels des ESSMS

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 2 500€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Maîtriser** le cadre de référence en matière de droit à la participation
- **Adapter** le processus d'élaboration et de mise en œuvre du projet personnalisé aux enjeux de participation des personnes
- **Développer** la participation des personnes et de leurs entourages dans la vie institutionnelle

## Contenu

### La participation : un droit fondamental des personnes

La participation dans le code de l'action sociale et des familles

Les impératifs dans l'organisation de la participation individuelle et collective

Les préalables à la participation régulière des personnes

### La prise en compte du point de vue de la personne tout au long de son accompagnement

Mettre en place un cadre favorable à l'expression des souhaits et des attentes

Aborder tous les sujets souhaités par la personne, surtout les plus délicats

Faire la distinction entre le projet de vie d'une personne et le projet d'accompagnement formalisé

Permettre le respect des choix individuels dans le cadre d'une organisation institutionnelle

Les modalités d'association dans la mesure des réussites et des difficultés

### L'organisation de la participation dans le fonctionnement de l'établissement ou du service

Le rôle du conseil de la vie sociale et des instances de représentation

La contribution des personnes à l'élaboration du projet de la structure

Les suites données à l'évaluation de la satisfaction des personnes

L'implication dans les démarches d'amélioration de la qualité et de la prévention des risques

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

Formation conçue en référence aux objectifs qualité 1.2 ; 1.3 ; 1.5 ; 1.6 ; 1.7 ; 1.10 ; 1.15 ; 2.2 du référentiel national d'évaluation de la qualité des ESSMS



# S'approprier les recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP)

La qualité de l'accompagnement proposé aux personnes accueillies au sein des services et des établissements nécessite la mise en œuvre des pratiques professionnelles de référence. Une simple mise à disposition des documents diffusés par la Haute Autorité de Santé s'avère souvent insuffisante. Il est nécessaire de consacrer du temps à la compréhension et l'appropriation de ces bonnes pratiques dont l'application est évaluée tous les 5 ans par des organismes indépendants.

La formation permet aux participants de s'approprier au cours d'une journée les RBPP sur un thème spécifique défini avec le commanditaire (1 thème par journée de formation).

## Profil stagiaire

Professionnels exerçant en ESSMS, Cadres fonctionnels et hiérarchiques

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

1 jour

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 1250€  
Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09  
econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Connaître** les bonnes pratiques de référence en vigueur
- **Identifier** les enjeux de la mise en œuvre des bonnes pratiques (conformité, qualité de service...)
- **Élaborer** des perspectives de mise en œuvre des bonnes pratiques professionnelles dans sa fonction

## Contenu

### Le cadre d'application des recommandations de bonnes pratiques professionnelles

La notion de bonne pratique professionnelle dans le secteur social, médico-social  
Les modalités d'élaboration et de validation des bonnes pratiques professionnelles  
L'utilité des RBPP dans l'amélioration de la qualité d'accompagnement des personnes  
Les risques liés à l'absence de mise en œuvre des RBPP

### L'appropriation des bonnes pratiques professionnelles

Méthode pour la prise de connaissance des RBPP  
Travaux d'analyse des RBPP et exercices pratiques  
Identification des enjeux qualité des RBPP pour les personnes, pour les professionnels, pour la gouvernance

### La mise en œuvre des recommandations de bonnes pratiques professionnelles

L'auto-diagnostic des pratiques professionnelles en vigueur dans un ESSMS  
L'analyse des freins à la mise en œuvre des recommandations  
L'élaboration d'un plan d'amélioration des pratiques professionnelles

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

# Acquérir les connaissances de base pour travailler en ESSMS

Les ESSMS sont confrontés à des difficultés de recrutement sans précédent entraînant de nombreuses vacances de postes « de terrain ». Cette situation favorise la dégradation de la qualité des accompagnements et des conditions de travail des professionnels.

Les ESSMS peuvent alors avoir recours au recrutement de personnels pas ou peu qualifiés, dont ils accompagnent la montée en compétences.

Cette formation propose de leur dispenser un socle de connaissances de base indispensables à l'exercice de leurs nouvelles fonctions, en alliant apports théoriques et mises en situation.

## Profil stagiaire

Professionnels de terrain pas ou peu qualifiés

## Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

## Effectif

Groupe limité à 12 personnes

## Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour toutes questions relatives aux conditions d'accessibilité de cette formation.

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Nous contacter

## Prix

Intra : 3 750€

Inter : Nous contacter

## Contact

04 78 53 28 09

econtact@rh-organisation.fr

## Objectifs

- **Découvrir** l'environnement réglementaire des ESSMS
- **Comprendre** les enjeux du travail en équipe pluridisciplinaire
- **Comprendre** les enjeux de la relation éducative

## Contenu

### L'environnement réglementaire des ESSMS

Les différents champs de l'action sociale  
Les grandes lois du secteur  
Les droits fondamentaux des personnes accompagnées

### Le travail en équipe pluridisciplinaire

La prévention des risques de maltraitance  
La pluridisciplinarité au profit du projet personnalisé de la personne accompagnée  
Le partage d'informations en équipe pluridisciplinaire

### La relation éducative

Le questionnement éthique  
Accompagner des personnes vulnérables  
Mobiliser ses compétences pour développer celles des personnes accompagnées

## Méthodes pédagogiques

Basée sur une pédagogie participative, la formation alterne apports théoriques et méthodologiques, échanges de pratiques, exercices et mises en situation.

## Modalités d'évaluation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.



# Calendrier inter 2023

Ce format permet des interactions entre professionnels issus d'environnements différents. Les demandes d'inscription s'effectuent directement sur notre site internet ou auprès de Claire VINCENT (04 78 53 28 09 / [cvincent@rh-organisation.fr](mailto:cvincent@rh-organisation.fr)).

Thèmes	Durée	Dates	Tarif
Organiser la coordination des parcours sur un territoire	2 jours	28 et 29 mars 2023	680€
Revisiter entre pairs sa pratique managériale	6 jours	2 février, 6 avril, 4 mai, 1er juin, 6 juillet, 5 octobre 2023	1820€
Organiser une démarche de prévention et gestion des risques	2 jours	4 et 5 octobre 2023	680€
Se préparer aux nouvelles évaluations des ESSMS	2 jours	14 et 15 février 2023 20 et 21 juin 2023	680€
Coordonner les parcours des personnes accompagnées	2 jours	12 et 13 septembre 2023	680€
Mener des entretiens professionnels utiles	2 jours	17 et 18 octobre 2023	680€
Appréhender les intérêts d'une transition écologique en ESSMS	0,5 jour	11 mai (matin) 2023 12 octobre 2023	160€
Acquérir les connaissances de base pour travailler en ESSMS	3 jours	17 janvier, 31 janvier, 7 février 2023	970€
Evaluateur de la qualité en ESSMS*	10 jours	Paris - Lyon Martigues - Toulouse	3 400€
Référent qualité*	10 jours	Paris - Lyon Martigues - Toulouse	3 400€
Coordonnateur de parcours**	14 jours	Lyon : du 3/05 au 20/12/23 La Ravoire : 11/01 au 5/10/23	3 100€

\*Formation certifiante organisée avec nos partenaires ANDESI, Collège Coopératif PAM, ENSEIS Management et ERASME

\*\* Formation certifiante organisée avec notre partenaire ENSEIS Management

# Contact

04 78 53 28 09

econtact@rh-organisation.fr

[www.rh-organisation.fr](http://www.rh-organisation.fr)



## Siège social et espace formation

74 rue Maurice Flandin  
69003 Lyon



À 450m de la gare de Lyon Part Dieu

