

 12 PARTICIPANTS MAXIMUM

 PUBLIC

Ce stage s'adresse à tous les cadres travaillant auprès d'enfants, adolescents ou adultes polyhandicapés, à domicile ou en établissement.

 RÉFÉRENT HANDICAP

Une info ? Une question ? Contactez-nous :
refhandicap.format@cesap.asso.fr

 PRÉREQUIS

Aucun prérequis n'est nécessaire.

 INTRA-ÉTABLISSEMENT

Durée : 3 jours (21 heures)

Coût : 1 260 €/jour.

S'ajoutent les frais de déplacement et d'hébergement de la formatrice.

 FORMATION INDIVIDUELLE EN INTER-ÉTABLISSEMENTS

| Paris • 10, 11 et 12 octobre 2022 (21 heures) • 780 €

| Paris • 9, 10 et 11 octobre 2023 (21 heures) • 820 €

Objectifs

- Renforcer les compétences managériales.
- Clarifier la fonction d'encadrement.
- Favoriser la communication.
- Améliorer la gestion des réunions.
- Optimiser le potentiel et l'efficacité des professionnels.
- Se donner les moyens pour que la personne accueillie soit au centre de la prise en charge.

Être cadre dans une institution accueillant des personnes polyhandicapées

RÉF. : 7 140

Travailler auprès de personnes polyhandicapées n'est pas aisé ; cela demande une implication individuelle et collective particulière et intense. De plus, le métier « d'encadrant » est source de questionnement fréquent car à la charnière entre la direction et les équipes « de terrain ». C'est pourquoi l'objectif principal de cette formation est de s'interroger, repenser son rôle et sa place de cadre.

L'objectif sera également de créer une cohérence, une cohésion et une dynamique quant à la question de l'implication et de la motivation de chacun autour des différents projets.

Contenu

Le polyhandicap et ses spécificités

- Les principales caractéristiques des personnes polyhandicapées
- Les spécificités de l'accompagnement

Petits rappels sur le cadre législatif

- La loi du 2 janvier 2002.
- Le fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux.
- La démarche qualité.

Le management

- La responsabilité : circonscrire la responsabilité dans un organisme associatif ; identifier la responsabilité des directeurs adjoints et des chefs de service ; mettre en œuvre la responsabilité ; la délimiter à l'égard des usagers, du personnel et des organismes de contrôle ; les outils de la responsabilité.

Faire un choix de management

- Les valeurs managériales : la participation et l'engagement ; décider (s'affirmer, affronter le conflit, être réaliste, douter, assumer) ; déléguer (savoir faire faire, accepter de se dessaisir) ; planifier (s'organiser, hiérarchiser) ; mobiliser ; diriger ; communiquer ; le couple pouvoir/autorité.
- La fonction d'encadrement : la responsabilité ; les obligations ; la discrétion ; le lien de confiance ; le respect, l'écoute, l'accompagnement.

Le management des équipes

- La gestion des conflits : le personnel moteur du changement ; l'animation d'une équipe ; le travail en équipe ; rôle et place de chacun ; suivi et soutien des équipes.
- La communication : la gestion des conflits (confrontation, affrontement, régulation) ; la communication informelle, institutionnelle, organisationnelle ; les stratégies de communication ; les outils de communication (formelles, participatives, responsabilisantes) ; mobiliser (convaincre, dialoguer,

négocier, donner du sens, faire appel à l'imagination) ; diriger (rencontrer, consulter, anticiper, veiller).

- La conduite de réunions : les objectifs ; les modes d'animation.

Donner du sens au projet

- Le recours aux procédures, l'élaboration de référentiels et tableaux de bord : les référentiels, les chartes de qualité ; les tableaux de bord.
- Le projet, fédérateur de l'identité et de la culture : forger un idéal commun ; s'ouvrir à la complexité institutionnelle ; sortir des cloisonnements professionnels ; mutualiser des connaissances et compétences parcellaires ; ouvrir des directions nouvelles ; se former ensemble par le projet.
- La méthodologie de projet : conduire et animer une démarche ; les objectifs du projet d'établissement ; méthodologie de conduite et d'animation du projet.
- Les outils de la mise en œuvre du projet : le diagnostic d'établissement.

Méthode

- Identification des besoins de formation.
- Positionnement en début et en fin de formation pour mesurer la progression du stagiaire.
- Alternance d'apports théoriques et d'expériences vécues, perfectionnement des connaissances et des compétences.
- Échanges et réflexions, mise en situation, analyse de situations apportées par les stagiaires.
- Apports bibliographiques.
- Évaluation des connaissances pendant la formation et à chaud, et délivrance d'une attestation de fin de formation.

Intervenante

- **Nadya MAROC**, cadre infirmier