

DEVIS 2016 FORMATION INTRA ETABLISSEMENT

Stagiaire :

Intitulé formation : **AUTISME – LA BIEN TRAITANCE AU SEIN DES EQUIPES**

Intervenant : **Aline DE MEDEM**, Directrice Etablissement, diplômée de l'E N S P en 1997, elle a débuté sa formation en autisme en 1989 et a été à l'initiative de création de sections spécialisées pour personnes avec autisme dans la Loire. Elle a été directrice-fondatrice d'un des premiers IME pilote de la région parisienne en 1992, et a tout au long de son parcours de directeur assurée la formation des personnels. Organisatrice du colloque « AUTISME « Que signifie être différent », en avril 2011 dans la Loire, elle est intervenue sur le thème « La politique sociale face à l'autisme ». Elle a dirigé et supervisé les équipes dans la mise en œuvre de l'accompagnement spécifique à l'autisme lors de la création d'un FAM à MABLY et à CANNES.

Dates et lieux : **Intra établissement**

Durée : **14 heures réparties sur 2 jours (7 heures par jour)**

Horaires : 8 h 45 / 16 h 30 (dont 45 minutes pour le déjeuner)

Public : Professionnels intervenant auprès de personnes atteintes d'autisme, de TED (Troubles Envahissant du Développement) et TSA

Conditions d'accès : *Pas de pré requis*

Type d'action de formation : L. 6313-1 du Code du travail : adaptation et développement des compétences (des salariés), promotion, prévention, entretien ou perfectionnement des connaissances (des salariés).

Objectif de la formation : à l'issue de cette session, le stagiaire sera en mesure de mieux comprendre son interlocuteur, sa façon de communiquer et pourra réajuster sa communication en fonction des objectifs et but choisis. Le stagiaire sera capable de retrouver le sens de son action éducative, pour favoriser un cadre d'accompagnement bienveillant, en lien avec les RBP sur l'autisme de mars 2012.

Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement :

Moyens pédagogiques : fourni par l'établissement une salle équipée de tables et chaises, un vidéo projecteur,

Méthode pédagogique : Exposés théoriques, un dossier de stage par participant, exercices pratiques, discussions

Contrôle de l'action : feuille d'émergence (signée matin et après-midi)

Liste des stagiaires : remise sur place à chaque participant

Nombre de participants : 15 participants maximum

Validation : attestation de présence, sur vérification de la feuille d'émergence signée par les participants, et attestation de validation des acquis remises au stagiaire à l'issue de la session.

Suivi et Évaluation : feuille d'émergence, questionnaire d'évaluation des acquis, grille d'évaluation fiche de rapport sur le déroulement de la formation par le formateur transmise à l'organisme de formation

Coût* : 2 048 euros

*Montant non assujetti à la TVA, hors déplacement, hébergement et repas du formateur – Estimation, domicile du formateur et lieux de formation.

Modalités de règlement : 30 jours à réception de la facture (après la formation) Une convention de formation est établie en deux exemplaires (programme page 2).

LA BIEN TRAITANCE AU SEIN DES ÉQUIPES GRÂCE À UNE COMMUNICATION EFFICACE POUR LE BIEN ÊTRE DES PERSONNES AVEC AUTISME ACCUEILLIES

Le défaut de communication constitue une des principales causes des événements indésirables en milieu de soins, voire de situations maltraitantes. Les différences de personnalité, de culture, de comportement (facteurs humains), mais également les variations intermétiers ou interspécialités peuvent constituer des barrières à la communication entre les professionnels. Les difficultés de communication peuvent aussi être majorées lorsque la communication a lieu entre un professionnel débutant et un professionnel senior

Cette hétérogénéité dans la communication peut amener, dans certaines situations, à une incompréhension ou une insatisfaction des interlocuteurs. La tension qui en résulte lors de la communication peut alors altérer la qualité de l'échange d'information et impacter la qualité de vie au travail et la qualité de l'accompagnement.

Jour 1 : 7 heures

Cette première journée de formation s'appuie sur les éléments fournis par la PNL, et met l'accent sur l'action des systèmes de représentation sensorielle. C'est à travers les sens et les représentations sensorielles que nous comprenons et interagissons avec le monde qui nous entoure. Toute cette partie est interactive. Chaque salarié sera sollicité pour comprendre et établir son propre cadre de communication.

COMPRENDRE LA COMMUNICATION AU SEIN D'UN ÉTABLISSEMENT EN CONNAISSANT SON MODE DE COMMUNICATION ET LE SENS DE SON ACTION :

LA COMMUNICATION :

- La communication en PNL.
- Comment communique-t-on ?
 - o Notre système de perceptions sensorielles. Quels sont nos canaux privilégiés ?
 - o Nos propres filtres
 - o Les clés pour comprendre l'autre et ses représentations. Nos différences à communiquer.
 - o Communiquer : Pour qui ? Avec qui ?
 - o Comment communiquer efficacement au sein d'un établissement entre équipes, résidents...?

LA COMMUNICATION AU SEIN DU SYSTÈME INSTITUTIONNEL :

NOS MISSIONS / NOS PROJETS :

- Les missions de l'établissement
- La mission de mon service
- Ma mission. Quel rôle je me suis assignée dans ma vie, dans ma vie professionnelle, au sein du groupe?

LES PROJETS :

Connaître les différents projets de référence pour aller vers un projet commun.

- Projet Association - Projet Institutionnel - Projet individuel de la personne
- Projet de la famille
- Projet professionnel du salarié : quel est votre projet professionnel ?

LES VALEURS :

Les valeurs communes qui nous unissent professionnellement : quelles sont-elles ?

- Connaître le système des valeurs de :
 - o L'Association - L'institution
 - o Les salariés : nos propres valeurs
 - o Les personnes accueillies / les familles
 - o Les valeurs communes autour de l'accompagnement de la personne.

LES CROYANCES :

- Qu'est-ce qu'une croyance ?
- Quelles sont les croyances qui nous limitent dans le champ professionnel ? Direction/ équipes/ familles...
- Savoir remplacer une croyance limitante par une croyance positive pour répondre à la mission de l'établissement.

LES RESSOURCES :

- Quels sont les ressources, les points forts, les compétences de :
 - o L'institution - Des équipes - Des salariés - Des personnes accueillies - Des familles

LES MOTIVATIONS :

- Connaître ses motivations pour atteindre ses objectifs et les objectifs institutionnels dans la bienveillance et la qualité des échanges pour le bien de l'utilisateur.

Jour 2 : 7 heures

VERS LA BIENTRAITANCE AU SEIN D'UN ETABLISSEMENT ACCUEILLANT DES PERSONNES AVEC AUTISME

Définition de la bientraitance

Les spécificités de l'autisme augmentent la vigilance de la bienveillance

Les caractéristiques de l'autisme : les déficits de communication, de généralisation...

Susciter une dynamique de la bientraitance en établissement

L'usager au centre de son parcours

- Donner une liberté de choix à la personne
- L'accompagnement de l'autonomie
- La communication individuelle
- La communication collective : résidents/personnel
- La communication avec les familles
- Les évaluations
- Le projet personnalisé : les objectifs
- Le réseau social du résident

Un cadre institutionnel rassurant

Le projet d'établissement et le CVS garant de la bienveillance et du respect des liens familiaux

Les locaux :

- Nécessité d'une adaptation :
 - o favoriser des repères, la convivialité, l'intimité...
- Des lieux ressources

Le résident :

- Le respect de la singularité de la personne
- Le respect du règlement : son adaptation
- La sécurité et le bien être du résident
- La sécurité physique du résident
- o comment faire en cas de violence chez la personne autiste ?
- o Apporter des réponses appropriées par l'équipe ou par le résident

L'ORGANISATION INSTITUTIONNELLE :

Une organisation et des responsabilités claires :

- La conduite de bienveillance au sein du personnel : La conscience des risques spécifiques à l'établissement
- L'évaluation des risques. La prévention

L'encadrement du personnel:

- Le recrutement du personnel. Les stagiaires
- La formation du personnel
- La communication et l'articulation entre les professionnels
- Les missions de chacun
- Une organisation du travail et modes d'encadrement respectueux de la personne et garant de la bienveillance
- Lieux d'analyse de la pratique
- Valoriser le sens de la mission du personnel

Des outils de la démarche prévention :

- Des outils de formalisation des plaintes et événements indésirables
- Des réunions régulières sur l'utilisation et efficacité des ces outils
- Prise en compte de l'usure professionnelle

L'ENCADREMENT :

- Un encadrement présent et engagé

LA RECHERCHE QUALITE

L'ouverture sur l'environnement

Les évaluations : La pérennisation de la bientraitance

- Evaluations internes et externes

La recherche aujourd'hui