

SOMMAIRE

LES FORMATIONS SUR MESURE

04

DEVELOPPEMENT ET APPROFONDISSEMENT DE VOS COMPETENCES

Cliquez
sur le titre
pour voir
la formation

MÉTHODOLOGIES PROFESSIONNELLES

- Analyse des pratiques 06
- Travailler en réseau 08
- Les nouvelles technologies de la communication et de l'internet 10
- Travailler l'organigramme de l'établissement 12
- Définir et construire son projet d'établissement 14
- Du projet de service au management des projets personnalisés 16
- L'écoute dans tous ses états 18
- Rendre les émotions constructives en situation de travail 20
- Limiter les risques psychosociaux 22
- La gestion du stress 24
- La communication en équipe 26
- Responsabiliser plutôt que d'incriminer 28
- Savoir écouter pour mieux accompagner 30
- Les écrits professionnels dans le travail social 32
- Le multimédia : outil relationnel pour l'éducateur 34
- Observation et communication non verbale 36
- Sensibilisation à l'approche systémique 38

Cliquez
sur le titre
pour voir
la formation

PROBLÉMATIQUES QUOTIDIENNES

- Accompagner les personnes autistes 40
- Bienveillance Maltraitance en ESAT 42
- Bienveillance Maltraitance en MECS 44
- Je t'agresse, tu m'agresses, nous communiquons – module 1 46
- Comment faire face à l'agressivité des usagers ? – module 2 48
- Les troubles du comportement chez des adultes déficients intellectuels 50
- Travailler au quotidien avec des personnes en difficulté 52
- Travailler au quotidien avec des personnes en situation de handicap 54
- Travailler au quotidien avec des personnes en situation d'exclusion 56
- Conduites à risques chez l'adolescent et accompagnement éducatif 58
- Travail éducatif et sanction 60
- Gestion des conflits 62
- Médiation et adolescence 64

SPÉCIAL EHPAD

- Comprendre les personnes âgées en situation de handicap 66
- La distance professionnelle en EHPAD 68
- Le projet individualisé en EHPAD 70
- Se situer dans les limites d'une bonne prise en charge en EHPAD 72

FORMATIONS QUALIFIANTES OU PRÉPARATOIRES

• DEMF - Diplôme d'Etat de Médiateur Familial	74
• CAFERUIS - Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsabilités d'Unité d'intervention Sociale	76
■ Préparation CAFERUIS	78
• DEES - Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé	80
• DEME - Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur	82
■ Préformation aux métiers du social	84
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (V.A.E)	87



Cliquez
sur le titre
pour voir
la formation

LES FORMATIONS SUR MESURE

UNE SPÉCIFICITÉ DE L'ESTS

■ FORMATION SUR MESURE :

Afin de répondre à cette volonté de formation, nous mettons au service de votre établissement des modules qui s'adaptent à vos besoins spécifiques en formation. Nous proposons donc un travail en amont de l'intervention qui s'appuie sur des principes clés :

- Ecoute de vos besoins
- Elaboration d'un diagnostic des besoins
- Identification de l'action de formation possible
- Négociation préalable à l'intervention
- Proposition d'une intervention personnalisée
- Evaluation conjointe de l'action de formation réalisée

Ce travail en amont permet de mettre en place une **formation sur mesure** consécutive à une construction concertée

■ INTERVENANTS :

Equipe de formateurs aguerris dans le champ du travail social, de la direction d'institutions, du conseil technique et stratégique.

SUR MESURE & EN INTRA...

La solidité d'une organisation repose sur la qualité des liens existants entre les individus qui la composent.

La formation est un vecteur de développement individuel au service de la réussite de votre service ou de votre établissement.

MODES PÉDAGOGIQUES :

- Apports théoriques
- Alternance d'étude de cas et de mise en situation
- Remise de support

Pédagogie de formation d'adultes, interactive, alternant théorie, analyse pratique, échanges et discussions. Chaque étude de concept ou de textes est confrontée aux réalités concrètes des participants et analysée dans un but de meilleure compréhension et d'amélioration de la qualité de l'accompagnement.

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



Durée sur mesure



Coût :
Devis
personnalisé



**En intra,
dans votre
établissement**

MÉTHODOLOGIE PROFESSIONNELLE

■ ANALYSE DES PRATIQUES

Mieux comprendre votre propre expérience

La mise en place de séances dites d'analyse des pratiques est souvent souhaitée tant par les salariés (intervenants éducatifs) que par les directions d'établissement ou de services. A partir de situations propres à chaque institution, groupe ou individus il s'agit d'analyser sa pratique professionnelle afin de mieux la comprendre. A partir d'une description à visée objectivante il s'agit d'élaborer avec l'intervenant des hypothèses de compréhension en les questionnant, de croiser les regards de chaque acteur (constituant le groupe en formation) dans ses composantes subjectives, émotionnelles, affectives et enfin d'élaborer des hypothèses d'action .

■ OBJECTIFS DE LA FORMATION :

- Proposer un espace de mise en mots du vécu professionnel
- Favoriser l'expression de différents points de vue relatifs à la compréhension des situations éducatives
- Exprimer les impacts émotionnels des situations
- Permettre une prise de distance quant à ses propres modes de fonctionnement et d'intervention
- Favoriser l'émergence d'une culture partagée et proposer des modèles d'analyse
- Lutter contre l'usure professionnelle



■ MÉTHODE PÉDAGOGIQUE :

Apports théoriques, pratiques, feedback et élaboration d'hypothèses d'action à partir de situations professionnelles vécues dans lesquelles les professionnels sont engagés. **Il s'agit d'un mode de travail engagé, réflexif et qui part d'une pratique réelle.**

■ PUBLICS CONCERNÉS :

Tout professionnel engagé dans l'action éducative ou d'accompagnement au quotidien. Pas de diplôme requis.

■ INTERVENANT : Formateur consultant

☐ **Contact** : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



Une séance
de 3 heures par mois



En INTRA



Nous consulter
pour devis personnalisé



15 personnes max.

■ TRAVAILLER EN RÉSEAU

Mais pourquoi donc ?

Le travail de réseau trouve son fondement dans l'implication existante, ou à mettre en œuvre, de la famille, de la famille élargie, des proches, des différents intervenants politiques, administratifs, associatifs, publics, concernés par les problématiques sociales des usagers et ce, afin de définir et mettre en place des stratégies socio-politiques d'action, d'insertion et d'intégration.

Lorsque des travailleurs sociaux décident de travailler en réseau, c'est parce que :

- il est utile d'élargir notre compréhension de la situation en l'intégrant dans un contexte global ;
- il y a un intérêt, un problème ou un défi commun à relever ;
- il y a un échange volontaire entre les membres, tout en laissant leur autonomie intacte ;
- la structure du réseau n'est pas définie. Elle s'adapte aux circonstances et peut prendre des formes différentes, évoluer au cours du temps, être informelle et légère ou formelle et plus lourde.

■ MÉTHODE PÉDAGOGIQUE :

La pédagogie utilisée par le formateur est avant tout **participative**. Il va mobiliser les ressources et expériences des participants à la formation.

Il est important que les participants puissent **prendre plaisir** et y trouver un réel intérêt (va et vient pratique – théorie).

En plus de certains outils, le formateur aura comme rôle d'**apporter des repères** en matière de compréhension et de construction (y compris méthodologique) de réseaux.

■ CONTENU SYNTHÉTIQUE :

Le démarrage se fera au départ de l'inventaire de ce qui est connu des participants à la formation. La seconde étape visera à approcher ce qui nous pousse à travailler en réseau et les freins.

Nous analyserons ensuite quelques modèles de réseaux (secteur marchand et associatif).

Nous tenterons de répondre à quelques questions :

- Quelle définition pour un réseau et pourquoi travailler en réseau ?
- Quelles sont les formes de travail en réseau en travail social ?
- Quels sont les risques du travail en réseau ?
- Comment initier un réseau professionnel ?
- Comment renforcer le travail en réseau interne au service et/ou à l'établissement ?
- Quels outils ?

■ RÉFÉRENTIELS THÉORIQUES :

L'approche contextuelle :

- La recherche d'une balance de justice entre le donner et le recevoir.
- La construction d'un génogramme contextuel.
- « Plus on est attachés, plus on est autonome ».

L'analyse transactionnelle pour la compréhension des positions de vie (négociation).

L'approche systémique pour le regard « méta ».



■ OUTILS UTILISÉS PAR LE FORMATEUR :

Vidéo / Documents divers / Prezi / Interactivité avec les participants, etc...

■ INTERVENANT : Formateur consultant

Ressources bibliographiques

« **Les carnets de l'éducateur** », édition 2018 dont, entre autres, la partie « travail en équipe et travail en réseau » a été écrite par le formateur (voir site www.educ.be).

Travailler en réseau. Méthodes et pratiques en intervention sociale

Broché – 21 janvier 2015

de Philippe Dumoulin (Auteur), Régis Dumont (Auteur), Nicole Bross (Auteur), & 1 plus.

☐ **Contact** : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



2 journées



En INTRA



Nous consulter
pour devis personnalisé



15 personnes max.

MÉTHODOLOGIE PROFESSIONNELLE

■ LES NOUVELLES TECHNOLOGIES DE LA COMMUNICATION ET DE L'INTERNET ?

S'informer pour mieux informer et baliser. Prévenir au lieu de guérir ?

De trop nombreux établissements scolaires, d'hébergement de jeunes, d'accueil de personnes adultes porteuses d'un handicap sont confrontés à des situations pénibles : harcèlement, accès à des sites pornographiques, règlements de comptes sur Facebook, non-respect de la vie privée, de la déontologie et du cadre de travail, échanges de photos de personnes dénudées, défis (baleine, foulard...), attrait du djihad, darknet...

Le bilan est vite fait en lisant les contrats de travail : les procédures d'utilisation des nouvelles technologies brillent par leur absence ! Cette situation est paradoxale au regard du fait que tout le monde est devenu un utilisateur régulier, acharné, voire dépendant de ces modes de communication !

Ne vaut-il pas mieux d'y réfléchir avant plutôt que de devoir gérer les problèmes en urgence après ? Les utilisateurs, jeunes et adultes, devancent de loin ce que certaines institutions ou services mettent en place.

Nous vous proposons de devenir proactifs, d'anticiper, de prévenir au lieu de guérir.

■ OBJECTIFS :

Echanger et mieux s'informer sur divers outils : internet, sms, Facebook, twitter, moteurs de recherche, mails, Snapchat...

Mieux comprendre les dangers que représentent certains outils :

- L'internet nous suit-il à la trace ?
- Peut-on restituer notre histoire sur internet ? Le web nous met-il à nu ?
- Comment s'échapper d'un harcèlement ?
- Quel cadre respecter pour un travail éducatif ?
- Votre profil est-il ouvert ou fermé ? Les amis de vos amis sont-ils mes amis ?
- Le darknet et ses vicissitudes ?
- Cookies, trolls et chevaux de Troie ?
- Installer ou ne pas installer un logiciel de contrôle, telle est la question ?
- Du tac au tac avec les 140 caractères (va passer à 280 caractères)... et toc !

Elaborer une chartre qui dessinerait le cadre de l'utilisation de ces nouvelles technologies, destinée tant aux bénéficiaires qu'aux travailleurs.

■ CONTENU SYNTHÉTIQUE :

La part du juriste

Informé de la législation en matière d'utilisation des nouvelles technologies (secteur du travail social).

Redéfinir les balises de la déontologie propre aux secteurs.

Répondre à des questions concrètes de terrain, en lien avec ce qui est abordé avec le formateur multimédia.

La part du formateur multimédia

Informé sur les côtés Dr Jekyll et Mr Hyde du World Wide Web.

Amener à partager des expériences.

Élargir la réflexion.

Proposer des outils et des pistes de travail pour faire face à certaines situations problématiques (solutions techniques et humaines).

Aider à la rédaction d'une charte engageant les travailleurs et les bénéficiaires.

La part des participants

Échanger au départ de situations problématiques vécues.

Interpeller le juriste et le formateur multimédia au départ de situations rencontrées ou possibles.

Elaborer une charte qui lie les travailleurs et les bénéficiaires

S'informer pour mieux informer et davantage baliser.

■ INTERVENANT : Formateur consultant

Deux journées, dont ½ animée par le juriste spécialisé en nouvelles technologies.

☐ **Contact** : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



2 jours



En INTRA



Nous consulter
pour devis personnalisé



15 personnes max.



MÉTHODOLOGIE PROFESSIONNELLE

■ TRAVAILLER L'ORGANIGRAMME DE L'ÉTABLISSEMENT

*L'organigramme raconte à lui seul,
toute une histoire...*

Pourquoi travailler sur l'organigramme ?

L'organigramme est comme une photo, un instantané qui donne une première image du fonctionnement institutionnel.

L'organigramme raconte à lui seul, toute une histoire...

■ OBJECTIFS :

- Revisiter et redessiner l'organigramme de l'établissement.
- Rendre sa présentation en adéquation avec le projet et les valeurs institutionnelles.
- Construire un organigramme systémique.
- Mener un mouvement participatif au sein du ou des services.

■ QUELQUES QUESTIONS À VOUS POSER...

Depuis quand date l'organigramme de votre service ? A-t-il été redessiné lors de la dernière mise à jour du projet de votre établissement ?

Est-il représenté sous une **forme pyramidale** avec des flèches du haut vers le bas ?

Quels sont les **échelons** qu'un travailleur se trouvant au bas de la pyramide doit franchir avant de pouvoir communiquer avec quelqu'un situé au sommet de la hiérarchie ou dans un autre service ?

La construction de l'organigramme est-elle le résultat d'une **dynamique participative** ? Chacun a-t-il une place, une **vraie place** ?

Les bénéficiaires et leurs familles sont-ils représentés et sont-ils au centre de l'action ou sont-ils totalement absents ?

Le dispositif de circulation des informations est-il représenté (circularité indiquée par des flèches, fluidité...) ?

Les instances participatives sont-elles représentées ?

Votre organigramme est-il à **l'image des référentiels théoriques** que vous utilisez dans votre travail social ?

PARTICIPANTS :

Démarche participative impliquant une représentation équilibrée de toutes les travailleuses et tous les travailleurs : du membre de l'équipe de Direction à l'ouvrier d'entretien en passant par les éducateurs, assistants sociaux, psychologues, personnel socio sanitaire...

Groupe composé de 15 personnes maximum.

Points de départ du travail

L'Organigramme actuel.

Le projet institutionnel ou du service.

La description des fonctions.

CONTENU DE LA FORMATION :

Nous parlerons d'abord des valeurs et du projet institutionnel. Nous confronterons ensuite l'organigramme existant avec ces valeurs et le projet institutionnel. Nous mettrons en évidence ce que l'organigramme actuel montre.

Nous travaillerons ensuite sur la place de chacun et des interactions entre les travailleurs.

Un travail collectif sera mené en vue d'imaginer comment montrer ce que l'on veut faire passer comme message ; quelle image donner du fonctionnement institutionnel. Nous construirons et représenterons collectivement le nouvel organigramme (place à l'imagination et à la créativité).

RÉFÉRENTIELS THÉORIQUES :

Analyse systémique. Théorie de la communication. Approche contextuelle.

INTERVENANT : Formateur consultant

L'écart entre les deux journées se justifie par une volonté de pouvoir prendre du recul par rapport à ce qui aura été dit lors de la première rencontre, mais surtout d'entamer une dynamique de participation au sein de l'établissement ou du service. L'organigramme, l'affaire de tous...



Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



2 jours



En INTRA



Nous consulter
pour devis personnalisé



15 personnes max.

MÉTHODOLOGIE PROFESSIONNELLE

■ DÉFINIR ET CONSTRUIRE SON PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Les bons repères dans un monde en mutation

Les mutations des politiques sociales, l'évolution des modes de financement et du contexte socio-économique, les besoins de visibilité tant dans la mise en œuvre que dans l'évaluation des actions menées auprès des usagers impliquent des changements importants dans le fonctionnement et l'organisation des services ou établissements. Cette nécessaire adaptation vise à promouvoir les droits, l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets. Ces changements ne peuvent prendre sens que dans le cadre d'un projet, articulant les niveaux individuels, collectifs, organisationnels et institutionnels. Ce stage vise à développer des capacités stratégiques et méthodologiques dans les domaines suivants : lecture des enjeux du secteur, intégration des concepts, analyse des besoins, définition des orientations, des objectifs et des modalités d'évaluation.

■ BUTS :

- Appréhender la démarche d'élaboration d'un projet d'établissement.
- Favoriser un questionnement sur les systèmes de référence, la prise en compte du contexte institutionnel et leur effet sur l'organisation.
- Décliner le concept de projet en expliquant ses différents niveaux et les interactions existantes.
- Repérer le contexte de mise en oeuvre d'un projet (aspects législatifs, éléments de contexte, prise en compte des droits, besoins et attentes des usagers).
- Appréhender le concept de performance et ses effets (cohérence du dispositif, garantie de la qualité des accompagnements, compétences des acteurs, dynamique proactive pour favoriser la cohérence de l'objet social poursuivi avec les besoins des publics.

■ OBJECTIF PRINCIPAL :

Les stagiaires travaillent le sens et la démarche méthodologique d'élaboration du projet d'établissement, en identifient les différentes étapes et participent à son élaboration.

OBJECTIFS SECONDAIRES :

- Repérer les nouveaux enjeux de leur champ d'activité et appréhender les niveaux des environnements interne et externe de leur organisation. Comprendre l'intérêt de la prise en compte des orientations des politiques sociales et en repérer la déclinaison (du macro au micro). Veiller à l'adéquation entre le projet d'établissement et les évolutions des caractéristiques des besoins des publics. Par là-même, percevoir l'intérêt d'innover et contribuer, à leur niveau, à la veille institutionnelle.
- Connaître les concepts de valeurs, mission, projet et programme et en identifier les liens.
- Repérer les différents niveaux de projet et en connaître les contenus, savoir les comparer et les articuler. Identifier les niveaux de cohérence entre eux et avec les outils de la loi du 2 janvier 2002.
- Faire le lien entre le projet d'établissement et les droits, besoins et attentes des usagers et inscrire les valeurs et les principes de bientraitance comme ligne directrice du projet de l'établissement ou du service.
- Savoir définir le concept de performance et ses déclinaisons concrètes. Comprendre l'intérêt et la nécessité à travers l'élaboration et/ou l'évaluation du projet d'établissement et veiller à la pertinence des réponses apportées, développer une dynamique de territoire et de coopération en tenant compte des éléments contextuels, bien communiquer par une approche de travail en réseau prenant en compte les niveaux d'environnement interne et externe. Comprendre les effets en faveur des publics et pour l'organisation. Repérer leur rôle dans la mise en œuvre de chacun des axes du projet d'établissement.

PUBLIC :

Tous les professionnels des établissements socio-éducatifs.

INTERVENANTS :

Formateur consultant ou directeur d'établissement.

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



6 jours



En INTRA



Nous consulter pour un devis personnalisé



12 à 15 personnes

MÉTHODOLOGIE PROFESSIONNELLE

■ DU PROJET DE SERVICE AU MANAGEMENT DES PROJETS PERSONNALISÉS

Vous êtes le pilote de votre projet

Si le projet d'établissement favorise un sentiment d'appartenance collective et comporte une double dimension éthique et stratégique, il doit pouvoir se décliner de manière concrète afin de formaliser les actions à mettre en œuvre et les modalités opératoires. Ce stage vise à développer des capacités stratégiques et méthodologiques dans les domaines suivants : lecture des enjeux du secteur, analyse des besoins, construction collective d'un programme pédagogique à l'échelle d'un service, pilotage des projets personnalisés.

■ BUTS :

- Définir comment concevoir et mettre en œuvre un projet de service concret, efficient, fédérateur et évaluable, en cohérence avec les valeurs et missions du projet associatif et du projet d'établissement.
- Permettre la déclinaison du projet de service par la mise en œuvre des projets personnalisés par un management approprié garantissant les droits des usagers et la coordination des acteurs.

OBJECTIFS :

- Les professionnels repèrent les différentes étapes du management de projet (diagnostic, élaboration, mise en œuvre, évaluation) et leur articulation. Ils savent repérer et mettre en lien les différents niveaux de projets pour s'assurer de leur cohérence.
- Ils intègrent les fondements de la pédagogie par objectifs.
- Ils connaissent les droits et les obligations des usagers, savent analyser et transmettre leurs besoins, construire et rédiger des analyses, formuler des propositions, dégager des objectifs de travail et situer leur action dans le projet institutionnel. Ils définissent un programme pédagogique opératoire à l'échelle d'un service (fiches-action, procédures, outils de la loi du 2 janvier 2002).
- Ils savent élaborer, mettre en œuvre, coordonner et évaluer un projet personnalisé dans le respect des textes règlementaires. Ils adoptent pour ce faire une approche méthodologique construite en six phases.



PUBLIC :

Tous les professionnels des établissements socio-éducatifs.

INTERVENANTS :

Formateur consultant ou directeur d'établissement.

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



8 jours



En INTRA



Nous consulter pour un devis personnalisé



12 à 15 personnes

MÉTHODOLOGIE PROFESSIONNELLE

■ L'ÉCOUTE DANS TOUS SES ETATS

La relation d'aide... en pratique

L'écoute et la relation d'aide constituent la facette la plus importante du travail social. Au téléphone et dans le cadre d'entretiens individuels, familiaux, de groupe ou de collectivités, le professionnel est amené à devoir exercer ses talents. La nature même de la relation d'aide peut varier : les entretiens d'aide, de résolution de conflits, de médiation... La re-mise en question de sa pratique permet au professionnel d'évoluer en se re-questionnant pour découvrir d'autres pistes d'actions.

■ **PUBLIC** : Travailleurs sociaux ■ **INTERVENANT** : Formateur consultant

■ **OBJECTIFS DE LA FORMATION**

Pendant les trois journées de formation, au travers de situations jouées et filmées, un travail de groupe sera réalisé en vue d'obtenir une écoute satisfaisante dans le cadre d'une relation d'aide.

Le point de départ de la formation sera l'écoute par téléphone, où les attitudes non verbales ont moins d'importance, pour terminer par des actions d'aide et une écoute de qualité au niveau de collectivités.

Ces journées aborderont également les situations d'entretiens individuel, familial et en groupe. L'accent sera mis aussi sur la résolution de conflits, la médiation, la négociation, l'escalade symétrique...

Au terme de ces trois journées, les participants auront pu opérer une relecture de leurs expériences de travail et se doter progressivement d'outils qui pourront peut-être induire du changement dans leurs pratiques.

■ **MÉTHODOLOGIE**

Les journées de formation sont basées sur une pédagogie active. Les participants sont invités à réfléchir, à partir de différents jeux, mises en situations, DVD et vidéos, questions amenées par le formateur ou par les membres du groupe. Ils tireront eux-mêmes les conclusions lors des différentes étapes du module de formation.

La méthodologie utilisée est toujours basée sur une implication des participants. L'interactivité et la participation sont des lignes de force. Le formateur insiste sur l'importance que les personnes puissent prendre plaisir à participer à une formation et avoir envie de poursuivre la réflexion par la suite.

Les participants pourront amener leur propre questionnement lié à des difficultés rencontrées dans leur cadre professionnel. Ces questions seront travaillées en utilisant les ressources du groupe et en imaginant des mises en situations transposées dans un autre contexte de travail.

RÉFÉRENTIEL THÉORIQUE

L'écoute active (approche humaniste), l'analyse systémique, les méthodologies de résolution de conflits et de médiation, le développement communautaire, l'approche contextuelle, l'analyse transactionnelle.

OUTILS UTILISÉS PAR LE FORMATEUR

- Mises en situations,
- Vidéos d'entretiens familiaux et autres,
- Jeux impliquant les participants,
- Construction d'un génogramme,
- Echanges entre les participants sur le modèle de l'intervision,
- Caméra vidéo.

CONTENU

1ère journée : à partir de situations simples d'écoute jouées et filmées (par téléphone et en entretien individuel), les principes de base de l'écoute seront revisités : l'importance du non verbal, l'accueil, la reformulation, l'authenticité, la résonance, l'empathie, l'importance de travailler à partir des compétences...

2ème journée : différents outils concrets seront proposés, favorisant un meilleur travail familial, de médiation et de résolution de conflits. Une réflexion sera menée par rapport aux lectures possibles des situations où la mobilisation des ressources familiales est un passage obligé. Les participants seront amenés à élargir leur cadre d'intervention en travaillant à partir de situations qui se présentent dans d'autres contextes professionnels.

3ème journée : elle sera davantage centrée sur la médiation et l'action collective. Y seront introduites de nouvelles dimensions liées aux conflits, à la négociation, à l'action de médiation au niveau des collectivités. Les situations proposées par le formateur ou amenées par les participants seront davantage liées à des conflits.

De nouveaux outils seront utilisés afin de permettre de mieux cerner :

- les étapes d'une médiation,
- les pièges de l'escalade symétrique,
- les repères à garder en tête dans le cadre d'une action au niveau d'une résolution de conflits,
- les stratégies à utiliser pour travailler un conflit au sein d'une collectivité...

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



3 jours



En INTRA



Nous consulter pour un devis personnalisé



15 personnes max.

■ RENDRE LES ÉMOTIONS CONSTRUCTIVES EN SITUATION DE TRAVAIL

La rencontre entre vos émotions et vous même

Les personnes que vous accompagnez, traversent colère, tristesse, peur... sans toujours réussir à les canaliser ou les exprimer.

Vous-même, en situation professionnelle (entretiens avec les familles, situations parfois éprouvantes, relations avec vos collègues...), rencontrez parfois des difficultés à gérer vos propres émotions.

Avez-vous la sensation d'être en relation avec vos émotions quand elles s'expriment ? Tant que vous les ressentez, ça va... mais ça n'est pas parce que vous les ressentez que vous les exprimez de manière adaptée !

■ OBJECTIFS DE LA FORMATION :

« Ma vérité, c'est la façon dont je ressens les choses » : cette formation améliore votre efficacité professionnelle, en partant à la rencontre de vos émotions et de vous-même.

- Re-connaître les émotions en soi
- Comprendre à quoi servent les émotions
- Prendre de la distance avec ses émotions - Les laisser s'exprimer
- Aider les personnes accompagnées à mieux vivre leurs émotions
- Rendre les émotions constructives en situation de travail

■ PROGRAMME :

- Connaître les différentes familles d'émotions
- Etre à l'écoute de ses émotions
- Changer de regard sur les émotions : danger ou chance à saisir ?
- Communiquer avec ses émotions

MÉTHODOLOGIE ACTIVE ET PARTICIPATIVE :

- Apports théoriques et pratiques
- Réflexions individuelles
- Echanges entre participants
- Mises en application concrètes

Atout de cette formation : Utiliser les énergies émotionnelles pour améliorer votre efficacité et vos relations professionnelles.

Approches source :

- Courant humaniste
- Analyse transactionnelle
- Analyse systémique
- PNL

PUBLICS : Travailleurs du secteur social, médico-social, éducatif.

INTERVENANT :

Formateur consultant, Coach en développement personnel, Médiatrice familiale diplômée d'Etat.

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



2 jours



En INTRA



**Nous consulter pour un devis
personnalisé**



15 personnes max.



MÉTHODOLOGIE PROFESSIONNELLE

■ LIMITER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX PAR LA RÉOLUTION DES CONFLITS

Améliorez les relations humaines !

La DHR postule qu'il n'y a pas de groupe sans individus et sans relations entre individus. Chaque individu apporte alors une Dynamique Humaine Relationnelle qui altère ou améliore le fonctionnement du groupe.

Connaître le fonctionnement des individus, leurs réactions, les processus d'altération, l'incidence de leurs interactions, c'est comprendre le fonctionnement du groupe, améliorer les relations humaines, favoriser l'épanouissement de chacun et optimiser la performance du groupe...

■ LA PROBLÉMATIQUE :

La loi de 2001 oblige chaque entreprise à établir un document unique comprenant les risques professionnels dus à l'environnement physique et les risques psychosociaux liés aux conditions de travail, manifestes ou latents, avérés ou susceptibles d'apparaître.

■ OBJECTIFS DE LA FORMATION :

Connaître les risques psychosociaux et savoir les repérer afin d'y apporter les réponses les plus adéquates possibles lorsqu'ils sont avérés.

S'interroger sur les causes du développement des risques psychosociaux dans les établissements sociaux et médicosociaux en fonction des aspects structurels et organisationnels et de la spécificité du travail auprès des usagers.

Réfléchir à des pistes de travail pour prévenir l'émergence de ces risques psychosociaux avant qu'ils ne se manifestent en entraînant des perturbations au niveau des missions de l'établissement et des services proposés aux usagers.

■ CONTENU PÉDAGOGIQUE :

Qu'entend-on par risques psychosociaux, comment les définir, et comment ne pas les confondre avec d'autres problématiques inhérentes à la profession :

- Inventaire des risques psychosociaux
- Définitions
- Diagnostic différentiel

Les établissements et leur fonctionnement au regard de la sociologie des organisations, avec le cadre réglementaire, les procédures, les zones d'incertitude éducatives :

- Le sens partagé des missions
- La place et le rôle de chaque acteur autour de ces missions
- La notion de créativité

Les problèmes de reconnaissance au travail, par la hiérarchie et par les pairs. Le sens du travail que chacun au regard de l'autre va transformer en créativité :

- La reconnaissance par l'utilité et par la « beauté » du travail bien fait
- Les risques d'aliénation mentale, sociale et culturelle selon F. Signault
- La sublimation au travail

Le collectif de travail et les difficultés qu'il peut rencontrer en fonction du management, des statuts et des places occupées par chacun, les dysfonctionnements dans l'équipe :

- La coordination et la coopération dans une équipe
- La communication en équipe
- Les dysfonctionnements d'équipe

Les risques inhérents aux métiers axés sur la prise en charge au quotidien et sur l'aspect relationnel

- Les besoins et les attentes des usagers, les attentes des familles
- Les frustrations ressenties
- La nécessité de s'ouvrir sur l'extérieur

MODE D'INTERVENTION :

Apports théoriques. Participation des stagiaires à travers leurs expériences. Elaboration de pistes de lutte et de prévention des risques psychosociaux.

 **PUBLIC :** Travailleurs sociaux.

 **INTERVENANT :** Psychologue du travail, formateur consultant

 **Contact :** Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org

 **2 jours**

 **En INTRA**

 **Nous consulter pour un devis personnalisé**

 **15 personnes max.**

■ LA GESTION DU STRESS

Une obligation de résultat !

Il n'est pas inutile de rappeler que la santé et la sécurité au travail est une obligation majeure de l'employeur et que cette obligation "générale" de sécurité vis à vis de ses salariés ne se limite pas à une obligation de moyens mais se révèle bel et bien être une obligation de résultat. C'est par ailleurs sur l'entreprise, sur l'Association, que pèse la charge de la preuve.

Cette obligation a deux conséquences majeures pour l'employeur :

- Elle lui ordonne de respecter un "principe de prévention"
- Elle limite potentiellement son pouvoir de direction dans l'organisation, la réorganisation qui augmenterait les risques encourus par les salariés. Elle supprime par la même d'ailleurs certains types de management.

Le sens général de ce principe contraint en réalité l'employeur à faire prévaloir une logique de préservation de la santé des salariés sur une logique strictement économique.

Les résultats d'une grande enquête parus en octobre 2015 à l'occasion de la semaine européenne pour la sécurité et la santé au travail montrent que les entreprises françaises disent affronter plus de stress que leurs voisines, tout en montrant, paradoxalement, qu'elles sont moins nombreuses à évaluer régulièrement les divers risques

■ OBJECTIFS DE LA FORMATION :

En partant de la situation particulière de l'entreprise, de l'association :

- Identifier les sources de stress : Pression sur les résultats, problèmes d'organisation, modes de management, harcèlement, confrontation avec les publics ou patients difficiles...
- Intégrer la notion de stress dans les indicateurs sociaux et le mesurer dans la structure
- Former les managers et les encadrants à gérer et prévenir le stress.

■ CONTENU :

- Eléments juridiques relatifs à l'obligation de résultat en matière de santé et de sécurité au travail
- Définition des Risques psychosociaux
- Définition du stress
- Les Indicateurs sociaux
- La mesure du stress dans la structure
- Les solutions techniques, organisationnelles et managériales à mettre en place
- Mise en place de la prévention

■ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES :

- Apports théoriques
- Etude de la structure avec le top management
- Formation des managers et des encadrants
- Formation-action dans le diagnostic, la mise en place des correctifs et des outils de prévention

■ PUBLIC :

Entreprises, associations, mutuelles, fondations, ... souhaitant gérer et prévenir le stress.

■ INTERVENANT :

Diplômé de l'ESC Lille Option Ressources Humaines, Master 2 en Droit Social, spécialité Droit du Travail à l'Université de Lille 2.

Dirigeant durant une vingtaine d'années de structures mutualistes, de société industrielle du monde du bâtiment et d'une holding financière.

Président employeur de la section Activité Diverses du Conseil des Prud'hommes de Lille.

☐ **Contact :** Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



5 jours



En INTRA



Nous consulter pour un devis personnalisé



15 personnes max.

■ LA COMMUNICATION EN ÉQUIPE

On avait dit quoi ?...

La communication au sein d'une équipe éducative se heurte régulièrement à des obstacles, voire des blocages qui empêchent la fluidité de la circulation des informations et rendent parfois difficile l'application des décisions. Combien de fois, après de longues « palabres », une décision est enfin prise, mais non appliquée totalement ou partiellement par certains professionnels, sitôt la porte fermée ! La perte d'informations ou la mauvaise interprétation de celles-ci nuisent à la qualité du travail.

Les difficultés de communication ne se situent pas uniquement entre travailleurs d'une même équipe, mais s'étendent également aux échanges d'informations entre équipes, d'une équipe vis-à-vis de la Direction, d'une équipe vers le réseau extérieur (mandants, pouvoirs de tutelle, services sociaux...)

■ OBJECTIFS DE LA FORMATION :

- Installer un contexte de confiance au sein du groupe en formation
- Libérer la parole
- Stimuler la recherche de pistes de solutions
- Prendre conscience de certains (dys) fonctionnements
- Découvrir de nouveaux outils

■ MÉTHODOLOGIE :

A partir de différentes mises en situations, les participants prendront conscience des difficultés de communication tout en essayant d'imaginer des pistes de travail pour en améliorer la circulation.

■ RÉFÉRENTIEL THÉORIQUE :

Le travail sera fondé sur l'analyse systémique, mais fera également référence à d'autres outils tels que l'approche contextuelle, l'écoute et la relation d'aide (approche humaniste), l'approche psychanalytique, l'analyse transactionnelle...

OUTILS UTILISÉS PAR LE FORMATEUR :

- L'organigramme paysager,
- Mises en situations,
- Vidéos d'entretiens familiaux et autres,
- Échanges entre les participants sur le modèle de l'Intervision.

CONTENU :

En vue d'arriver à un niveau de communication satisfaisant :

- Représentation de la situation existante (carte du monde) au départ d'un organigramme paysager réalisé par les participants.
- Ensuite, travail à quatre niveaux (apports théoriques et analyse de situations) :
 - l'individuel,
 - l'équipe,
 - l'institutionnel,
 - le réseau extérieur.

PUBLIC :

Ce module de formation est destiné à une équipe de travailleurs sociaux ou à plusieurs équipes issues du même établissement.

INTERVENANT : Psychologue du travail, formateur consultant

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



2 jours



En INTRA



Nous consulter pour un devis personnalisé



15 personnes max.

■ RESPONSABILISER PLUTÔT QUE D'INCRIMINER

Détecter et déjouer les jeux de pouvoir et de manipulation

Nous avons tous une façon particulière d'entrer en communication avec nos interlocuteurs, tous un style relationnel bien à soi... Parfois, parce que nous ne comprenons pas comment l'autre « fonctionne », nous entrons en conflit, nous laissons manipuler, nous opposons ou fuyons la communication. Il arrive parfois que nous restions dans des relations désagréables sans savoir comment en sortir... alors, nous nous plaignons ! Si nous arrivons à déchiffrer, à comprendre notre fonctionnement mais également celui de nos collègues ou des personnes que nous accompagnons... nous pouvons améliorer les relations humaines au travail.

■ OBJECTIFS DE LA FORMATION :

« Se responsabiliser plutôt que d'incriminer l'autre, d'attendre que l'autre change ! » : Cette formation vous permet de prendre conscience de tous les mécanismes psychologiques dans lesquels vous entrez sans même vous en rendre compte. Ils polluent votre vie comme celle des autres, mais il y a des solutions :

- Comprendre vos propres modes de fonctionnement et ceux des autres
- En mesurer les bénéfices et les risques
- Repérer le début d'un jeu psychologique
- Prendre du recul pour vous libérer des jeux de manipulation et de pouvoir
- Aider les personnes accompagnées à se responsabiliser

■ PROGRAMME :

- Quel est votre rôle favori ?
- Qu'est-ce qu'un jeu psychologique ?
- Les principaux « jeux » psychologiques rencontrés en situation de travail
- Leurs répercussions sur votre lieu de travail ou pour les personnes accompagnées
- Comment se libérer des jeux de manipulation et de pouvoir ?

MÉTHODOLOGIE ACTIVE ET PARTICIPATIVE :

- Apports théoriques et pratiques
- Réflexions individuelles
- Echanges entre participants
- Mises en application concrètes

Atout de cette formation :

Analyse de jeux psychologiques joués par chacun des stagiaires

Approche source :

Analyse transactionnelle

PUBLIC :

Ce module de formation est destiné à une équipe de travailleurs sociaux ou à plusieurs équipes issues du même établissement.

INTERVENANT :

Formateur consultant, Coach en développement personnel, Médiatrice familiale diplômée d'Etat.

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



2 jours



En INTRA



Nous consulter pour un devis personnalisé



15 personnes max.

■ SAVOIR ÉCOUTER POUR MIEUX ACCOMPAGNER

Analysez votre qualité d'écoute

Peut-être avez-vous le sentiment de ne pas être écouté. Vous-même, êtes-vous sûr d'écouter et d'entendre l'autre dans ce qu'il a à dire ? Que ce soient les personnes que vous accompagnez ou vos collègues de travail, chacun tente de vous dire quelque chose, parfois au-delà des mots. Vous devez préparer, penser, personnaliser votre écoute. Cette formation vous permet d'améliorer votre performance professionnelle, en rendant vos entretiens plus efficaces... Elle vous aide aussi à enrichir vos relations par des échanges plus riches.

■ OBJECTIFS :

"Quand on dit ne plus comprendre une personne, c'est souvent parce qu'on ne l'écoute pas assez !"

- Prendre conscience de l'importance d'apprendre à communiquer
- Développer son écoute
- En mesurer les bénéfices et les risques
- Savoir réagir à des situations inattendues et déstabilisantes
- Aider les personnes accompagnées à se responsabiliser

■ PROGRAMME :

- Comment ai-je appris à communiquer ?
- Les répercussions en situation professionnelle
- Qu'est-ce qu'écouter ?
- Règles de base et techniques d'écoute active
- Les freins à l'écoute active

MÉTHODOLOGIE ACTIVE ET PARTICIPATIVE :

- Apports théoriques et pratiques
- Réflexions individuelles
- Echanges entre participants
- Expérimentation d'attitudes, outils et techniques d'écoute active

Atouts de cette formation :

Analyse de votre façon de communiquer

Approches source :

- Courant humaniste
- Analyse systémique
- Programmation Neuro-Linguistique



PUBLIC : Travailleurs du secteur social, médico-social, éducatif.

INTERVENANT :

Formateur consultant, Coach en développement personnel, Médiatrice familiale diplômée d'Etat.)

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



2 jours



En INTRA



Nous consulter pour un devis
personnalisé



15 personnes max.

■ LES ÉCRITS PROFESSIONNELS DANS LE TRAVAIL SOCIAL

Rapports, notes, projets... Comment faire ?

Depuis la loi 2002-2, notamment, le travail social s'est vu confronté à la remise en question des modes de transmission des informations. En effet, les professionnels sont de plus en plus confrontés à la question de l'écrit, voire des écrits : rapports, notes, projets....

Le droit des usagers a amplifié ce changement de culture. La question de la communication par l'écrit est souvent mise en tension avec le sens de la mission.

Véritable enjeu des trajectoires de vie des usagers, l'écriture des professionnels est également un arrêt sur image des actes éducatifs posés.

Identifier la finalité de l'écrit, savoir se distancier, se prémunir de tout jugement, utiliser un vocabulaire explicite, synthétiser des informations, appréhender la complexité d'une situation, tels sont les caractéristiques, non exhaustives, de l'écrit professionnel.

■ OBJECTIFS :

- Se situer par rapport aux types d'écrit
- Définir l'objectif de l'écrit
- Identifier le type d'information à transmettre
- Objectiver ses propos
- Être capable d'analyser, de synthétiser, de structurer l'information

■ CONTENU :

- L'écriture : un art à l'intérieur d'un acte
- Se situer par rapport à ses écrits
- Les écrits en pratique : typologie des écrits professionnels selon leur fonction
- Méthodologie : définir l'objectif, structurer l'information, synthétiser et prendre la juste distance
- La pratique de l'écrit



MÉTHODOLOGIE :

- Apports théoriques
- Situations types et situations concrètes (travail individuel et collectif)
- Exercices liés aux écrits professionnels : rédaction de notes, repérage d'idées fortes, synthèses de textes

PUBLIC : Equipes éducatives, Chefs de services

INTERVENANT : Formateur consultant

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org

 **3 jours**

 **En INTRA**

 **Nous consulter pour un devis personnalisé**

 **15 personnes max.**

■ LE MULTIMÉDIA, OUTIL RELATIONNEL POUR L'ÉDUCATEUR

Musiques, photos, vidéos comme projets

L'outil multimédia est un outil éducatif adaptable à de multiples types de publics :

- Les jeunes ados qui « **zonent** » dans leur quartier peuvent être accrochés par l'idée de réaliser leur propre cd musical inséré dans une pochette professionnelle construite par eux-mêmes. Ce cd musical peut être enrichi, par la suite, d'une vidéo montée au rythme de la musique !
- Les personnes déficientes intellectuelles peuvent être intéressées par la photo et la retouche photo. Le résultat final étant un pêle-mêle, exposé dans un lieu visible, comportant LEURS photos... N'est-ce pas une manière intéressante de retravailler l'image qu'ils peuvent avoir d'eux-mêmes ?

Mobiliser les bénéficiaires et travailleurs sociaux autour d'un projet commun tel la réalisation d'un calendrier, d'un journal, d'un site internet, d'un cdrom interactif... n'est-ce pas un objectif ambitieux et imaginatif qui pourrait avoir un impact important sur l'image institutionnelle ou du service ?

■ OBJECTIFS DE LA FORMATION :

La formation propose avant tout :

- de démystifier le langage multimédia ou informatique, pour être à même de le décoder correctement, de mettre en lumière les conséquences des nouvelles technologies sur le mode de pensée et les attitudes des personnes,
- de rendre les participants capables d'utiliser du matériel multimédia off et on-line, en vue de réaliser en petit groupe, avec l'aide du formateur, un projet simple en utilisant un logiciel de composition (laboratoire expérimental).

■ MÉTHODOLOGIE :

Il est important de préciser que cette formation ne demande AUCUNE connaissance informatique de départ. Il suffit de prendre le risque de se lancer dans une nouvelle aventure...

- **Travail basé sur la coopération** : favoriser les échanges et la communication entre les personnes.
- **Pédagogie du projet** : chaque participant peut élaborer un projet à mener en

cours de formation. Il s'associe ensuite avec une autre personne qui propose un projet similaire. Une liste d'étapes à franchir est ensuite proposée par le formateur. Au terme de la formation, le projet doit avoir été finalisé.

- **Le ludique** : cette formation fera sans cesse appel à notre envie de jouer. Le jeu sera omniprésent et sera employé sous de multiples formes. En jouant, on ne se rend même pas compte que l'on utilise la souris, que l'on découvre, par la pratique, ce que les termes techniques qualifient de drivers, logiciels, fichiers, dossiers...
- **L'implication et la prise de distance par rapport à un processus** : les participants doivent être doublement attentifs. Ils agissent à la fois dans un processus de formation, en tant qu'acteurs, et doivent prendre du recul afin de pouvoir analyser le processus qui a été mis en place par le formateur. Ces deux positionnements sont indispensables afin de pouvoir évaluer la formation, mais également afin de pouvoir reproduire des actions en prenant en compte les aspects pédagogiques satisfaisants mis en place dans le cadre de la formation.

MÉTHODOLOGIE :

- Une liste de tâches à réaliser et d'étapes à suivre en fonction du projet qui a été élaboré.
- Des logiciels adaptés.
- Des mises au point collectives qui abordent des données plus techniques.

CONTENU :

- Dessiner : numériser des images à l'aide d'un scanner, importer des dessins et les concevoir à l'aide de logiciels
- Photographier : se servir d'un appareil photo numérique, retoucher et déformer les photos
- Créer une courte vidéo ou un diaporama.
- Gérer les sons.
- Créer un Cdrom multimédia ou un site internet.

 **PUBLICS :** Travailleurs sociaux, personnel administratif...

 **INTERVENANT :** Formateur consultant

 **Contact :** Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org

 **2 jours**

 **En INTRA**

 **Nous consulter pour un devis personnalisé**

 **15 personnes max.**

■ OBSERVATION ET COMMUNICATION NON VERBALE



Le langage du corps

Cette formation vise à accorder davantage de crédit à ce que nous observons au niveau du non verbal. Elle vise à mettre en évidence ce que nous notons inconsciemment comme les nuances subtiles de position, la gestuelle et l'expression lors de nos interactions avec les autres. Quand nous parlons, il est important de prendre conscience que ceux qui nous écoutent sont sensibles aux rythmes, au ton et aux inflexions de la voix, autant qu'aux paroles prononcées.

Même le silence a un sens. La place que nous occupons dans l'espace (à table, en réunion d'équipe...), notre manière d'aménager notre environnement donnent des informations pertinentes sur ce que nous sommes et vivons.

■ OBJECTIFS :

La formation aidera les professionnels à prendre en compte le langage du corps. Celui-ci ne repose pas uniquement sur les mots, mais surtout sur les attitudes, mimiques, gestes ou odeurs.

Le message que le corps fait passer est aussi efficace que les mots qu'on prononce.

Centrer ses observations en tenant compte de la globalité de la personne en interaction constitue un des axes de travail de cette formation.

■ CONTENU :

La formation sera composée de deux volets :

- Le premier volet visera à justifier l'importance du langage non verbal et de son observation.
- Le second axe de la formation aura comme objectif de rendre les participants plus compétents dans leurs observations et dans leur mode de communication.

■ RÉFÉRENTIELS THÉORIQUES

Le travail sera fondé sur l'analyse systémique, la P.N.L., l'approche contextuelle, l'écoute et la relation d'aide (approche humaniste), l'analyse transactionnelle...



■ OUTILS UTILISÉS PAR LE FORMATEUR

- La caméra vidéo.
- Les mises en situations jouées par les participants à la formation.
- Des extraits vidéo proposés par le formateur (Vidéos d'entretiens familiaux et autres).
- Echanges entre participants sur le modèle de l'Intervision.
- Jeux.

■ INTERVENANT : Formateurs consultants

☐ Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org

🕒 3 jours

📍 En INTRA

€ Nous consulter pour un devis personnalisé

👥 15 personnes max.

■ SENSIBILISATION À L'APPROCHE SYSTÉMIQUE

Une lecture des problématiques familiales

Si la porte d'entrée reste la personne accompagnée, le professionnel ne peut faire autrement que de considérer celle-ci dans son contexte. Aussi, il peut estimer que ce n'est pas parce qu'elle exprime un problème qu'elle est le problème. Le déclenchement d'un symptôme a un sens et une fonction qui doit être lu dans le contexte relationnel intra familial. L'individu n'est en fait que le révélateur de ce dysfonctionnement. L'analyse systémique permet une lecture circulaire de la situation pour sortir de la relation de la cause et de l'effet.

■ OBJECTIFS :

Découvrir l'approche systémique, ses outils et son utilisation pour une lecture différente des problématiques familiales.

Permettre à chacun des membres de la famille et du professionnel de se responsabiliser dans la perspective d'un changement.

■ CONTENU :

Se familiariser avec les concepts clés de l'approche systémique

Passer d'une vision linéaire à une pensée circulaire permet de travailler les interactions entre les individus.

Saisir la fonction du symptôme du mineur pour l'ensemble du système familial.



■ MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Alternance d'apports théoriques, de mises en situations pratiques, d'échanges) à partir des situations professionnelles amenées par les participants.

■ INTERVENANTS :

Psychologue clinicienne et thérapeute familiale systémicienne.
Educateur spécialisé et thérapeute familial systémicien.

☐ **Contact** : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



5 jours



En INTRA



Nous consulter pour un devis personnalisé



15 personnes max.

PROBLÉMATIQUE QUOTIDIENNE

■ L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES AUTISTES

Articulation théorie / pratique

En lien étroit avec le plan Autisme de la Haute Autorité de Santé (HAS) et les recommandations de l'Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des Etablissements et services sociaux et médico sociaux (ANESM) cette formation sur l'autisme et les Troubles Envahissants du Développement propose des connaissances actualisées en lien avec les recherches et aussi les situations réelles ou prospectives d'intégration ou d'inclusion des personnes concernées dans l'environnement. Cette formation d'abord généraliste (une remise à niveau en quelque sorte) s'appuie sur nos compétences et notre expertise (mise en œuvre d'une Action Prioritaire Régionale d'Unifaf durant l'année 2012)

■ OBJECTIFS DE LA FORMATION :

- Faire un état des lieux sur les connaissances actuelles de l'autisme et des troubles apparentés
- Présenter les outils favorisant le développement des potentialités des personnes autistes
- Prendre connaissance des différents outils d'accompagnement des personnes autistes
- Aborder les problématiques de l'autisme à partir d'une analyse de leurs besoins et des préoccupations de leur entourage,
- Comprendre les problématiques de l'autisme à la lumière des principes de libre choix, du consentement éclairé et de la participation de la personne, de sa famille ou de son représentant légal.

■ MÉTHODOLOGIE :

La pédagogie alterne entre les apports théoriques et l'analyse de situations concrètes en lien avec l'accompagnement de personnes autistes. En articulation avec des apports théoriques il s'agit de favoriser l'articulation de la théorie et de la

pratique en suscitant, par les personnes en formation la présentation de situations professionnelles vécues dans lesquelles ils sont impliqués et qui leur posent question. Ce mode de travail favorise la production d'hypothèses de compréhension et, ensuite, d'hypothèses d'action et d'évaluation des pratiques mises en œuvre.



■ **CONTENUS :**

- Les évolutions des modèles explicatifs de l'autisme depuis 25 ans
- État des lieux sur les connaissances actuelles de l'autisme et des troubles apparentés : Définitions, classifications (CIM 10, DSM, CFTMEA-R)
- Le fonctionnement des personnes avec autisme
- L'évaluation, le développement, comportement et l'état de santé de la personne avec autisme (outils en lien avec les caractéristiques de l'autisme)
- Construction du projet d'accompagnement de la personne, livret d'accueil, choix quotidiens (habillement, loisirs...)
- Le Conseil de Vie Sociale (C.V.S), la collaboration parents/professionnels (Questionnaires de satisfaction, outils de liaison, rencontres, appels téléphoniques)

■ **PUBLIC :** Travailleurs sociaux

■ **INTERVENANT :** Formateurs consultants, Psychologue, éducateur spécialisé et cadre de direction

☐ **Contact :** Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org

🕒 **3 jours**

📍 **En INTRA**

€ **Nous consulter pour un devis personnalisé**

👥 **15 personnes max.**

PROBLÉMATIQUE QUOTIDIENNE

■ BIENTRAITANCE – MALTRAITANCE EN ESAT

Les droits et devoirs de l'usager en question

La réglementation actuelle met en avant la lutte contre la maltraitance dans les établissements recevant une population reconnue comme vulnérable. En fonction des missions associatives, le projet d'établissement, les projets collectifs et individualisés, les ESAT se doivent de renforcer les droits et devoirs des usagers, de les associer à leur projet d'autonomie et aux conditions de travail.

Si la lutte contre la maltraitance progresse dans les pratiques, la réalité économique des ESAT et souvent de rendement, peut parfois faire passer au second plan le sens de la mission, en faisant plus attention à l'usager-travailleur handicapé qu'à la personne handicapée en situation de travail.

Comment donc, tout en restant vigilant sur la notion de maltraitance, peut-on améliorer le bien-être des usagers en situation de travail en faisant une relecture des différents projets dans une démarche positive.

■ OBJECTIFS DE LA FORMATION :

- Mettre en place une réflexion sur la personne en situation de travail permettant de développer une culture basée sur la déontologie et l'éthique pour une amélioration continue des pratiques professionnelles de la part de l'ensemble de l'encadrement.
- Permettre aux usagers et à l'encadrement de développer de nouvelles formes de communication dans un cadre institutionnel, en se référant aux droits et devoirs de chaque côté, entre usagers, entre personnes encadrantes, et entre usagers et encadrement.
- Prendre en compte l'usager dans sa globalité, avec son histoire, ses difficultés propres, sa vie familiale et sociale, pour développer son autonomie à travers un projet personnalisé à revisiter régulièrement, pour lui et avec lui.

■ CONTENU :

- De la maltraitance à la bientraitance : définitions, antinomies et complémentarités.
- Les missions associatives et les différents projets.
- Rappel sur les notions de droits et devoirs réciproques, assurant la sécurité.
- Le travail, ses difficultés et ses apports positifs, pour l'usager et pour l'encadrant.
- Le sens donné aux pratiques professionnelles, éthique et déontologie.
- L'usager comme personne en situation de handicap, son histoire et sa singularité.
- Le travail comme nécessité et/ou réalisation de soi.
- La parole donnée aux usagers, aux encadrants, en collectif et en individuel sur les conditions de travail, la nécessité parfois d'une médiation.
- Le recours à de nouvelles formes de communication.
- La place de l'usager dans l'organisation de travail au regard du cadre institutionnel.
- La participation de l'usager à son projet d'autonomie, de formation et d'avenir.
- Le travail en interdisciplinarité pour dépasser l'acte de travail.
- La bientraitance, une volonté partagée, un processus et non un état.

■ MODALITÉS :

Apports théoriques pour susciter la réflexion
 Analyse des pratiques au quotidien
 Elaboration des pistes de travail sur la bientraitance

■ **PUBLIC :** Travailleurs sociaux

■ **INTERVENANT :** Formateur consultant spécialisé

☐ **Contact :** Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



**A définir avec la direction
de l'établissement**



En INTRA



**Nous consulter pour un devis
personnalisé**



15 personnes max.

PROBLÉMATIQUE QUOTIDIENNE

■ BIENTRAITANCE – MALTRAITANCE EN MECS

Démarche qualité !

Depuis quelques années l'accueil et l'accompagnement au quotidien des personnes accueillies en MECS (maison d'enfants à caractère social) sont soumis à une réglementation de plus en plus précise.

La lutte contre la maltraitance a été renforcée avec la loi de 2002, afin d'assurer à chaque usager le respect de ses droits, de sa dignité, de son intégrité et de son intimité.

Une réflexion institutionnelle et une formation du personnel en ce qui concerne la maltraitance sont devenues primordiales, pour discerner ce qui peut être intentionnel ou non intentionnel, négligence ou manque de compétences.

Parallèlement dans le but d'améliorer les prestations de services, l'institution se doit de mettre en place une démarche qualité dans laquelle la bienveillance des usagers devient une composante importante avec l'instauration de comportements et d'attitudes à définir avec le personnel.

■ OBJECTIFS DE LA FORMATION :

- Repérer les différentes formes de maltraitance dans la prise en charge au quotidien de personnes en situation de placement, et savoir y remédier
- Réfléchir à des comportements et des attitudes de bienveillance des usagers, concourant à une prise en charge de meilleure qualité et de bien-être, conformément aux valeurs associatives
- Prendre en considération l'usager dans sa globalité avec son histoire, sa famille, ses difficultés propres et sa particularité afin de construire avec lui un projet personnalisé adapté.

■ MODE PÉDAGOGIQUE :

Apports théoriques

Analyse de situations professionnelles

Elaboration de nouvelles pratiques professionnelles



CONTENU :

- Les grands principes de la loi de 2002
- La loi de 2007
- La personne en situation de placement
- L'utilisateur et ses droits
- La maltraitance
- Les différents aspects de la maltraitance
- De la maltraitance à la bienveillance
- Ethique et déontologie dans les pratiques professionnelles
- La parole des usagers
- La prise en compte de la problématique familiale
- De nouvelles formes de communication
- La place de l'utilisateur en institution
- La participation de l'utilisateur à son projet
- Le travail en équipe
- La bienveillance comme processus et non comme état

PUBLIC : Travailleurs sociaux

INTERVENANT : Formateur consultant spécialisé

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org

 **A définir avec la direction de l'établissement (2 jours min.)**

 **En INTRA**

 **Nous consulter pour un devis personnalisé**

 **15 personnes max.**

Comment “gérer” les violences ?

La violence, dans les établissements sociaux et médico-sociaux prend des allures très variées : violence en situation de travail, violence des groupes, accès de violence individuelle... Le travailleur social est régulièrement confronté à ce type de manifestations et doit « gérer » des violences verbales, voire physiques de la part des usagers. De nombreux secteurs sont traversés par cette problématique.

Faire face à ces situations nécessite de l'imagination, beaucoup d'énergie, des repères et un soutien institutionnel... Un corps à corps se prolonge trop souvent par des sentiments d'incompétence, de culpabilité, de stress, d'incompréhension, d'injustice...

■ OBJECTIFS DE LA FORMATION :

Faire découvrir aux acteurs du social que l'agressivité est en soi une manière de communiquer. L'agressivité est porteuse de sens, elle offre un message.

Sensibiliser les participants à la formation au fait que nos perceptions sont relatives, et que cette différence peut générer des violences... Face à une même situation, nos perceptions sont très différentes.

Nous sommes dans le ressenti et la prise de conscience. Il ne s'agit pas encore ici dans le parcours d'aborder des méthodes d'intervention, mais déjà, et en toute simplicité, de prendre conscience de ces deux aspects-là. Cette formation vise à permettre aux professionnels de gérer des situations d'agressivité et de violence émanant des publics ou de leurs proches.

- Distinguer conflit, agressivité et violence,
- Identifier et décrire les comportements agressifs et violents rencontrés en référence à un modèle d'analyse de la communication,
- Identifier les facteurs déclencheurs des expressions d'agressivité et de violence,
- Évaluer l'impact des situations d'agressivité et de violence sur lui-même et sur son environnement,
- Appréhender ses propres réactions émotionnelles en situation d'agressivité et de violence,
- Décrire des stratégies pertinentes dans son contexte professionnel, en fonction de ses propres ressources.

■ RÉFÉRENTIEL THÉORIQUE :

Le travail sera fondé sur l'analyse systémique, mais fera également référence à d'autres outils tels l'approche contextuelle, l'écoute et la relation d'aide (approche humaniste), l'approche psychanalytique, l'analyse transactionnelle...

MÉTHODOLOGIE :

La formation est basée sur une pédagogie active. Les participants sont invités à réfléchir à partir de différents jeux, mises en situations, vidéos, ou questions amenées par le formateur ou par les membres du groupe. Ils tireront eux-mêmes les conclusions lors des différentes étapes du module de formation.

La méthodologie utilisée est toujours basée sur une implication des participants. Le formateur est une ressource pour eux mais, il les invite à partager leurs propres compétences. L'interactivité et la participation sont des lignes de force.

Le formateur insiste sur l'importance que les personnes puissent prendre du plaisir à participer à une formation et avoir envie de poursuivre la réflexion par la suite.

OUTILS UTILISÉS PAR LE FORMATEUR :

Mises en situations, vidéos d'entretiens familiaux et autres, échanges entre participants sur le modèle de l'Intervision.

CONTENU :

La formation explorera trois niveaux :

- le travail sur soi (prise de conscience de certains mécanismes)
 - les aspects liés au groupe
 - l'institution ou le service et le rôle de responsable
- Travail sur les concepts suivants : agressivité, colère, violence, conflit, angoisse, peur.
 - Liens avec le contexte de la relation d'aide.
 - Travail sur les concepts de règles, lois et sanctions en lien avec l'agressivité et la violence.
 - Regard sur soi : travail sur sa manière d'être, de s'exprimer et d'écouter
 - Regard sur l'institution : aspect organisationnel
 - Travail sur les valeurs

PUBLIC : Travailleurs sociaux

INTERVENANT : Formateur consultant spécialisé

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org

 **3 jours**

 **En INTRA**

 **Nous consulter pour un devis personnalisé**

 **15 personnes max.**

PROBLÉMATIQUE QUOTIDIENNE

■ COMMENT FAIRE FACE À L'AGRESSIVITÉ DES USAGERS

MODULE 2

Comment "gérer" les violences ?

Un premier module de formation a permis de prendre conscience que la remise en question de son fonctionnement personnel, de l'importance du travail en équipe et du soutien institutionnel constitueraient des pistes de travail pour faire face à des situations d'agressivité et de violence.

La formation propose ici de permettre à nouveau de prendre du recul, de se ménager un temps de respiration afin de confronter ses expériences personnelles à d'autres situations et d'avoir un autre éclairage.

■ OBJECTIFS DE LA FORMATION :

- Permettre l'expression de situations vécues et les revisiter à l'aide des ressources des participants.
- Eclairer la question de la violence à la lumière des pratiques nouvelles des intervenants sociaux, à savoir :
 - le renforcement de la place de la famille, conjointement à la prise en charge du jeune ou de l'adulte,
 - la valorisation de la notion de droit attaché au statut de l'utilisateur,
 - le caractère souvent provisoire des actions éducatives,
 - la personnalisation du parcours de chaque bénéficiaire.

■ MÉTHODOLOGIE :

Les participants seraient davantage impliqués dans ce module (le 1er module consiste à faire réfléchir, à se remettre en question et à apporter des repères aux participants en les aidant à construire leur propre « boîte à outils »)

Ce module est construit sur le modèle de l'Intervision qui consiste à partager, à soumettre les situations problématiques rencontrées individuellement au regard du groupe en formation et au formateur afin d'imaginer d'autres pistes d'actions ou de réactions possibles.

■ RÉFÉRENTIEL THÉORIQUE :

Le travail sera fondé sur l'analyse systémique, mais fera également référence à d'autres outils tels que l'approche contextuelle, l'écoute et la relation d'aide (approche humaniste), l'approche psychanalytique, l'analyse transactionnelle...

La verbalisation : dire sa colère à l'utilisateur
Le travail dans un cadre obligé (mandat)
La spirale du renforcement du contrôle
Le travail à partir de la crise (rendre plus compétent et informant)
Une institution qui fonctionne bien : contrôle et protection.

OUTILS UTILISÉS PAR LE FORMATEUR :

Mises en situations. - Vidéos d'entretiens familiaux et autres.
Echanges entre participants sur le modèle de l'Intervision. - Caméra vidéo.

CONTENU :

- Identifier les changements depuis le 1er module de formation :
 - au niveau du public et de leurs familles,
 - au niveau de l'équipe et de ses travailleurs,
 - au niveau de l'institution ou du service.
- Identifier des espaces de tension et les zones d'insatisfactions.
- En fonction de ces repérages, réfléchir et travailler sur :
 - comment maintenir ce qui est acquis dans la durée ?
 - quelles priorités choisir et comment diminuer les tensions dans les zones sélectionnées ?
- Simultanément à ces démarches, le formateur amènera des éléments théoriques et des pistes par rapport aux changements que les professionnels pourraient apporter :
 - au niveau de leur fonctionnement personnel (prise de conscience et remise en question),
 - dans le fonctionnement de l'équipe (gestion des réunions, communication non violente...)
 - par rapport au travail avec le public et leurs familles,
 - au niveau de l'ensemble de l'institution (c'est quoi une institution qui fonctionne bien ? c'est quoi un bon chef ?)

PUBLIC : Travailleurs sociaux

INTERVENANT : Formateur consultant spécialisé

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org

 **2 jours**

 **En INTRA**

 **Nous consulter pour un devis personnalisé**

 **15 personnes max.**

PROBLÉMATIQUE QUOTIDIENNE

■ LES TROUBLES DU COMPORTEMENT CHEZ DES ADULTES DÉFICIENTS INTELLECTUELS

Les troubles comme moyen d'expression

Les personnes adultes présentant une déficience intellectuelle et en situation de handicap ont souvent des pathologies associées telles que des troubles de la personnalité et du comportement. Ces pathologies peuvent être inhérentes aux causes de la déficience intellectuelle, soit à une évolution naturelle de cette déficience, soit au problème de vieillissement, soit à des évolutions du contexte familial et environnemental.

Ces troubles du comportement apparaissent alors comme une difficulté majeure dans le suivi et l'accompagnement éducatif et mettent en défaut les pratiques professionnelles habituelles. Or il semble important de concevoir ces troubles du comportement comme des moyens d'expression, inadaptés certes, mais qui signifient une souffrance personnelle.

Le cadre réglementaire actuel donne la parole et les moyens de s'exprimer à travers ses droits et devoirs à tout usager. Il apparaît important de réfléchir sur l'origine de ces troubles et de dissocier ce qui appartient en propre aux difficultés inhérentes à des pathologies, de ce qui relève du contexte environnemental et institutionnel, du désir de l'usager.

■ OBJECTIFS DE LA FORMATION :

- Repérer ces troubles du comportement, les définir, et resituer leur origine et leur évolution.
- Construire des projets personnalisés réalistes à partir des souhaits de chaque usager en l'associant pleinement dans la mise en œuvre de son projet dont il est le détenteur.
- Réfléchir à des aménagements possibles de la prise en charge éducative et des facteurs environnementaux.
- Réfléchir sur la prise en charge éducative par un travail d'équipe afin de ne pas se sentir dans un sentiment de maltraitance.

■ CONTENU :

- Les troubles du comportement, définition.
- Les origines de ces troubles du comportement, leur évolution.
- La signification de ces troubles en termes de moyens d'expression.
- Le vécu de ces troubles par l'utilisateur.
- Le vécu de ces troubles par l'équipe éducative.
- Le projet personnalisé ou projet de vie.
- L'histoire personnelle de chaque usager.
- Le désir de l'utilisateur et ses difficultés à l'exprimer.
- Le travail en équipe pluridisciplinaire.
- La recherche d'hypothèses de travail.
- La prise en compte des facteurs environnementaux.
- La prise en charge « éducative » avec des adultes.
- Les désirs de l'équipe éducative, le désir de l'utilisateur.
- Réparer ou accompagner.
- Les problèmes éthiques.
- Le sentiment de maltraitance.

■ MODE D'INTERVENTION :

- Apports de situation par les participants
- Apports théoriques
- Elaboration de pistes d'amélioration des comportements éducatifs

■ **PUBLIC :** Travailleurs sociaux

■ **INTERVENANT :** Formateur consultant spécialisé

☐ **Contact :** Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org

🕒 **2 jours**

📍 **En INTRA**

€ **Nous consulter pour un devis personnalisé**

👥 **15 personnes max.**

PROBLÉMATIQUE QUOTIDIENNE

■ TRAVAILLER AU QUOTIDIEN AVEC DES PERSONNES EN DIFFICULTÉ

Voir la souffrance de l'autre, et après ?

La confrontation à des enfants ou à des adultes présentant des difficultés, quelle qu'en soit l'origine telle que maltraitance, abandon, ruptures familiales, dépendances, sous main de justice, pathologies plus ou moins diffuses, renvoie souvent à une certaine impuissance sur le plan relationnel et éducatif. Au-delà des manifestations de ces difficultés et du risque de stigmatisation psychopathologique ou psychosociale, le regard sur la personne porteuse de ces difficultés reste un élément primordial dans la prise en charge éducative.

Comment ne pas confondre la difficulté présentée et la personne porteuse de cette difficulté ? Ces difficultés renvoient à des représentations du normal et du pathologique, du général au cas particulier, de la souffrance perçue à la réparation ou la subjectivisation de l'aide éducative à apporter.

Comment ne pas enfermer, dans des attitudes et des prises en charge éducatives, des publics en difficultés et redonner au sujet la possibilité d'exprimer son désir dans la souffrance vécue et ressentie ?

■ OBJECTIFS :

S'interroger sur la différence entre la personne-sujet et les manifestations de ses difficultés, entre le symptôme et la personne s'exprimant à travers ce symptôme.

Réfléchir sur les représentations et la résonance empathique ou conflictuelle provoquée par ces difficultés et la souffrance perçue dans la relation éducative au quotidien.

Réfléchir à ses propres ressources et aux stratégies éducatives permettant d'être à l'écoute de cette souffrance sans en faire le seul objectif de prise en charge.

CONTENU :

- Les représentations de ces difficultés et leur réalité objective
- La lecture et l'analyse de ces difficultés
- L'écoute de la personne en difficulté et de sa souffrance
- Le sujet désirant
- La notion de réparation et celle de stigmatisation
- Les jugements de valeur et leurs incidences sur la prise en charge
- L'inscription psychologique et sociologique de ces difficultés dans un contexte environnemental
- La notion de résilience
- Les facteurs temporo-spatiaux dans la prise en charge de ces difficultés
- Les difficultés personnelles à accepter les difficultés de l'autre en fonction de ce qui est renvoyé
- La focalisation sur la difficulté au détriment d'apports éducatifs plus larges et concrets
- La nécessité de travailler en équipe et en pluridisciplinarité



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES :

- Apports théoriques
- Etudes de cas clinique apportées par les stagiaires

PUBLIC :

Travailleurs sociaux confrontés à des personnes en difficultés nécessitant une prise en charge éducative et/ou sociale, en institution ou non.

INTERVENANT : Formateur consultant spécialisé

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org

 **4 jours**

 **En INTRA**

 **Nous consulter pour un devis personnalisé**

 **15 personnes max.**

PROBLÉMATIQUE QUOTIDIENNE

■ TRAVAILLER AU QUOTIDIEN AVEC DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Handicap et potentialités d'expression

Les personnes en situation de handicap, quel qu'il soit, ont vu leurs droits renforcés par des mesures législatives successives ces dernières années. Leurs droits et devoirs sont ceux de tout citoyen et doivent s'inscrire dans les projets éducatifs des différents établissements pour enfants et pour adultes, afin d'éviter la maltraitance et qu'ils soient usagers des services publics et privés comme tout un chacun.

L'écoute de la personne en situation de handicap, qui doit être associée à son projet, se doit de prendre en compte son désir et ses potentialités. Au-delà des symptômes manifestes risquant de la stigmatiser, de la catégoriser ou de l'exclure, il semble important de faire la différence entre la souffrance personnelle liée au handicap et les souffrances provenant d'une absence de place dans la société.

S'il est important de concevoir des projets collectifs et des activités éducatives ou de travail, en rapport avec le type de handicap, il apparaît tout aussi important de permettre à chaque personne de pouvoir s'exprimer et trouver une place de citoyen dans la cité.

■ OBJECTIFS :

Resituer la notion de handicap dans un contexte historique, environnemental, psychologique, sociologique et politique.

Concevoir des projets collectifs et individualisés qui ont un sens pour les personnes en situation de handicap et au niveau de la prise en charge. Les notions d'écoute et de responsabilisation doivent être des éléments de base de cette reconnaissance de sens.

Réfléchir aux moyens à mettre en oeuvre pour permettre à chaque personne porteuse d'un handicap d'avoir les possibilités de s'inscrire à part entière comme citoyen dans les institutions, dans la société.

■ CONTENU :

- Rappel sur la définition du handicap, à partir des différents déficits
- Les représentations liées au handicap, entre normalité et pathologie
- Sa prise en compte sociale dans les institutions et/ou les mesures d'intégration sociale et professionnelle
- La stigmatisation et catégorisation cognitive et sociale
- La notion de réparation à l'œuvre dans la prise en charge
- Le droit à la différence et à l'expression, la notion de sujet désirant
- L'assistantat ou le droit à participer à son projet de vie et à décider
- Des activités en lien avec chaque forme de handicap, de l'institution vers une intégration sociale
- Le sens donné aux activités éducatives proposées à chaque personne en lien avec ses ressources propres
- De la maltraitance possible vers une place de citoyen reconnue

■ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES :

- Apports théoriques
- Etudes de cas cliniques apportés par les stagiaires
- Réflexion sur des thèmes d'activités éducatives en fonction de chaque handicap

■ PUBLIC :

Professionnel travaillant dans le champ du handicap, quel qu'il soit.

■ INTERVENANT : Formateur consultant spécialisé

☐ **Contact :** Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



4 jours



En INTRA



Nous consulter pour un devis personnalisé



15 personnes max.

PROBLÉMATIQUE QUOTIDIENNE

■ TRAVAILLER AU QUOTIDIEN AVEC DES PERSONNES EN SITUATION D'EXCLUSION

Comment aborder une situation complexe ?

Pour des raisons diverses, de famille, de situation de chômage, d'un manque de ressources suffisantes, de pathologies liées à la maladie mentale, à la drogue, l'alcool, la dépression, à des traumatismes... de jeunes adultes et des jeunes se retrouvent exclus de la société, avec peu de moyens de survie. Des réponses sociales et politiques, portant soit sur l'assistanat ou le soin, soit sur l'insertion professionnelle, ne permettent pas toujours d'appréhender l'ensemble des problèmes engendrés par les situations d'exclusion.

Il apparaît souvent difficile de faire la part des choses entre la cause et les effets, entre une situation sociale et économique difficile et les pathologies qui en découlent ou qui étaient préexistantes. Il peut sembler important sur un plan éducatif de rechercher des solutions matérielles, mais surtout d'être à l'écoute de la personne dans son désir et dans une approche globale de ses problèmes. Seule la personne peut et doit décider à travers les renvois qui lui sont faits sur sa situation et les réponses proposées sur un plan éducatif et social.

■ OBJECTIFS :

Restituer la notion d'exclusion, à travers ses causes et ses effets, dans un contexte social, économique et politique, et les différents termes qui la caractérisent

Réfléchir à la place du sujet désirant qu'occupe chaque personne en situation d'exclusion et qui est toujours unique et spécifique, et qui s'exprime dans le choix ou le rejet des solutions matérielles proposées.

Concevoir un accompagnement et un suivi éducatif au quotidien, que ce soit par le biais institutionnel ou non, en tenant compte des droits et devoirs que chacune de ces personnes est en mesure d'exercer.

■ CONTENU :

- Les notions de pauvreté, d'exclusion, de désaffiliation, de disqualification sociale...
- Les pathologies préexistantes ou consécutives à l'exclusion
- Les réponses sociales et politiques face au phénomène d'exclusion
- Les réponses institutionnelles, parfois excluantes elles-mêmes
- Les problèmes d'insertion sociale et professionnelle
- Les repères temporo-spatiaux
- L'estime de soi et la confiance en soi
- La souffrance de la situation d'exclusion
- Le besoin de communiquer et de se confier à quelqu'un de façon continue ou discontinue
- La prise en compte globale des problématiques relevées
- Le sujet acteur de son projet, l'accompagnement et le suivi éducatif
- Les personnes en situation d'exclusion et leurs droits

■ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES :

- Apports théoriques
- Etudes de cas cliniques apportés par les stagiaires
- Elaboration de grille de lecture des difficultés rencontrées

■ PUBLIC :

Professionnels travaillant avec des personnes en situation de direction ou en voie d'exclusion.

■ INTERVENANT : Formateur consultant spécialisé

☐ **Contact :** Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org

 **4 jours**

 **En INTRA**

 **Nous consulter pour un devis personnalisé**

 **15 personnes max.**

PROBLÉMATIQUE QUOTIDIENNE

■ CONDUITES A RISQUES CHEZ L'ADOLESCENT ET ACCOMPAGNEMENT EDUCATIF

Normal, ou reflet d'un mal-être réel ?

L'accompagnement éducatif des adolescents présentant des conduites à risque est souvent problématique pour l'institution, pour le travailleur social, car ils ré-interrogent les pratiques éducatives habituelles. Se mettant en danger ou mettant en danger les autres, les réponses apportées oscillent entre autorité et tentatives de réassurance, réponses la plupart du temps mises à l'épreuve par des comportements que l'on serait tenté de qualifier de pathologiques, de par leur soudaineté, leur brutalité, ou par l'enfermement de conduites spécifiques.

L'adolescence occupe une place particulière dans le passage du statut d'enfant à celui d'adulte, dans notre société, et se doit d'être considérée sur un plan psychologique et sociologique. Quelle place occupe l'adolescent, quelle place lui laisse-t-on dans une société où un certain nombre de valeurs ne paraissent pas trouver sens pour un adolescent, qui ne bénéficie pas toujours des conditions de vie optimales.

Si ces conduites à risque sont potentiellement normales chez tout adolescent, de façon explicite ou latente, d'autres conduites reflètent un mal-être dû à des souffrances réelles, avec une histoire particulière, des conditions de vie spécifiques... Comment alors faire la différence entre ce qui est de l'ordre du normal et de l'acceptable et ce qui est de l'ordre de conduites dangereuses nécessitant une prise en charge éducative particulière.

■ OBJECTIFS :

- Resituer l'adolescence comme une période de fragilité psychologique s'inscrivant dans un contexte social plus ou moins favorable à l'expression identitaire et à la construction de la personnalité et de l'identité sociale.
- Réfléchir au sens que prennent ces conduites à risque chez l'adolescent et essayer de comprendre en quoi ces comportements difficiles sont des passages nécessaires ou des passages vers des troubles du comportement plus inquiétants pour son processus de construction.
- Réfléchir à des réponses éducatives qui permettent de laisser au temps la possibilité d'agir sur cette construction identitaire, tout en proposant les points de repère nécessaires pour que cette construction puisse avoir lieu.

CONTENU :

- Rappel sur l'adolescence, psychologique, sociologique, physiologique
- Une période de fragilité psychologique, de transition et de construction
- Les différentes formes de risque (fugues, ordalies, délinquance, toxicomanie, suicide...)
- Le passage à l'acte et par l'acte, sur soi, sur les autres, sur les biens
- Le rapport à la loi symbolique et à la loi sociale
- Quand la souffrance se transforme en conduites à risque
- Le défi personnel et le défi sous la pression d'un groupe
- L'agressivité et la violence par défaut d'intellectualisation impossible
- L'accompagnement éducatif



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES :

- Apports théoriques
- Etudes de situations de conduites à risque
- Construire une grille de lecture de ces conduites à risque

PUBLIC :

Travailleurs sociaux impliqués dans une démarche éducative auprès d'adolescents ou jeunes adultes.

INTERVENANT : Formateur consultant psychologue clinicien

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org

 **4 jours**

 **En INTRA**

 **Nous consulter pour un devis personnalisé**

 **15 personnes max.**

PROBLÉMATIQUE QUOTIDIENNE

■ TRAVAIL ÉDUCATIF ET SANCTION

*« Dis moi comment tu sanctionnes,
je te dirai comment tu éduques. »*

Certes, le travail éducatif serait de faire accéder chaque sujet à une conception juridique de la loi, de le faire passer de THEMIS (loi divine) à NOMOS (convention). Mais face aux passages à l'acte transgressifs que l'on rencontre si souvent en institution, quel positionnement pédagogique adopté ? Quelle réponse éducative apportée ? Cette interrogation est devenue aujourd'hui un réel objet de litige qui souffre, à l'évidence, d'un manque de lisibilité et de légitimité. La noire utopie de la sanction universelle se heurte au principe de réalité en vertu d'un constat pratique : tous les actes répréhensibles ne peuvent matériellement être repérés et sanctionnés, et surtout pas de la même manière.

Aussi, chaque professionnel semble rêver à une éducation où la sanction serait bien présente mais sans qu'il y ait un quelqu'un pour l'infliger. Ainsi, le « pourquoi » de la sanction semble évident, à savoir que les lois et règlements décidés et approuvés en commun ne peuvent être remis en question n'importe comment et n'importe quand sans qu'il y ait une réaction. Mais le « comment » de la sanction, dans la réalité du quotidien, de sa construction à son application, semble nécessiter un véritable travail de réflexion afin de donner tout son sens et toute sa significativité à un outil, inévitable et nécessaire, mais dont l'insuffisance et la carence tendent, aujourd'hui, à plonger institutions, professionnels et usagers dans des impasses conflictuelles, qui viennent alors renforcer le symptôme chez le sujet accueilli tout en stérilisant l'action professionnelle. Car, comme le dit SZASZ, « Une des rares lois des rapports humains veut que non seulement ceux qui ont à souffrir d'une autorité arbitraire, mais aussi ceux qui l'exercent, deviennent étrangers aux autres et donc déshumanisés. L'opprimé tend à se transformer en objet passif, en chose, et l'oppresser en personnage divin et mégalomane. Lorsque le premier se rend compte qu'il n'est qu'un simulacre d'homme et le second comprend qu'il n'est qu'un semblant de Dieu, on aboutit souvent à une violence explosive ».

OBJECTIFS :

- Construire une lecture et une assise commune autour de la sanction
- Définir une méthodologie d'action collective
- Offrir aux professionnels les tenants d'une construction d'outils adaptés
- Favoriser la créativité et le travail en équipe
- Favoriser le processus de construction identitaire du sujet accueilli



CONTENU :

- Approche théorique autour du développement et de la construction de la personne
- Le système éducatif et sa finalité
- Historique des idées de la sanction
- Typologie des pratiques dites « punitives »
- Réflexion sur la terminologie
- Essence et sens de la sanction
- Finalités et principes de la sanction
- Emetteur et récepteur de la sanction : qui communique quoi ?
- Vignettes cliniques et partage d'expérience

PUBLIC : Professionnels et cadres du secteur social, médico-social, animation

INTERVENANT : Formateur consultant psychologue clinicien, psychothérapeute systémicien

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



3 jours



En INTRA



Nous consulter pour un devis personnalisé



15 personnes max.

PROBLÉMATIQUE QUOTIDIENNE

■ GESTION DES CONFLITS

Détecter, anticiper, résoudre...

Organiser ou animer une activité avec un groupe (d'enfants, d'adolescents, d'adultes), accompagner des personnes en difficulté, travailler en équipe, en partenariat... autant de situations professionnelles où peuvent surgir des désaccords et parfois des conflits.

L'agressivité, la violence en sont souvent les premiers signaux. Elles peuvent perturber, et parfois paralyser la communication et l'action.

Les professionnels sont parfois confrontés à des désaccords, des non-dits, des conflits, tant avec ou entre les usagers, qu'au sein même de l'équipe ou de l'institution. La cohésion de l'équipe peut être en danger, la qualité de l'accompagnement est en jeu. Chacun peut se sentir démuni voire démobilisé.

Comprendre ce que révèlent ces conflits peut permettre à la fois leur gestion et leur transformation constructive.

■ **PUBLIC :** Travailleurs sociaux - Responsables de service

■ **OBJECTIFS DE LA FORMATION :**

- Identifier ce que sont les désaccords, les conflits, l'agressivité et la violence
- Appréhender ce que sont les systèmes violents
- Découvrir les différentes pratiques de la gestion de conflits : arbitrage, négociation, conciliation, médiation
- Mettre en pratique la gestion coopérative des conflits

Durant les quatre journées de formation, les formateurs proposeront des mises en situation à partir de questionnements et de situations professionnels. Il s'agit d'une invitation à un travail d'analyse individuelle et collective.



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES :

- Éclairages théoriques
- Implication active des participants
- Études collectives de situations professionnelles amenées par les participants
- Mises en situation de gestion de conflit à partir de jeux de rôles

CONTENU :

- Définition et analyse des différents types de conflits
- Analyse des systèmes violents
- Les outils de la gestion de conflits (jeux, communication...)
- L'approche de la culture de non-violence
- Le travail à partir des perceptions et des émotions
- L'approche et la transformation constructive des conflits
- Organiser l'expression des usagers
- Réguler le travail en équipe et faire intervenir un tiers

INTERVENANT : Formateur consultant psychologue clinicien, psychothérapeute systémicien

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org

 **4 jours**

 **En INTRA**

 **Nous consulter pour un devis personnalisé**

 **15 personnes max.**

PROBLÉMATIQUE QUOTIDIENNE

■ MÉDIATION ET ADOLESCENCE : L'EXPÉRIENCE DE LA RENCONTRE

L'adolescence, c'est le moment de la réappropriation de ce qui n'a pas été entièrement choisi, et qui pourrait se résumer ainsi : Comment vais-je me créer ? Ainsi, face au poids du changement, physique et psychique, qu'il subi, l'adolescent va devoir notamment apprendre une autre manière de vivre en relation. Et pour cela, il est nécessaire d'être suffisamment créatifs pour y faire émerger des espaces relationnels satisfaisants.

L'idée de la mise en place d'un atelier, dans une perspective émancipatrice, vise donc à ce que les adolescents accueillis développent et exploitent leurs compétences qui leur permettront de transformer leur contexte de vie en un espace non créateurs de souffrance. Cette démarche défend l'expression de soi et refuse toute aliénation du sujet en se substituant à ses compétences expressives et relationnelles. Ainsi, au sein des espaces d'incertitudes qui émergent de l'expérience partagée qu'offre l'atelier, va naître le « champ des possibles » relationnel et d'identité.

A cet effet, le support artistique favorise l'actif développement de la pensée individuelle. La production d'art est une fonction proprement et fortement personnelle et chacun, au sein de l'atelier, sera à même d'inventer des mises en forme inédites et convenant à son propre ressenti et sa propre expérience de vie. Il s'agit ainsi, en qualité de sujet, de s'approprier subjectivement l'expérience et de devenir soi-même créateur de soi, en faisant face à l'héritage pesant et au formalisme asphyxiant, par le biais du développement de sa propre créativité. Au sein de l'atelier, les émotions vont inviter la pensée à danser, dans un accordage affectif particulier. Car c'est la mouvance et non la fixité qui doit devenir l'élément de mire de la pensée, et le moyen le plus efficace de mettre en mouvement la pensée est assurément de la jeter en des situations jusqu'alors inconnues d'elle. Autrement dit, prendre le risque de construire.

Finalement, n'est ce pas simplement cela l'adolescence ? Plonger dans un « entre deux » proche de l'espace transitionnel, en tentant de se détacher de ce qui est « déjà là » pour se diriger vers « ce qui n'est pas encore advenu » ? L'humeur de contestation et de subversion, cette souffrance que l'adolescent hurle, pourrait être à la source de la création et de la volonté d'affirmer cette authenticité de soi, de lui donner plein corps et plein sens en l'exposant aux autres, car une production n'a de signification que par la position qu'elle occupe en regard de son contexte, du vécu de son créateur et de tout cet irréprésentable dépourvu de sens et de verbe qui l'anime.

« Nous constatons, ou bien que les individus vivent de manière créative et sentent que la vie vaut la peine d'être vécue, ou bien qu'ils sont incapables de vivre créativement et doutent de la valeur de la vie »
(Winnicott.)

OBJECTIFS DE LA FORMATION :

- Créer un outil adapté au processus adolescent
- Proposer aux professionnels un support différent, novateur et adapté
- Favoriser l'expression adaptée chez les usagers accueillis
- Offrir un contexte de rencontre.



CONTENU THÉORIQUE ET PRATIQUE :

- Concepts théoriques autour de l'adolescence
- Art brut, art thérapie... : pourquoi le support artistique ?
- Symptôme et passage « par » l'acte : sens et fonction
- Présentation du concept de médiation et d'espace transitionnel
- La démarche créatrice
- L'atelier : tenant, aboutissants, objectifs, moyens et évaluation
- Animateur/observateur : Place, rôle et fonction de la posture professionnelle
- Mise en place, animation et participation à un atelier

PUBLIC : Professionnels et cadres du secteur social, médico-social, animation... exerçant auprès d'adolescents

INTERVENANT : Formateur consultant psychologue clinicien, psychothérapeute systémicien

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org

 **5 jours**

 **En INTRA**

 **Nous consulter pour un devis personnalisé**

 **15 personnes max.**

PROBLÉMATIQUES

■ COMPRENDRE LES PERSONNES ÂGÉES EN SITUATION DE HANDICAP

Relation d'aide et troubles du vieillissement

Accompagner des personnes âgées en situation de handicap, en EHPAD ou à domicile, suppose que l'on ait quelques connaissances de base sur les différents handicaps afin de mieux ajuster son approche de la personne et sa posture professionnelle.

Une meilleure compréhension des troubles et des comportements dus au vieillissement sur fond de pathologies spécifiques est nécessaire pour permettre aux personnes en situation de handicap de garder une certaine autonomie d'une part, de répondre aux difficultés spécifiques de chaque personne, suivant son degré de handicap, d'autre part.

Les pathologies d'ordre neurologique, psychiatrique, cognitive, d'origine précoce, ou consécutives au vieillissement vont altérer les comportements, les relations à l'autre, les capacités d'autonomie. Il convient donc d'en tenir compte afin d'accompagner ces personnes dans le respect qui leur est dû, d'éviter les actes de maltraitance, et d'apprécier le niveau d'exigences au niveau des actes de la vie courante.

La relation d'aide accompagnant les actes de soin pose ainsi le problème de la communication, des attitudes à avoir, des exigences à avoir, de l'agressivité ressentie ou exprimée, des joies et des peines, des dépressions à contenir, et demande aux professionnels de s'inscrire dans un dialogue sans cesse renouvelé pour s'adapter à chaque personne.

■ MODE PÉDAGOGIQUE

- Apports théoriques
- Apports de cas concrets
- Analyse de situations

OBJECTIFS :

- Mieux appréhender les différents handicaps et déficiences concernant le public vieillissant relevant d'un EHPAD
- Définir la notion de handicap dans un cadre réglementaire et psychosocial en s'appuyant sur les notions d'autonomie et de projet individuel
- Réfléchir aux conditions d'accompagnement, de la relation d'aide, et aux facteurs de maltraitance possibles en l'absence de connaissances préalables sur le handicap



CONTENU :

- La notion de handicap
- Les différents handicaps
- La personne handicapée
- La notion d'autonomie
- La relation d'aide et l'accompagnement
- Les actes de maltraitance possibles
- La posture professionnelle
- Les attitudes à avoir

INTERVENANT : Formateur consultant

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



6 jours



En INTRA



Nous consulter pour un devis personnalisé



15 personnes max.

EHPAD

■ LA DISTANCE PROFESSIONNELLE EN EHPAD

Ne pas se laisser déborder !

En fonction de chaque personne en situation de handicap, la distance professionnelle n'est pas toujours aisée à trouver. Jusqu'où peut-on aller dans la relation à établir avec des personnes en demande d'attention, ou au contraire rejetantes ?

Lorsqu'une personne en situation de handicap vieillit, l'isolement peut survenir et le personnel de l'établissement devient alors les seules personnes avec qui un contact peut s'établir sur le plan relationnel et affectif, surtout quand la personne se retrouve seule à domicile. De même la vie en collectivité n'est pas toujours recherchée et le lien avec le personnel peut devenir essentiel.

Comment le personnel doit-il ou peut-il réagir face à ces demandes ou face à l'absence de ces demandes ? Peut-on mélanger la fonction de professionnel, gardant une certaine autorité face aux personnes et au collectif de personnes, face aux soins à dispenser, et la fonction d'aide psychologique, au risque de se laisser déborder dans une relation trop forte ?

La connaissance du public accueilli et des différents handicaps peut apporter une réponse individualisée à certains types de débordement ou au contraire à l'absence de marque de relation recherchée.

Cette distance est aussi à examiner dans les comportements et attitudes exprimés par chacun des membres du personnel ou de l'équipe en général. Attitudes différentes, recherche dans le travail d'un mode d'expression, d'un besoin personnel de contact, lassitude et parfois burn out, ... Chacun va réagir en fonction de sa personnalité et s'inscrire différemment dans cette distance professionnelle, au sein d'attitudes construites par l'ensemble des membres de l'équipe.

■ MODE PÉDAGOGIQUE

- Apports théoriques
- Analyse de situations apportées
- Recherche de pistes pour construire la bonne distance professionnelle

OBJECTIFS :

- Repérer les attentes et les besoins de manière générale et spécifiques des personnes en situation de handicap vieillissantes sur le plan relationnel
- Analyser les attitudes et les comportements des membres du personnel, de manière collective et individuelle face à ces différents handicaps
- Réfléchir aux différents facteurs permettant de trouver la bonne distance professionnelle dans le respect de chaque personne



CONTENU :

- Les besoins des personnes accueillies
- Les attentes de ces personnes
- Les modes de relation construits par chaque personne au regard de son handicap
- L'histoire de chaque personne
- Les phénomènes d'institutionnalisation
- L'écoute du personnel vis-à-vis de ces personnes
- La communication
- Le choix de ce métier d'encadrant et l'histoire personnelle de chacun
- Les comportements à réguler
- Les comportements acceptables

INTERVENANT : Formateur consultant

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



3 jours



En INTRA



Nous consulter pour un devis personnalisé



15 personnes max.

EHPAD

■ LE PROJET INDIVIDUALISÉ EN EHPAD

Les bonnes pratiques

Les lois de 2002 et de 2005, ainsi que les cahiers concernant les bonnes pratiques professionnelles redéfinissent de manière réglementaire les conditions de prise en charge des personnes vulnérables, et donc les personnes en situation de handicap vieillissantes.

Au-delà de ce cadre réglementaire visant à lutter contre toutes formes de maltraitance, la connaissance du public accueilli, et l'approche spécifique de chaque cas de personne en situation de handicap sur un plan psychologique et social, doivent permettre de construire des projets individualisés propres à chacune de ces personnes.

C'est dans le respect de chaque personne, de son histoire et de ses souhaits, que l'accompagnement au quotidien doit se situer, même si parfois ces souhaits sont peu exprimés, ou difficilement exprimables.

Il est donc important dans la prise en charge quotidienne et des soins apportés, d'associer la personne, en fonction de ses capacités, à un projet de prise en charge, la rendant acteur et participante de cette prise en charge.

La construction de ce projet individualisé, avec la personne, et les tuteurs, doit devenir l'axe central de la prise en charge et la possibilité pour chaque membre de l'équipe d'intervenants auprès d'une même personne d'avoir des références précises sur lesquelles s'appuyer.

■ MODE PÉDAGOGIQUE

- Apports théoriques
- Exercices de construction de projets
- Réflexion sur la place du projet à partir de situations concrètes

■ OBJECTIFS :

- S'appropriier ou se réappropriier la construction du projet individualisé
- Savoir adapter la méthodologie de construction de projet individualisé à chaque situation de handicap
- Réfléchir à la place de ce projet dans une prise en charge individualisée et cohérente au regard des différents intervenants



■ CONTENU :

- La loi de 2002
- Le projet individualisé
- La méthodologie de construction du projet
- La participation des personnes à leur projet
- Les difficultés d'élaboration en fonction du handicap
- Le projet dans la prise en charge au quotidien
- L'autonomie physique et l'autonomie psychologique
- Le regard porté sur la dépendance par les professionnels
- Le regard porté par la personne sur sa dépendance

■ INTERVENANT : Formateur consultant

☐ **Contact :** Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



3 jours



En INTRA



Nous consulter pour un devis personnalisé



15 personnes max.

EHPAD

■ SE SITUER DANS LES LIMITES D'UNE BONNE PRISE EN CHARGE EN EHPAD

Un double engagement humain

La prise en charge de personnes en situation de handicap avançant en âge, se situe à la fois dans les soins et dans la relation établie avec le personnel, par le personnel. Si les soins relèvent de techniques précises et apprises, la relation relève d'un rapport entre une personne dépendante et une personne ayant comme fonction en plus des soins, l'accompagnement et l'aide à vivre au mieux dans le cadre institutionnel ou à domicile.

Les limites à tenir dans cet accompagnement et cette aide apportée sont soumises à l'appréciation de chacun, dans les représentations de ce qui lui semble correct d'établir. Même si des procédures sont établies, la relation reste au niveau d'un engagement humain des deux côtés, soignant-soigné.

La loi de 2002 pose un certain nombre de limites pour éviter la maltraitance et l'absence de respect des personnes vulnérables. En dehors des actes de maltraitance posés et identifiables, comment situer ce qui relève de l'autorité parfois nécessaire à l'accompagnement dans l'autonomie, ou aux comportements débordants, ou au respect de la vie en collectivité.

Ainsi comment éviter l'infantilisation, et pouvoir assurer des limites autour du respect dû à la personne quel que soit son handicap. La notion de bientraitance est alors importante pour resituer les bonnes conduites à tenir, sans oublier que cette recherche constamment renouvelée ne peut s'établir qu'en fonction d'une réflexion commune et donc partagée entre les membres de l'équipe, afin d'éviter comme pour la maltraitance les représentations trop personnelles

Cette approche des limites posées par la prise en charge doit alors se référer à des questions éthiques, de morale, et à des questions plus sociologiques de la place réservée dans notre société aux personnes en situation de handicap.

■ MODE PÉDAGOGIQUE

- Apports théoriques
- Apports des participants sur cette réflexion sur les limites d'une bonne prise en charge
- Elaboration de pistes de changement possibles

■ OBJECTIFS :

- Se réapproprier la notion de maltraitance, intentionnelle et non voulue dans la relation d'aide et d'accompagnement
- S'interroger sur nos représentations de ce qui nous semble important de privilégier dans le cadre de la prise en charge
- Réfléchir aux conditions de bienveillance, de respect de la personne, aux problèmes éthiques soulevés



■ CONTENU :

- Redéfinir la maltraitance
- Le respect dû aux personnes âgées en situation de handicap
- Les limites imposées dans la prise en charge
- Les limites que l'on s'impose
- Les représentations du travail auprès de ces personnes
- La notion de bienveillance
- Le travail en équipe autour de ce questionnement
- Les questions éthiques dans ce travail
- La place de ces personnes dans notre société

■ INTERVENANT : Formateur consultant

☐ **Contact** : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



3 jours



En INTRA



Nous consulter pour un devis personnalisé



15 personnes max.

EHPAD

DEMF (NIVEAU 7)

■ DIPLOME D'ETAT DE MEDIATEUR FAMILIAL



Un diplôme d'Etat accessible grâce à la VAE

En conformité avec le Décret du 2 décembre 2003, l'Arrêté du 12 février 2004 et des Arrêtés du 19 mars 2012, un Diplôme d'Etat de Médiateur Familial a été créé. L'ESTS a reçu l'habilitation pour organiser cette formation qualifiante.

Formation en alternance dans le cadre de la formation continue ou de la formation par voie directe.

■ OBJECTIFS :

- Permettre l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de la profession de Médiateur Familial,
- Développer une nouvelle forme de pensée et proposer une pratique professionnelle en réponse aux besoins des couples et des familles en transition,
- Accompagner des personnes qui souhaitent recouvrer une certaine sérénité personnelle et les soutenir dans leur projet de préserver leur relation parentale ou familiale notamment en leur permettant de mettre en place les modalités de leur co-parentalité,
- Susciter la recherche de solutions concrètes aux enjeux de la rupture de communication, de la séparation, du divorce ou encore des difficultés relationnelles familiales.

■ COMPÉTENCES VISÉES :

- Mettre en œuvre un processus de médiation familiale en respectant le cadre et l'éthique,
- Analyser la demande et la situation familiale dans toutes ses dimensions
- Conduire un entretien de médiation familiale à la demande directe des personnes, ou dans le cadre d'une procédure judiciaire,
- Permettre aux personnes de gérer les conflits interpersonnels et de dépasser les « impasses ».

■ CONTENUS DE LA FORMATION :

- Enseignement théorique :	161 heures
63 h en Droit, 63 h en Psychologie, 35 h en Sociologie (susceptible d'équivalence)	
- Enseignement du processus de médiation familiale incluant l'analyse de pratique :	315 heures
- Méthodologie, suivi et soutenance du mémoire :	14 heures
- Nombre d'heures en centre de formation :	490 heures
- Stage pratique (discontinu) en service de médiation familiale :	105 heures
Nombre total d'heures de formation :	595 heures

■ CONDITIONS D'ADMISSION :

1. Professionnels pouvant justifier d'un diplôme national au moins du niveau 3 des formations sociales (Article L.451-1 du code de l'action sociale et des familles)
2. Professionnels pouvant justifier d'un diplôme national au moins de niveau II dans les disciplines juridiques, psychologiques ou sociologiques
3. Personnes pouvant justifier d'un diplôme national au moins de niveau III et de trois années d'expérience professionnelle dans le champ de l'accompagnement familial, social, sanitaire, juridique, éducatif ou psychologique.

■ **FORMATEURS :** notre équipe de formateurs est composée de médiateurs familiaux, sociologues et avocats, psychologues...

■ **Contact :** Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



595 heures

Inscription sur www.eests.org



ESTS Lille



Formation : 6500 €

**VAE : 24h d'accompagnement
soit 1440 €**



10 personnes

CAFERUIS (NIVEAU 6)

■ CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS D'ENCADREMENT ET DE RESPONSABILITÉS D'UNITÉ D'INTERVENTION SOCIALE



Au regard des évolutions socio-économiques, de la complexification des problématiques des personnes suivies, de l'impact des nouvelles politiques publiques, nous constatons une transformation des fonctions d'encadrement. Un des enjeux repéré consiste à parvenir à la constitution d'une véritable équipe d'encadrement, où les champs d'exercice professionnel du directeur et du chef de service sont articulés, autour de délégations formelles.

- **Formation en alternance dans le cadre de la formation continue.**
Possibilité de faire une prépa (3 jours) : voir rubrique "PREPA CAFERUIS".

■ OBJECTIFS :

La formation vise à former des cadres intermédiaires du secteur social et médico-social de la branche professionnelle. **Au-delà des outils il s'agit d'acquérir une posture.** Les apports des différentes unités de formation viseront à faire acquérir diverses compétences transversales, nécessaires à un exercice de la fonction qui tienne compte des enjeux du contexte (les lois de décentralisation, la loi de modernisation sociale, la loi du 2 janvier 2002, la loi de lutte contre les exclusions...) et de l'analyse de la réalité socio-économique d'un territoire.

■ COMPÉTENCES VISÉES :

- Conception et mise en œuvre d'un projet d'unité ou de service.
- Participer à la construction de projets individuels ou collectifs et assurer leur suivi.
- Développer une expertise sectorielle en s'appuyant sur les connaissances générales. (Dispositifs, modalités de prise en charge et financements)
- Animer, conduire, motiver et mobiliser une équipe dans le cadre d'une organisation
- Développer des actions en partenariat et en réseau
- Assurer la communication interne ascendante et descendante ainsi que la circulation de l'information, y compris en direction des usagers
- Elaborer, présenter et gérer un budget d'unité
- Etre en capacité de mettre en perspective les fondements et orientations des politiques sociales, l'organisation politique, juridique et administrative, française et européenne.

■ CONTENUS DE LA FORMATION :

La **formation théorique** (version sans allègement) se déroule sur la base de séminaires à raison de 11 séminaires pour la première année, hors vacances scolaires, et 8 séminaires pour la seconde année (un séminaire = 21 heures de formation sur 3 jours). L'ensemble des séminaires totalise **400 heures de formation**.

UF1 : Conception et conduite de projet (90 h)

UF2 : Expertise technique (150 h)

UF3 : Management d'équipe (100 h)

UF4 : Gestion administrative et budgétaire (60 h)

Le **temps de stage** est de 420 heures (210 h si allègement). Allègements possibles au regard des textes réglementaires



FORMATION QUALIFIANTE

■ CONDITIONS D'ADMISSION :

1. Diplôme de niveau III, délivré par l'Etat et visé à l'article 451 du code de l'action sociale et de la famille.
2. Diplôme homologué inscrit au répertoire national des certifications professionnelles au moins de niveau III.
3. Diplôme d'auxiliaire médicale de niveau III et deux années d'expérience professionnelle.
4. Diplôme délivré par l'Etat, visé par le Ministère de l'Enseignement supérieur sanctionnant l'acquis de deux années d'études et de trois années d'expérience professionnelle dans le secteur de l'action sociale, médicosociale, ou de l'encadrement.

■ **FORMATEURS** : notre équipe de formateurs est composée de directeurs d'établissement, sociologues, psychologues, économistes et juristes...

☐ **Contact** : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



400 heures théoriques
+ **420 heures** de stage



ESTS Lille



Formation : 6500 €
VAE : 24h d'accompagnement
soit 1440 €



20 personnes

PRÉPA CAFERUIS

■ EN PRÉALABLE DU CAFERUIS...

Un projet professionnel...

L'entrée en formation CAFERUIS nécessite en préalable une réflexion sur un certain nombre d'éléments tels que :

- La projection sur un projet professionnel, un projet de formation
- Une vision de la posture de cadre du secteur social et médico-social
- Les enjeux d'un travail en équipe de direction, avec les équipes éducatives et l'interface avec l'environnement

Cette formation ne se limite donc pas à préparer simplement les candidats aux épreuves de sélection mais à construire un réel projet professionnel visant l'accession à une fonction de cadre intermédiaire du secteur social et médico-social.

■ OBJECTIFS :

- Préparer à l'élaboration d'un projet professionnel
- Aider à développer une vision de cadre intermédiaire du secteur social et médico-social
- Repérer les enjeux de la fonction de cadre intermédiaire du secteur social et médico-social
- Préparer aux épreuves de sélection à l'entrée en CAFERUIS.

■ CONTENUS PÉDAGOGIQUES :

1^{ère} JOURNÉE

Les politiques sociales et leurs enjeux : l'organisation administrative et les grands secteurs (handicap, protection de l'enfance, exclusion, personnes âgées, protection judiciaire de la jeunesse).

2^{ème} JOURNEE

Le positionnement du cadre intermédiaire (fonction, posture, légitimité) et les compétences requises.

3^{ème} JOURNEE

Le projet de formation (compréhension du dispositif CAFERUIS dans sa globalité, initiation à la démarche projet, construction du projet de formation pour chaque stagiaire, développement d'une autonomie de travail).



PUBLIC :

Toute personne de niveau III et IV (sous certaines conditions) souhaitant s'inscrire aux épreuves de sélection permettant l'entrée en formation CAFERUIS.

Pour les stagiaires n'étant pas en poste de cadre, ils se verront offrir la possibilité d'un stage de découverte de la fonction. Pour les autres stagiaires, ils peuvent également en faire la demande.

FORMATEURS : Directeurs d'Etablissements

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org

 **3 jours**

 **ESTS Lille**

 **450 € en individuel**

 **15 personnes max.**

DEES (NIVEAU 6)

■ **DIPLÔME D'ETAT D'EDUCATEUR SPÉCIALISÉ**



■ **COMPÉTENCES VISÉES :**

Acquisition des compétences nécessaires pour accompagner, dans une démarche éducative et sociale globale, des personnes, des groupes ou des familles en difficulté dans le développement de leurs capacités de socialisation, d'autonomie, d'intégration ou d'insertion.

■ **CONTENUS DE LA FORMATION :**

La formation au Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé (DEES) est dispensée de manière continue en 3 ans. Elle comporte 1450h d'enseignement théorique et 2100h d'enseignement pratique.

La formation théorique est composée de quatre domaines de formation (DF)

DF 1 : la relation éducative spécialisée : 500 heures

DF 2 : Conception et conduite de projets éducatifs spécialisés : 400 heures

DF 3 : Travail en équipe pluriprofessionnelle et communication professionnelle : 300 heures

DF 4 : Dynamiques institutionnelles, partenariats et réseaux : 250 heures

Décret 2018-734 du 22 août 2018

■ **PUBLIC :** Toute personne âgée de plus de 18 ans à l'entrée en formation.

La formation pratique est composée de stages

La formation pratique, délivrée au sein de sites qualifiants, est l'un des éléments de la qualité du projet pédagogique de l'établissement de formation. Elle participe à l'acquisition des compétences dans chacun des domaines identifiés au sein du référentiel professionnel au même titre que la formation théorique. Chaque stage se déroulera sur des terrains professionnels avec lesquels existe une convention cadre de site qualifiant. Ce temps de formation permet, au sein d'établissements et de services d'acquérir des compétences professionnelles auprès de professionnels aguerris.



FORMATION QUALIFIANTE

Pour les candidats effectuant la totalité de la formation, la formation pratique d'une durée totale de 60 semaines (2100 h) se déroule sous la forme de plusieurs périodes de stages. 8 semaines sur la première période de 52 semaines réparties sur les 2^{ème} et 3^{ème} années.

Des allègements de formation sont possibles dans la limite d'un tiers de la formation.

Par ailleurs, chaque stage fait l'objet d'une convention de stage entre l'établissement de formation, le stagiaire et le responsable du stage. Cette convention précise les modalités de déroulement du stage, ses objectifs, les modalités d'évaluation, les noms et qualifications du référent professionnel et les modalités d'organisation du tutorat.

- ☐ Contact Lille & Avion : Tél : 03 20 93 70 16
- ☐ Contact Maubeuge : Tél : 03 27 62 87 22
- ☐ Contact Saint-Omer : Tél : 03 21 12 20 20



ESTS Lille, Maubeuge
Saint-Omer, Avion



Formation théorique **1450 heures**
Formation pratique (stages) : **2100 h**



Inscription toute l'année
sur www.eests.org

DEME (NIVEAU 4)

■ DIPLOME D'ETAT DE MONITEUR EDUCATEUR



■ COMPÉTENCES VISÉES :

Acquisition des compétences nécessaires pour accompagner, dans une démarche éducative et sociale globale, des personnes, des groupes ou des familles en difficulté dans le développement de leurs capacités de socialisation, d'autonomie, d'intégration ou d'insertion.

■ CONTENUS DE LA FORMATION :

La formation au Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur (DEME) est dispensée de manière continue en 2 ans. Elle comporte 950h d'enseignement théorique et 980h de formation pratique.

- DF 1 : Accompagnement social et éducatif spécialisé : 400 h
- DF 2 : Participation à l'élaboration et à la conduite du projet éducatif spécialisé : 300 h
- DF 3 : Travail en équipe pluri-professionnelle : 125 h
- DF 4 : Implication dans les dynamiques institutionnelles : 125 h

La formation pratique est composée de stages

La formation pratique, délivrée au sein de sites qualifiants, est l'un des éléments de la qualité du projet pédagogique de l'établissement de formation. Elle participe à l'acquisition des compétences dans chacun des domaines identifiés au sein du référentiel professionnel au même titre que la formation théorique. Chaque stage se déroulera sur des terrains professionnels avec lesquels existe une convention cadre de site qualifiant. Ce temps de formation permet, au sein d'établissements et de services d'acquérir des compétences professionnelles auprès de professionnels aguerris.

Pour les candidats effectuant la totalité de la formation, la formation pratique d'une durée totale de 28 semaines (980 h) se déroule sous la forme de deux ou trois stages d'une durée minimale de 8 semaines (280 heures). Ces stages, dont l'un s'effectue obligatoirement dans une structure recevant du public en situation d'hébergement, doivent être représentatifs d'expériences diversifiées en termes de publics et de modalités d'intervention.

Les candidats en situation d'emploi de moniteur éducateur effectuent au moins un stage d'une durée minimale de 8 semaines (280 heures) hors structure employeur auprès d'un public différent.

Pour les autres candidats n'ayant pas à effectuer la totalité de la formation, une période de stage minimale de 8 semaines (280 heures) est associée à chacun des domaines de formation constitutif de leur programme individualisé de formation.

Par ailleurs, chaque stage fait l'objet d'une convention de stage entre l'établissement de formation, le stagiaire et le responsable du stage. Cette convention précise les modalités de déroulement du stage, ses objectifs, les modalités d'évaluation, les noms et qualifications du référent professionnel et les modalités d'organisation du tutorat.



PUBLIC :

Toute personne âgée de plus de 18 ans à l'entrée en formation.

- Contact Lille & Avion : Tél : 03 20 93 70 16
- Contact Maubeuge : Tél : 03 27 62 87 22
- Contact Saint-Omer : Tél : 03 21 12 20 20



ESTS Lille, Maubeuge
Saint-Omer, Avion



Formation théorique **950 heures**
Formation pratique (stages) : **980 h**



Inscription toute l'année
sur www.eests.org

PRÉFORMATION

■ PRÉFORMATION AUX MÉTIERS DU SOCIAL

Valorisez toutes vos compétences

La volonté de devenir Educateur Spécialisé ou Moniteur Educateur se heurte souvent à la barrière de la sélection. La plupart du temps, il ne s'agit pas d'un manque de motivation ou d'un déficit de réflexion mais d'un manque de préparation. Les candidats se révèlent souvent démunis devant les attendus des épreuves qu'elles soient écrites ou orales. La difficulté de réalisation d'une expérience professionnelle avant les épreuves de sélection combinée à un manque de culture professionnelle fragilise régulièrement certains candidats.

Une préformation axée sur trois processus de travail (méthodologie, réflexions sur la pratique et expérience) peut aider les stagiaires à mûrir leur projet professionnel afin d'augmenter les atouts à la disposition des candidats et leur permettre de se présenter en valorisant toutes leurs compétences.

■ CONTENU :

MODULE 1 : MÉTHODOLOGIE DE L'ÉCRIT

- Acquisition de techniques relatives aux écrits dans les métiers du travail social,
- Acquérir les éléments nécessaires à la compréhension d'un texte, demettre en œuvre les techniques de résumé et de synthèse,
- Maîtriser un commentaire de texte,
- Savoir rédiger un écrit selon la nature et les consignes des épreuves écrites de sélection.

MODULE 2 : CONNAISSANCE DU SECTEUR SOCIAL

- Présentation des différents champs du secteur social (établissements et services du champ du handicap, de l'aide sociale à l'enfance, de l'accompagnement social),
- Présentation des différents métiers du secteur social (les métiers éducatifs, les métiers d'animation, les métiers d'aide),
- Présentation des différents publics du secteur social (les personnes en situation de handicap,

les personnes en situation de vulnérabilité),

- Approche des contenus de formation à partir des compétences visées (éléments de connaissance sur l'accompagnement social et éducatif, sur les méthodologies du projet, sur la communication et les écrits professionnels, sur le travail en partenariat et en réseau).

MODULE 3 : EXPÉRIENCE ET PROFESSIONNALISATION

- Pratique d'expérience de stage dans un établissement ou service du secteur social (projet de stage et évaluations successives),
- Groupes de parole sur la réflexion relative à la fonction éducative (échanges sur les observations et réflexions acquises lors des stages et des éventuelles expériences antérieures),
- Travail oral et écrit sur la réflexion d'un projet professionnel,
- Rédaction de dossiers de culture générale professionnelle relatifs au stage réalisé.



MODULE 4 : PRÉPARATION AU CONCOURS

- Construire son dossier de candidature aux épreuves.
- Simulation d'entretiens avec des membres du jury expérimentés.

■ MODE DE TRAVAIL PÉDAGOGIQUE :

L'alternance entre des périodes de stage et des retours en centre de formation est au centre de notre volonté pédagogique.

Le nombre de personnes accueillies est réduit pour favoriser la qualité du suivi.

La préformation n'est pas un processus limité aux épreuves de sélection mais propose un travail en profondeur sur trois dimensions simultanées.

L'acquisition de savoirs proposés par des formateurs qualifiés ne peut prendre sens que par l'acquisition de savoirs faire qu'ils soient méthodologiques (écrits et oraux), réflexifs (relatifs à l'expérience de stage) mais surtout par l'acquisition de savoirs être (groupe de parole). En ce sens, ces modules pédagogiques prennent leur dimension de dispositif de formation.

.../...

La pédagogie est participative. Les dossiers de culture générale et les fiches de lectures réalisés se construiront dans le cadre d'un réseau d'échanges de savoirs permettant à chacun de s'enrichir des savoirs du groupe.

Le centre de documentation spécialisé et le site informatique sont à la disposition des stagiaires.



PUBLIC :

Tout public salarié ou non, désireux de s'engager dans une formation sur les métiers éducatifs du social.

Public ayant échoué aux épreuves de sélection

Public issu d'un cursus scolaire récent

Public désirant se réorienter après un choix universitaire ou professionnel non satisfaisant

Public souhaitant se réorienter après un bilan de compétence.

DURÉE :

245 heures d'apports de contenus et de travail en centre de formation

20 semaines de stage en alternance (un ou deux stages à négocier avec le référent pédagogique).

FORMATEURS : Formateurs en travail social et professionnels

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



245 heures formation théorique
20 semaines de stage



ESTS Lille, Maubeuge
Saint-Omer



1350 €



Inscription toute l'année
sur www.eests.org

ACCOMPAGNEMENT À LA V.A.E

Les nouvelles dispositions pour la formation tout au long de la vie, ainsi que les opportunités ouvertes par la V.A.E. vont permettre à de nombreux professionnels de faire reconnaître les expériences, et d'entamer des parcours de reconnaissance de leurs compétences et qualifications.

Dans le cadre de dispositif de droit commun, l'ESTS accompagne le processus de V.A.E. pour les diplômés suivants :

• Educateur Spécialisé D.E.E.S.	1210,00 euros
• Moniteur Educateur D.E.M.E.	1210,00 euros
• Médiateur Familial D.E.M.F.	1440,00 euros
• Cadre intermédiaire C.A.F.E.R.U.I.S.	1440,00 euros

PUBLIC :

Toute personne ayant obtenu la notification de recevabilité de l'autorité certificatrice Rectorat ou DRJSCS. (Livret 1)

PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT :

Notre équipe de formateurs spécialisés dans l'accompagnement V.A.E. construit les parcours personnalisés qui permettent de :

- Comprendre la logique d'élaboration du livret 2
- S'approprier le référentiel métier concerné
- Elaborer le livret 2 en lien avec les expériences professionnelles
- Se préparer aux épreuves d'entretien jury V.A.E. du diplôme concerné

Cet accompagnement alterne des séquences de travail collectif et individuel.

Vous préparez les diplômes...
DEES / DEME / DEMF / CAFERUIS

1

Vérification préalable de recevabilité de votre demande

DEES / DEME : contactez la DAVA (Dispositif Académique de Validation des Acquis)
DEMF / CAFERUIS : Contactez l'ASP (Agence de Services et de Paiement)

Dépôt du Livret 1
Réception du Livret 2
si acceptation de
votre demande

2

ACCOMPAGNEMENT EESTS

Appropriation du Livret 2.
Analyse réflexive de l'expérience.
Rédaction des écrits
avec lecture compréhensive et critique.
Préparation au Jury.

Préparation avec
un formateur
professionnel

3

Convocation et soutenance de votre dossier

DEES / DEME : Dépôt du Livret 2 au centre de validation choisi. Une seule session/an.
Date limite : 1er vendredi de Septembre.
DEMF / CAFERUIS : Dépôt du Livret 2 à l'ASP.
Vous recevrez une convocation de la DRJSCS (Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la cohésion sociale)

Présentation des
acquis de l'expérience
en soutenance orale

Contact : Stéphanie DELEURY - Tél : 03 20 93 23 32 - Mail : sdeleury@eests.org



Durée de l'accompagnement
24 heures



Coût :
DEES - DEME : 1210,00 euros
DEMF - CAFERUIS : 1440,00 euros



EESTS Lille
Maubeuge
Saint-Omer