



**CEFEM**  
ASBL

# Formations & Supervisions



*A travers un espace d'écoute, de parole,  
d'expression et d'expérimentation de manières d'être,  
les actions du CEFEM permettent de revisiter et d'envisager  
différents angles de vue sur l'accompagnement  
dans la relation d'aide et de soin.*

*L'Humain, dans sa globalité,  
est au centre de l'accompagnement.*



Si comme nous, vous pensez que :

- Les fins de vie peuvent être « sereines »,
- La bienveillance envers les personnes fragilisées est un pilier essentiel à la relation,
- L'agressivité peut être évitée et les relations apaisées,
- Les membres d'une équipe sont capables de s'écouter et de fonctionner positivement,
- Le burn-out, les conflits et la maltraitance ordinaire peuvent être évités ...
- **... alors nous avons un défi à relever ensemble !**

Comment ?

En réunissant des professionnels autour d'un questionnement clinique (supervision), ou au sein d'une formation, vous créez **les conditions de cohésion et de responsabilisation de votre équipe.**

Le CEFEM se met à **votre** écoute afin d'analyser **votre** demande et vous proposer ensuite les projets les plus adéquats, les plus ajustés à **votre** situation, et au besoin créer une formation « sur mesure » pour votre institution.

Ce processus d'**analyse de la demande** est réalisé dans le but de rendre ces formations/ accompagnements de vos équipes efficaces au vu de l'investissement consenti.

La collaboration du CEFEM avec les Fonds sociaux de FeBi ainsi que les Fonds sociaux de l'APEF permet une **prise en charge financière** de plusieurs formations à destination des travailleurs du secteur non-marchand.

Un besoin s'exprime au sein de vos équipes ? Un nouveau challenge est à relever dans votre institution ? Nous vous accompagnons dans le diagnostic et la mise sur pied de la formation adéquate et appropriée. Alors, **faites le choix d'être notre partenaire** et entamons ensemble ce processus de changement pour améliorer la qualité de votre service ... et faire la différence!

Éléonore de Neve et Kate Verougstraete,  
*Chefs de projets*

Anouchka de Grand Ry,  
*Directrice*

Pour tous renseignements, n'hésitez pas à nous contacter:

**02 345 69 02 | [info@cefem.be](mailto:info@cefem.be)**

**[www.cefem.be](http://www.cefem.be)**

Toutes les formations et supervisions assurées par le CEFEM reprises dans le catalogue que vous tenez entre les mains et/ou sur notre site internet, sont reconnues - tant par les autorités d'agrément que de financement (Inami) - comme formation permanente et font l'objet d'une attestation de participation remise aux participants au terme de leur formation.

<b>LA PHILOSOPHIE DE TRAVAIL DU CEFEM</b>	<b>06</b>
<b>FORMATIONS</b>	<b>09</b>
Formation sur mesure	10
<b>... dans les relations avec le public bénéficiaire</b>	
Sensibilisation aux soins palliatifs	11
Bientraitance de la personne âgée	12
Réflexion autour de la contention	13
Trauma et deuil	14
Écoute dans la relation soignant-soigné	15
Approche, écoute et accompagnement de la personne désorientée	16
Écouter le corps et ses douleurs	17
L'humour en Mr et Mrs : un outil de communication bienveillant et constructif	18
Communication et relation avec les familles des bénéficiaires	19
Accompagnement des repas en Mr et Mrs : pour une autre approche de l'alimentation de la personne âgée	20
Troubles psychiatriques et cas complexes en Mr et Mrs	21
À la rencontre du résident et de ses proches	22
Besoins spirituels et fin de vie	23
Gestion de l'agressivité et du conflit	24
Éthique et soins en Mr et Mrs	25
La vie affective et sexuelle de la personne âgée en institution	26
<b>... et dans les relations en équipe / avec les collègues</b>	
Gestion de l'agressivité et du conflit avec la pleine conscience	27
Travailler et communiquer en équipe	28
Gestion du stress	29
Outils de relaxation à mettre en place sur le lieu de travail	30
Expérimenter la pleine conscience au travail	31
Apprivoiser ses émotions pour rebondir en période de crise	32
(Re)faire équipe en période ou après la crise du Covid-19	33
<b>SUPERVISIONS</b>	<b>35</b>
<b>EN PRATIQUE</b>	<b>38</b>
<b>LES FORMATEURS DU CEFEM</b>	<b>39</b>
<b>L'ÉQUIPE DE COORDINATION</b>	<b>44</b>
<b>NOTES</b>	<b>45</b>

La philosophie de travail du CEFEM se base sur les considérations suivantes :

- Chaque travailleur dispose d'un potentiel important.
- Nos formateurs ont pour mission d'être les partenaires du changement au sein des institutions.
- La relation de soin est pensée en termes d'accompagnement plutôt qu'en termes de prise en charge.

### **L'analyse de la demande : un préalable indispensable**

Pour initier une formation ou supervision, il est indispensable de clarifier la demande, le besoin de l'institution et des travailleurs.

Le contexte institutionnel, le nombre de lits, de travailleurs, les difficultés au sein d'un service, une éventuelle réorganisation, le vécu de la crise sanitaire etc. sont autant d'éléments qui peuvent alimenter la réflexion préalable pour orienter le formateur afin que son intervention soit la plus adaptée possible à la réalité de l'institution et des travailleurs qu'il sera amené à accompagner.

Sur base de cette analyse de demande, un cadre de travail concret peut prendre forme. Il peut également s'avérer qu'une des formations « types » du CEFEM ne corresponde pas exactement à ce que l'institution souhaite. Tout en restant dans le cadre des compétences du CEFEM, une formation « sur mesure » peut être élaborée. Ces formations « sur mesure » sont le propre de notre centre de formation et l'expérience nous permet de constater que ce type de formation, pensée au préalable, conçue et adaptée à l'institution, constitue un réel moteur de changement « mettant les travailleurs en action positive ».

**→ Pour une analyse de demande dans votre institution, n'hésitez pas à prendre contact avec nous !**

### **Public**

Les formations du CEFEM ne nécessitent aucun prérequis. Elles sont destinées à toute équipe ou personne qui souhaite améliorer ses compétences humaines en matière d'accompagnement ou de travail en équipe. Quelles que soient les qualifications et expériences des participants, le formateur utilisera une méthodologie participative grâce à laquelle chacun trouvera sa place au sein du groupe. Les expériences des uns venant alimenter la réflexion des autres, et vice versa.

## Pédagogie et méthodologie propres au CEFEM

Il est illusoire de vouloir se mettre à l'écoute de l'autre quel qu'il soit si l'on n'a pas fait soi-même l'expérience d'avoir été vraiment écouté.

A travers un espace d'écoute, de parole, d'expression, d'observation et d'analyse des situations vécues, la méthodologie utilisée pour les formations est active, participative et « processus de changement ».

Le changement visé ici est de l'ordre des petites choses de la pratique professionnelle quotidienne, qui - s'accumulant - peuvent avoir un impact réel sur le bien-être des travailleurs et de leurs bénéficiaires.

« L'écoute » et le respect de « la parole » sont le fil rouge des formations du CEFEM. Pour assurer la qualité de la formation, au début de chaque formation, un cadre permettant de garantir la convivialité et la confidentialité des échanges est instauré. Une attention particulière est portée sur la bienveillance dans les jeux de rôles et les mises en situation. Les propositions de travail ne sont jamais imposées. Les limites de chacun sont respectées.

### Les concepts théoriques abordés sont appuyés :

- par des exercices de mise en situation
- par des exercices de communication
- par une mise en commun et des partages d'expérience
- par des échanges théoriques pour recadrer les concepts
- par des réflexions à partir des demandes du groupe



Les temps de partage entre les participants durant les formations sont souvent très féconds et permettent d'ouvrir des questions difficiles qui sont parfois gênantes car encombrées de non-dits dans le milieu professionnel et social. La dynamique du groupe permet aussi une reconnaissance réciproque entre les participants qui ont le sentiment de se sentir moins seuls dans leur travail.

Toute formation se situe dans un mouvement perpétuel entre théorie et pratique et le formateur, fort de son expertise, travaille avec les participants à une co-construction de nouveaux savoirs et de nouvelles aptitudes au changement. Au terme de la formation, les participants seront invités à identifier des pistes d'actions concrètes.

La formation se termine par un temps d'évaluation. Le CEFEM accorde beaucoup d'importance au retour des participants ainsi qu'à celui du formateur pour s'assurer de l'adéquation de la formation aux attentes et besoins des participants.



# FORMATIONS



À déterminer



Sur site ou hors site



8 à 15 participants

## FORMATION SUR MESURE

Une équipe de votre institution se trouve confrontée à une problématique spécifique, en relation avec l'accompagnement de personnes fragiles, en fin de vie ou en rapport avec la communication relationnelle. Vous ne trouvez pas vraiment la formation qui pourrait l'aider à faire de cette problématique un nouveau défi à relever... ?

Nous sommes à votre écoute afin d'analyser avec vous la meilleure solution que nous pouvons vous proposer en termes de formation adaptée, créée « sur mesure » pour votre équipe.

### CONTENU DE LA FORMATION

De nombreuses thématiques peuvent être déclinées suivant les spécificités de votre institution et/ou de votre public bénéficiaire : Travailler professionnellement avec ses émotions – les questions éthiques en fin de vie – la sexualité des personnes âgées en institution – les relations avec les proches – les enjeux et paradoxes de la relation d'aide – la dépression de la personne âgée – la communication non violente – l'entrée en maison de repos – la place des aidants proches – ...

### OBJECTIFS

Ils seront déterminés de commun accord, en fonction des attentes, des besoins et des objectifs attendus par l'institution demandeuse et/ou par l'équipe.

# SENSIBILISATION AUX SOINS PALLIATIFS

## DESCRIPTION

La loi de 2002 sur les soins palliatifs est encore trop souvent méconnue - notamment par le personnel soignant formé avant 2002 ou qui vient de l'étranger où une telle législation n'existe pas de la même manière.

La formation permettra de (re)découvrir cette loi, d'appréhender la notion de soins palliatifs et le travail en pluridisciplinarité pour améliorer le confort des patients, de leur famille, et des soignants. Seront également abordés les sujets suivants : l'écoute, la gestion des émotions, le deuil, l'euthanasie et les questions éthiques associées.

In fine, le CEFEM vise par le biais de cette formation, à une prise en charge plus sereine des patients palliatifs, par des intervenants mieux informés et rassurés quant à leurs rôles dans l'accompagnement des patients en fin de vie.

## OBJECTIFS

- Découvrir les lois et normes en matière de soins palliatifs en Belgique
- Transmettre et expliquer la notion de soins palliatifs
- Interroger la pratique des participants en matière de soins palliatifs
- Valoriser le rôle des participants (toutes fonctions confondues) dans l'accompagnement des personnes en soins palliatifs



Formation d'une durée de 3 journées



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Prendre soin des personnes en fin de vie pose de grandes questions :  
Peut-on faire plus et mieux ? Que sont les soins palliatifs et qui concernent-ils ?  
Comment établir la pluridisciplinarité autour d'un patient palliatif et de sa famille ?  
Comment prendre soin de l'autre en fin de vie sans oublier de prendre soin de soi ?*





Formation d'une durée  
de 3 journées



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Faire preuve de bienveillance c'est privilégier l'ambition de voir en l'autre ce qu'il a de meilleur, c'est ce petit plus qui fait toute la différence, ce petit détail qui fait de l'autre, quel qu'il soit, un individu respectable dont les besoins et les désirs sont entendus et pris en compte.*

*Patricia Chalon*

# BIENTRAITANCE DE LA PERSONNE ÂGÉE

## DESCRIPTION

Aujourd'hui, 8% des personnes âgées se retrouve – de gré ou de force - en institution. Ceci entraîne obligatoirement une restriction de la liberté de ces personnes; elles se fragilisent et deviennent vulnérables.

De facto, la famille et le personnel soignant ont un certain pouvoir sur ces personnes âgées et c'est dans ce contexte que peut survenir la maltraitance, la plupart du temps *inconsciemment*. L'actualité nous prouve suffisamment que la maltraitance s'exerce vis-à-vis des personnes les plus vulnérables, souvent même sans que cela ne soit conscientisé.

Cette formation a pour but d'ouvrir les yeux sur les risques, les conséquences et les causes de la maltraitance. Elle offrira aux participants un temps de questionnement sur leur pratique, sur leurs habitudes, dans le but de tendre à toujours plus de bienveillance.

## OBJECTIFS

- Définir les termes de bienveillance – maltraitance – bienveillance - malveillance
- Informer sur les causes et incidences de la maltraitance, illustrer ces propos par des cas vécus
- Interroger la pratique des participants en matière de bienveillance
- Élaborer des pistes pour plus de bienveillance au quotidien



# RÉFLEXION AUTOUR DE LA CONTENTION

## DESCRIPTION

Certains envisagent la contention comme « une démarche de soin ». Contention et prendre soin peuvent-ils coexister ? Prendre soin c'est porter une attention particulière à quelqu'un. Lorsqu'on adopte pour nos aînés une philosophie du « care », la contention a-t-elle sa place ?

La contention est un acte difficile à poser. Elle ne doit pas être banalisée et les nombreux gestes de « routine » qui s'y rapportent, reconnus comme tels. Une utilisation raisonnée et éthique est indispensable. Sa mise en place doit être discutée en fonction du risque réel, excluant le réflexe sécuritaire. Aucun moyen technique ne devant remplacer la « veillance » du résident.

Cette formation a pour but d'ouvrir les yeux et de soutenir une réflexion personnelle et d'équipe sur les risques, les conséquences et les alternatives à la contention. Elle offre aux participants un temps de questionnement sur leur pratique, sur leurs habitudes, dans le but de tendre vers toujours plus de bienveillance.

## OBJECTIFS

- Découvrir les lois et normes en matière de contention
- Interroger sur la pratique et les connaissances des participants en matière de contention
- Informer sur la prévention, les risques et les conséquences de la contention
- Susciter une réflexion éclairée autour de la question de la contention
- Valoriser le rôle des participants (toutes fonctions confondues) et l'importance de la pluridisciplinarité dans la réflexion, la prévention, la surveillance et l'accompagnement de la contention



Formation d'une durée de 2 journées



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Contention et « prendre soin » peuvent-ils coexister ?*



Formation d'une durée  
de 2 journées



Sur site ou hors site



8 à 15 participants

# TRAUMA ET DEUIL

## DESCRIPTION

Étymologiquement, le mot deuil dérive du mot latin dolus, qui signifie douleur. La situation la plus emblématique reste la mort d'un être proche.

Cependant, le deuil intervient dans toutes les circonstances où nous sommes contraints - par réalité soudaine ou prévisible - d'abandonner la réalisation d'un désir fût-il légitime.

Il s'agit de notre manière de gérer / digérer une perte, une séparation, un échec, une injustice, un décès etc. Il n'est pas rare que le personnel soignant soit confronté à la mort d'un résident, d'un bénéficiaire, d'un patient. Cela peut être vécu de manière très différente selon les soignants, selon la façon dont la mort est survenue, les circonstances.

Cela peut aussi être ressenti comme un traumatisme si les circonstances du deuil ont été accompagnées d'une forme de violence, quelle qu'elle soit. La crise du Covid, particulièrement, est venue modifier les conditions d'accompagnement et de présence auprès des personnes âgées et des patients en fin de vie.

Cette formation aborde les mécanismes et conséquences des situations traumatiques ou de deuil sur les personnes et les équipes à court - moyen - long terme. Le rôle des soignants et les différents niveaux d'intervention seront travaillés à travers l'expérimentation d'attitudes facilitantes. Les participants pourront aborder ces questions dans un espace d'écoute et de bienveillance.

## OBJECTIFS

- Définir et explorer les représentations autour des termes « traumatismes » et « deuils »
- Réfléchir sur la place du soignant confronté aux situations traumatiques et de deuil
- Interroger les participants sur leur pratique en matière d'accompagnement de résidents endeuillés ou en situation traumatique
- Présenter les niveaux d'interventions : prévention, principes d'action immédiate et d'action « après-coup », suivi
- Explorer les attitudes qui facilitent la gestion des situations de deuil ou de trauma



*Le seul chemin pour aboutir passe droit à travers la douleur. Tout ce qui permet d'alléger la douleur, de la reporter, ne fait que prolonger le processus du deuil.*

*Manu Keirse*

# ÉCOUTE DANS LA RELATION SOIGNANT-SOIGNÉ

## DESCRIPTION

La relation entre un soignant et un soigné ou son entourage est la clé de voûte de la réussite de la vie en institution. Tant pour le résident que pour le travailleur, entretenir des relations épanouies est primordial.

Or, ce n'est pas toujours le cas. Le contexte d'entrée des résidents, les rôles de chacun, les émotions et la souffrance, sont autant de choses qui interfèrent et rendent bien souvent ce rapport à l'autre compliqué.

Cette formation peut être adaptée pour d'autres contextes que la vie en institution, elle s'adresse à chaque soignant qui souhaite prendre soin du lien avec ses bénéficiaires.

Comment prendre soin de ce lien ? Comment être attentif à rester juste et bienveillant ?

Cette formation propose de repeindre les clés de la communication et de l'écoute. La relation d'aide est en effet un soin relationnel qui demande une grande capacité de communication.

## OBJECTIFS

- Faire découvrir les principes théoriques de la communication dans les grandes lignes
- Interroger les participants sur leurs réactions automatiques dans l'écoute et offrir des pistes de changement/progression
- Informer sur les finalités diverses de l'écoute
- Valoriser l'importance du cadre dans la relation soignant/soigné
- Alerter sur la surcharge émotionnelle, aiguiller vers des actions à prendre



Formation d'une durée de 3 journées



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Tout s'accélère autour de nous. Les différentes technologies nous aident à aller toujours plus vite. Pourtant, écouter nécessite de pouvoir se poser, se comprendre, s'accepter, avant de parcourir un chemin entre soignant – soigné.*





Formation d'une durée de 1 journée pour le module de base ou 3 journées pour le module d'approfondissement



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Quand on perd la notion du temps présent et du lieu, quand l'heure de la retraite a sonné, quand les règles n'ont plus d'importance, quand les obligations sociales ont perdu tout intérêt, alors c'est l'essence même de l'humain qui s'exprime.*

*N. Feil*

# APPROCHE, ÉCOUTE ET ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE DÉSORIENTÉE

## DESCRIPTION

La prise en charge particulièrement complexe des personnes atteintes de démence confronte de manière récurrente les soignants à leur sentiment d'impuissance dans la communication avec elles, ainsi qu'à une impression générale d'échec et de non-sens. L'objet de cette formation est de comprendre les différentes formes de démences et d'apprendre à repérer et créer un canal de communication avec les personnes désorientées, afin d'éviter que des comportements inadéquats se développent aussi bien chez le patient que chez le soignant.

## OBJECTIFS de la formation de BASE

- Faire découvrir les différentes sortes de démences
- Interroger la pratique des participants en matière d'accompagnement de la personne désorientée
- Informer sur le rôle de l'écoute du résident et de sa famille
- Valoriser le rôle des participants (toutes fonctions confondues) dans l'accompagnement des personnes désorientées

## OBJECTIFS de la formation TRAINING (approfondissement)

- Faire découvrir les différentes sortes de démences
- Interroger la pratique des participants en matière d'accompagnement de la personne désorientée
- Informer sur les différents canaux de communication possibles avec la personne désorientée
- Mettre en évidence les comportements adéquats à tenir face à la personne désorientée au travers des principes de bienfaisance et d'autonomie
- Aborder la notion d'évaluation de la douleur auprès de personnes démentes
- Élaborer des pistes de réflexion sur l'accompagnement/la relation avec les proches
- Valoriser le rôle des participants (toutes fonctions confondues) dans l'accompagnement des personnes désorientées

# ÉCOUTER LE CORPS ET SES DOULEURS

## DESCRIPTION

Le toucher est un soin à part entière qui permet de reconnaître le patient dans ce qu'il est, au-delà du corps, témoin ou non de maladies. Il peut répondre au déficit du patient isolé qui est totalement dépendant de son environnement. Il s'agit d'un acte de présence qui apporte un soutien, un réconfort, une sécurité au malade qui ne maîtrise plus toujours la situation dans laquelle il se trouve.

La maladie peut quelques fois plonger une personne dans une incompréhension totale, dans une grande angoisse ou encore dans la solitude. Le soignant peut alors apporter un signe d'intérêt, un apaisement, une présence, pour lui permettre de se détendre. De la même manière que le patient s'agrippe aux barreaux de son lit pour se rattacher à quelque chose, une main, un bras peut servir de port d'attache à sa vie qui le lâche.

Cette formation propose d'aborder la notion de souffrance et de douleur au travers d'une présence à l'autre plus consciente. Chaque participant pourra travailler sa relation au toucher, tout cela afin que chacun de ses gestes devienne porteur d'une humanité renforcée.

## OBJECTIFS

- Informer sur la distinction entre douleur et souffrance
- Élaborer une réflexion autour des thèmes de la communication non-verbale, du toucher, de la juste distance/proximité
- Questionner les participants sur leur relation au toucher, en particulier dans leur pratique de soignant
- Mettre en évidence les avantages d'effectuer des actes de soin en conscience/présence
- Valoriser le rôle des participants (toutes fonctions confondues) dans l'apaisement des personnes souffrantes



Formation d'une durée  
de 3 journées



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Décrypter le langage  
que transmet le corps à  
travers sa douleur ;  
le corps étant le premier  
à parler et le dernier  
à se taire*



Formation d'une durée  
de 1 journée



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Le rire est essentiel parce que c'est une tension qui sort, c'est une soupape, un exutoire. C'est une émotion très proche des larmes en fait. D'ailleurs ne dit-on pas pleurer de rire et rire aux larmes ? (...) Partir d'un rire libérateur facilite en effet bien des choses. Mais pour cela, il faut pouvoir être capable de rire de soi-même.*

*Paolo Doss*

# L'HUMOUR EN MR ET MRS : Un outil de communication bienveillant et constructif

## DESCRIPTION

L'humour et le rire dans la relation de soin sont des outils de communication à part entière, pleins de ressources et de potentiel. La valeur thérapeutique de l'humour et du rire dans le domaine de la relation d'aide est aujourd'hui scientifiquement prouvée. L'humour reste néanmoins peu ou mal utilisé.

L'objectif de cette formation est de sensibiliser les équipes à l'utilisation de l'humour et du rire dans leur quotidien personnel et professionnel par l'apport d'un cadre et d'un balisement.

Aller re-éveiller son enfant inter-rieur pour le ré-appivoiser dans la joie et le respect.

## OBJECTIFS

- Offrir des outils pour améliorer la connaissance de soi et les compétences relationnelles
- Appréhender autrement l'accompagnement en tentant de créer une relation plus authentique et rassurante
- Re-trouver la joie et la richesse du moment présent en créant un espace de respect et de plaisir pour exprimer sa sensibilité et vivre pleinement ses émotions
- Ré-apprendre à observer et à se faire confiance sans jugement
- Re-donner du sens à sa pratique
- Améliorer la cohésion d'équipe en favorisant l'esprit de coopération
- Éclairer sur les modes de fonctionnement individuels et collectifs



# COMMUNICATION ET RELATION AVEC LES FAMILLES DES BÉNÉFICIAIRES

## DESCRIPTION

Une relation d'« équipe » avec les familles des bénéficiaires est à la base de toute réussite de prise en charge institution.

Néanmoins, cela n'est pas toujours le cas. Le personnel se retrouve parfois impliqué dans des relations conflictuelles avec les familles, dans une incapacité à communiquer sur les besoins, les choix thérapeutiques, les discussions de sujets sensibles... Il y a comme un rapport de force qui s'établit, à l'encontre du bien-être du résident et des travailleurs.

Notre formation a pour but de donner des clés au personnel de MR et MRS afin d'améliorer ces relations. Elle abordera les grandes lignes de la communication, de la relation triangulaire entre le résident, ses proches et les soignants, pour un respect de la place de chacun et une volonté commune de travailler ensemble. Cette formation mettra aussi l'accent sur l'importance du temps de l'accueil en résidence, de manière à favoriser dès le début une collaboration de qualité qui se maintiendra à long terme ainsi que l'implication pluridisciplinaire.

## OBJECTIFS

- Définir la place de la famille dans l'accompagnement du résident
- Clarifier le cadre du partenariat qui unit le résident, son entourage et les soignants
- S'interroger sur son écoute, à soi, à l'autre, écoute de ses émotions, afin de garder une juste distance au sein de la relation d'aide
- Valoriser le rôle des participants (toutes fonctions confondues) et du temps de l'accueil dans la relation résident - famille - soignant
- Proposer des outils de gestion des conflits pour désamorcer l'agressivité à sa source



Formation d'une durée  
de 1 journée



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*La famille d'un résident peut être à la fois le soignant naturel, le témoin du passé, le recueil de sa vie affective. La rencontre avec cet entourage est fondamentale, elle va déterminer une grande partie de la dynamique de la vie future au sein de l'institution.*



Formation d'une durée  
de 2 journées



Sur site ou hors site



8 à 15 participants

# ACCOMPAGNEMENT DES REPAS EN MR ET MRS : pour une autre approche de l'alimentation de la personne âgée

## DESCRIPTION

Les significations et déterminismes du comportement alimentaire sont multiples. L'acte de manger se décline beaucoup plus largement qu'à travers la satisfaction d'un besoin biologique. Il se trouve au carrefour de l'affectif, du culturel et du social.

Selon les personnes, les aliments sont porteurs de différents rôles : rôle nourricier, de marque d'affection, rôle hygiéniste, rôle hédoniste, rôle social et d'identification.

La personne âgée s'est construite sa propre histoire alimentaire qui est le résultat de l'interaction de différents facteurs biologiques et culturels.

L'alimentation est donc un vecteur d'identité et de communication. Elle permet de marquer ses différences par l'identification ou par l'opposition au groupe. Les valeurs, les croyances et les aspirations mises en jeu sont en constante mutation. L'ensemble de ces éléments relativise l'aspect normatif qui fonde certaines recommandations nutritionnelles.

Nous nous attarderons sur les différents aspects de l'alimentation et tâcherons de dégager des pistes de comportements adéquats à adopter pour un accompagnement plus serein des repas des résidents en MR et MRS.

## OBJECTIFS

- Faire découvrir les différents aspects du repas : technique, social, éthique
- Présenter les principaux aspects techniques de l'alimentation de la personne âgée (physiologie, apports énergétiques recommandés, impact du vieillissement)
- Présenter les troubles liés à l'alimentation de la personne âgée, en particulier la dénutrition et la déglutition
- Mettre en évidence les comportements adéquats à tenir et les mesures à prendre en matière de prévention de ces troubles
- Valoriser le rôle des participants, quelle que soit leur fonction, dans l'accompagnement des repas
- Favoriser le questionnement éthique des participants face à des situations complexes relatives à l'alimentation des résidents.



*Manger est l'un des seuls actes de la vie quotidienne qui soit à la fois une nécessité vitale et (a priori) un plaisir. Le préserver, le sécuriser, peut contribuer au mieux-être de nos aînés et à l'amélioration de leur état de santé.*

# TROUBLES PSYCHIATRIQUES ET CAS COMPLEXES EN MR ET MRS

## DESCRIPTION

Le nombre de résidents en MR et MRS qui souffrent de manifestations psychiatriques est en constante augmentation. Ces résidents ont des profils différents (parfois plus jeunes, souvent désorientés, souvent agressifs ...) et des besoins particuliers auxquels le personnel ne peut souvent pas répondre de manière adéquate, faute de formation.

Cette formation a pour but de pallier à ce défaut de connaissances de base des divers troubles psychiatriques et de leurs manifestations et de faire le lien avec la pratique de terrain, pour mettre en évidence des comportements adéquats et contribuer à une prise en charge plus sereine de la part des travailleurs (toutes fonctions et formations de base confondues).

## OBJECTIFS

- Favoriser l'auto-analyse des participants sur leurs a priori et peurs, liés aux comportements des résidents
- Faire découvrir les grandes familles de pathologies psychiatriques (psychoses/troubles anxieux/troubles de l'humeur)
- Informer sur les symptômes et comportements liés aux différentes pathologies évolutives et démences associées (Syndrome de Korsakoff, maladie de Parkinson...)
- Mettre en évidence les comportements adéquats à adopter face au résident qui présente une/des manifestation(s) psychiatrique(s)
- Valoriser la prise en charge pluridisciplinaire et la communication
- Donner des pistes pour la préparation du personnel (toutes fonctions confondues) à l'accueil d'un nouveau résident présentant des manifestations psychiatriques

  
Formation d'une durée  
de 2 journées

  
Sur site ou hors site

  
8 à 15 participants



*Quel comportement adopter face à ce résident agressif ? Comment créer un lien avec lui/elle ? Une communication est-elle possible ? Comment l'approcher pour des soins en évitant les réactions agressives ?*





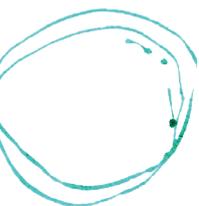
Formation d'une durée  
de 2 journées



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Une personne est bien plus que la chaise roulante qui l'accompagne, que le corps vieilli qu'elle présente. Derrière, il y a une vie remplie, dans ses relations il y a une histoire qui l'a façonnée. Lors d'une rencontre, comment arriver à faire connaissance en humanité ?*

# À LA RENCONTRE DU RÉSIDENT ET DE SES PROCHES

## DESCRIPTION

La rencontre avec une personne inconnue est toujours une expérience unique. La crise sanitaire a profondément modifié nos façons d'entrer en contact avec les autres humains. Nos repères ont été bousculés, certains ont disparu.

Cette pandémie a laissé des traces visibles et invisibles dans nos rapports à l'autre et il ne faut pas en négliger les effets. En prendre conscience est un pas important pour se donner toutes les chances d'accompagner nos aînés de la meilleure manière.

La place des familles au sein des institutions est parfois difficile à définir et cela peut être dommageable pour les relations. Certaines se font trop discrètes, d'autres peuvent se montrer envahissantes et n'acceptent pas d'être limitées dans leurs demandes. Ces situations génèrent des tensions entre les intervenants.

Il s'agit de créer et valoriser la reconnaissance et la confiance mutuelles qui sont indispensables à un accompagnement de qualité.

Cette formation vise à répondre aux besoins du personnel de MR/MRS en termes de ressources pour améliorer la communication et l'écoute avec le résident et ses proches. Elle traite également du lien de confiance essentiel à un accompagnement de qualité.

Ces collaborations épanouies, avec le résident et avec son entourage, permettant au besoin, d'aborder sereinement les questions plus sensibles sur de la prise en charge ou les choix thérapeutiques.

## OBJECTIFS

- Situer la place et le rôle des différents intervenants
- Être à l'écoute de soi pour pouvoir écouter l'autre
- Identifier les limites et les résistances de chacun lors de la première rencontre
- Développer une plus grande capacité à gérer les crises et à éviter les conflits
- Affiner sa capacité à gérer ses émotions afin de garder une juste place dans la relation de soins
- Permettre aux soignants de redécouvrir leur potentiel créatif dans les relations avec les résidents et avec les proches de ces derniers

# BESOINS SPIRITUELS ET FIN DE VIE

## DESCRIPTION

Le métier de soignant, comme les métiers de la relation d'aide, nous met face à ce que la vie a de plus beau mais aussi de plus confrontant sur le plan humain : la maladie, la vieillesse, la perte d'autonomie, les troubles cognitifs, la fin de vie, la mort.

Chacun peut éprouver une véritable souffrance morale devant un corps abîmé, devant la solitude et l'angoisse des personnes fragilisées par la maladie, par une situation de handicap, par le grand âge ou encore devant ce que vivent les familles de ces personnes. Plus que dans tout autre métier, les soignants/accompagnants sont confrontés à leurs propres peurs, à leurs émotions en résonance avec celles de l'autre et à la question du sens.

Pour certaines personnes, la religion apporte des réponses et un soutien à ces grandes questions du sens (de la vie, de la mort, de la maladie, de la souffrance). D'autres, de plus en plus nombreuses aujourd'hui, se retrouvent face à elles-mêmes pour trouver des réponses à ces interrogations si essentielles à la mission des métiers de la relation d'aide.

De plus avec la crise que nous traversons, la manière dont il a fallu accompagner les personnes en fin de vie, les deuils vécus «à distance», les rites qui n'ont pas pu être célébrés comme souhaité remettent cette question de la spiritualité en fin de vie au grand jour.

## OBJECTIFS

- Aborder le thème de la mort et la question du sens pour la personne accompagnée comme pour l'accompagnant
- Prendre conscience de ses ressources en tant qu'accompagnant comme celles de la personne accompagnée
- Remettre en lumière les enjeux pour les soins et dans la société de l'accompagnement spirituel en fin de vie
- Valoriser le rôle des participants (toutes fonctions confondues) dans l'accompagnement spirituel des personnes en fin de vie



Formation d'une durée  
de 2 journées



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Devant la mort, nous serons comme à notre naissance, radicalement privé de toute puissance. C'est à cette faiblesse en nous que l'amour devrait s'adresser pour ne jamais se perdre.*

*Christian Bobin*



Formation d'une durée  
de 2 journées



Peut être organisée  
sur site et hors site



8 à 15 participants



*Le dialogue paraît en  
lui-même constituer  
une renonciation à  
l'agressivité.*

*Jacques Lacan*

# GESTION DE L'AGRESSIVITÉ ET DU CONFLIT

## DESCRIPTION

Les conflits avec les patients, les familles, le supérieur, les collègues... est-ce possible de les gérer de manière non agressive... et même sereine ?

Cette formation amène les participants à mieux comprendre les émotions qui peuvent émerger lors d'un conflit, à en analyser la nature, à en repérer les origines, pour permettre une approche non-violente de ceux-ci.

## OBJECTIFS

- Découvrir les origines de l'agressivité et de nos réactions automatiques
- Informer sur les liens entre la gestion des émotions, la communication et la résolution des conflits
- Interroger les participants sur leurs rapports à l'agressivité, en particulier dans leur pratique professionnelle
- Expérimenter des outils de gestion de conflit, outils pour désamorcer l'agressivité à sa source



# ÉTHIQUE ET SOINS EN MR ET MRS

## DESCRIPTION

Le personnel soignant, les accompagnants, les proches, sont régulièrement amenés à vivre des choix difficiles dans le cadre de leurs prises en charge : situation de fin de vie, sédation, demande d'euthanasie, choix thérapeutiques, contention, alimentation ... Pour éviter les dérives et respecter le patient, le personnel soignant et non soignant est invité à se remettre en question au quotidien.

Les événements vécus lors de la crise COVID sont également venus poser des grandes questions éthiques: prendre soin à quel prix? Décider à la place de l'autre ce qui est bon pour lui, contention et confinement... Ces questions viennent bousculer la conscience des soignants et peuvent contribuer à un malaise croissant.

La formation a pour buts de d'aiguiller les participants dans leurs questionnements et dégager des pistes d'actions concrètes pour une prise en charge plus sereine des patients.

## OBJECTIFS

- Éclairer les participants sur les grands principes éthiques (l'autonomie, la bienfaisance, la non-malfaisance et la justice.)
- Interroger la pratique des participants à la lumière de ces principes
- Valoriser le rôle des participants (toutes fonctions confondues) dans la réflexion éthique au sein de leur institution
- Élaborer des pistes pour plus de bientraitance au quotidien



Formation d'une durée  
d'1 journée



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Avons-nous bien fait ?*



Formation d'une durée  
d'1 journée



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Malgré l'avancée en âge,  
la demande affective  
existe : le corps, jusqu'à  
sa mort, parle encore.*

# LA VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE DE LA PERSONNE ÂGÉE EN INSTITUTION

## DESCRIPTION

Vieillir, c'est se redécouvrir soi-même. L'âge modifie les perspectives de la vie, chaque étape offrant de nouveaux défis.

Ce qui ne change pas, c'est le besoin d'intimité émotionnelle et physique, besoins de liens, de tendresse avec un autre être humain. Les soignants et accompagnants sont unanimes, il s'agit d'une réalité bien présente en institution.

Or les personnes âgées doivent faire face à de nombreux obstacles, tels que la détérioration de la santé, les préjugés culturels et moraux, les pressions sociales, mais aussi la non reconnaissance au droit à la sexualité, le manque d'intimité en institution, le vieillissement corporel et le regard désapprobateur de la société. La désorientation des résidents rajoute une difficulté dans la réflexion sur cette question de la vie affective et sexuelle des personnes âgées. Comment avoir une attitude bienveillante dans ce contexte ? Et comment les accompagner ?

Le CEFEM vise, par le biais de cette formation, à une prise en charge plus sereine des résidents âgés, en tenant compte de leurs besoins et de leur épanouissement, par des soignants et accompagnants (y compris volontaires) mieux informés et rassurés quant à leur rôle dans l'accompagnement de ces questions souvent taboues.

## OBJECTIFS

- Conscientiser les mécanismes de défense mis en place par l'entourage (soignants, les proches) concernant les besoins affectifs et sexuels des personnes âgées
- Pratiquer une écoute respectueuse des besoins affectifs des personnes âgées
- Comprendre la sexualité des personnes âgées
- Appréhender les comportements inadéquats
- Mener les participants à une réflexion personnelle sur les possibilités offertes aux personnes âgées de vivre leur vie affective en maison de repos

# GESTION DE L'AGRESSIVITÉ ET DU CONFLIT AVEC LA PLEINE CONSCIENCE

## DESCRIPTION

L'agressivité est présente dans toutes les institutions, parfois à des niveaux divers : de la part des résidents – parfois désorientés, de la part des familles, entre collègues. Celle-ci peut être visible ou invisible mais néanmoins difficile à vivre au quotidien.

Par l'outil de la pleine conscience, cette formation va aborder bien plus que la gestion de l'agressivité. Dans une ère où le stress est omniprésent, où les conditions de vie et de travail ont été fortement perturbées, les bénéfices de découvrir la pleine conscience se répercuteront dans tous les domaines.

Aborder la gestion des conflits avec l'outil de la pleine conscience permet d'initier un travail et une réflexion vers soi pour commencer. Parallèlement au fait que la notion d'agressivité sera analysée avec bienveillance, respect et ouverture, les participants seront initiés à une technique permettant de diminuer le stress et mieux gérer les émotions.

## OBJECTIFS

- Découvrir les origines de l'agressivité et de nos réactions automatiques
- Informer sur les liens entre la gestion des émotions, la communication et la résolution des conflits
- Interroger les participants sur leurs rapports à l'agressivité et leur fonctionnement en situation conflictuelle, en particulier dans leur pratique professionnelle
- Expérimenter la pleine conscience dans le cadre de la gestion de conflit : outil pour désamorcer l'agressivité à sa source, pour prévenir le conflit en pratiquant une écoute active de soi et de l'autre, pour prendre du recul, pour élargir la conscience de la situation conflictuelle et adopter un comportement responsable lors d'un conflit



Formation d'une durée  
de 2 journées



Peut être organisée  
wsur site et hors site



8 à 15 participants



*On ne peut arrêter les vagues, mais on peut apprendre à surfer.*

*Swami Satchitananda*

*Ne jamais oublier d'être bienveillant pour soi-même ! Cela facilitera la bienveillance envers les autres.*

*Christophe André*



Formation d'une durée  
de 2 journées



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Comment se forme,  
se transforme et, parfois,  
se déforme une équipe ?*

*Le conflit est-il  
préjudiciable au  
fonctionnement  
d'une équipe ?*

*Comment s'exprimer au  
cœur du conflit ?*

*Comment soutenir la  
créativité d'une équipe ?*

*Comment transformer  
la vie d'équipe,  
parfois pesante, en un  
milieu soutenant et  
épanouissant ?*

# TRAVAILLER ET COMMUNIQUER EN ÉQUIPE

## DESCRIPTION

Le travail en équipe peut être autant source de joie que de difficulté. Alors comment prendre soin de la communication et de la cohésion d'équipe ?

Les formateurs du CEFEM proposent d'offrir un moment de réflexion sur son propre fonctionnement au sein d'une équipe afin que chacun trouve sa juste place et que celle-ci participe à un renforcement général du groupe.

Cette formation est personnalisée et adaptée à chaque équipe rencontrée. Elle est toujours interactive et axée sur la collaboration afin d'avoir un impact concret sur le fonctionnement de l'équipe et le bien-être de chacun au sein de celle-ci.

## OBJECTIFS

- Identifier les modes de communication au sein de l'équipe
- Identifier les forces et les défis pour participer à une évolution positive d'équipe
- Valoriser les rôles et les fonctions propres à chacun, pour un renforcement général de l'équipe : « pas de maillon faible »
- Présenter les outils de collaboration positive, constructive et non-violente
- Identifier rapidement les attitudes nocives au bon climat d'une équipe et les pistes pour sortir d'une relation conflictuelle

# GESTION DU STRESS

## DESCRIPTION

Nos vies personnelles et professionnelles ne sont pas exemptes de stress. Il s'agit ici d'apprendre à mieux gérer ce stress. Comment? En identifiant les situations génératrices de stress, leurs facteurs et impacts.

Cette formation invite les participants à faire appel à leurs ressources individuelles pour développer des techniques (e.a. de relaxation) qui leur permettront de récupérer plus rapidement. Il s'agit de travailler sur ses réflexes personnels pour permettre à chacun de prendre soin de soi, éviter l'épuisement professionnel et le burn-out.

## OBJECTIFS

- Reconnaître les symptômes corporels, émotionnels qui résultent du stress
- Informer sur la surcharge émotionnelle et les différentes sources possibles du stress
- Favoriser l'auto-analyse des participants sur l'impact du stress dans leur vie quotidienne, mais aussi dans leurs relations professionnelles
- Mettre en évidence les comportements adéquats à adopter face aux situations de stress
- Repérer ensemble des pistes d'action, individuelle ou collective



Formation d'une durée  
de 1 journée



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Je me sens stressé(e),  
je ramène mon stress  
professionnel à la maison,  
je n'arrive pas toujours  
à distinguer l'essentiel  
du secondaire ... Cela a  
des répercussions sur  
mes relations avec les  
autres, mes collègues, les  
bénéficiaires, ma famille ...  
Ce stress professionnel  
n'est pas une fatalité !*



Formation d'une durée  
de 1 journée



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Comment rester attentif  
à ses propres besoins ?*

*Comment prendre soin  
de soi en l'espace de  
quelques minutes ?*

*Comment s'investir  
à fond sans dépasser  
ses propres limites ?*

*Où trouver le canal  
d'extériorisation de ses  
tensions intérieures ?*

# OUTILS DE RELAXATION À METTRE EN PLACE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

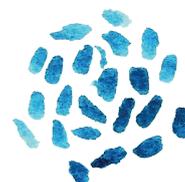
## DESCRIPTION

Dans notre société de rapidité, d'efficacité et de performance, dans un métier où qualité humaine, patience et implication sont de rigueur, comment rester attentif à ses propres besoins ? Comment arriver à prendre soin de soi en l'espace parfois de quelques minutes ? Comment s'investir à fond sans dépasser nos propres limites ? Où trouver le canal d'extériorisation de nos tensions intérieures ? Voilà tout l'intérêt de la détente pour les travailleurs !

Au travers de cette formation, nous proposons aux participants quelques outils pratiques tels que des exercices de pleine conscience (Mindfulness®), des espaces de respiration, déguster un fruit/morceau de chocolat en pleine conscience, des sessions de détente par étirements (yoga), l'(auto-)massage, la marche consciente ou encore les mandalas ou le dessin en pleine conscience. Ce n'est pas une distribution de solutions toutes faites que l'on vise, mais bien une prise de conscience de l'importance du maintien d'un équilibre personnel au travers de différentes pratiques de détente. Pour chacune de ces activités, nul besoin de matériel spécifique, ni de longues heures, ni de lieu particulier, simplement une envie de pousser sur le bouton « off » un instant et se reconnecter à soi.

## OBJECTIFS

- Informer sur les bénéfices d'actionner « l'interrupteur » après le travail ou durant les pauses.
- Prendre une distance suffisante vis-à-vis du travail, respecter ses limites et se sensibiliser à la bienveillance entre collègues.
- Aborder la gestion du stress et pleine conscience
- Expérimenter la diminution du stress par le biais d'une activité de détente



# EXPÉRIMENTER LA PLEINE CONSCIENCE AU TRAVAIL

## DESCRIPTION

Dans notre société de rapidité, d'efficacité et de performance ; dans un métier où qualité humaine, patience et implication sont de rigueur ; comment rester attentif à ses propres besoins ?

En outre, la crise du COVID a un impact considérable sur les conditions de travail. Le personnel est épuisé, sous pression constante et en manque de ressourcement.

Les absences liées au burnout ont presque triplé en trois ans et les risques psychosociaux constituent la première cause d'invalidité, en particulier pour les professions médicales et paramédicales.

Cette formation est pensée pour permettre aux travailleurs de reprendre leur souffle, reprendre contact avec eux-mêmes et avec leur corps.

Prendre soin de soi pour mieux prendre soin de l'autre...

## OBJECTIFS

- Informer sur les bénéfices d' « actionner l'interrupteur » après le travail ou durant les pauses.
- Prendre une distance suffisante vis-à-vis du travail, respecter ses limites et se sensibiliser à la bienveillance entre collègues.
- Expérimenter la diminution du stress par le biais d'une initiation à la pleine conscience



Formation d'une durée  
d'1 journée



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Comment arriver à prendre soin de soi en l'espace parfois de quelques minutes ? Où trouver le canal d'extériorisation de ses tensions intérieures ? Comment s'investir auprès des bénéficiaires en respectant ses propres limites*



Formation d'une durée  
de 2 journées



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Comment rester attentif  
à ses propres émotions ?*

*Comment s'investir à  
fond sans dépasser  
ses propres limites dans  
un contexte de crise ?*

*Où trouver le canal  
d'extériorisation de ses  
tensions intérieures ?*

# APPRIVOISER SES ÉMOTIONS POUR REBONDIR EN PÉRIODE DE CRISE

## DESCRIPTION

Le contexte émotionnel et de stress dans lequel la crise du Covid-19 a plongé l'humanité a des conséquences et des répercussions à court, moyen et long terme. Les conditions de travail, les soins, la relation à l'autre s'en trouvent profondément marqués. Les soignants jonglent entre confinements, restrictions, heures supplémentaires, épuisement, demande d'investissement accrue, etc.

Le but de cette formation est de permettre aux soignants de s'exprimer et de faire appel à leurs ressources individuelles pour prendre soin de soi et ainsi éviter un syndrome de stress post traumatique ou d'épuisement et les complications que celui-ci peut engendrer s'il n'est pas pris en charge rapidement.

## OBJECTIFS

- Dédier un espace-temps au partage des ressentis sur la crise et ses implications passées, présentes, à venir
- Apprendre à reconnaître les émotions qui nous submergent et mettre des mots dessus
- Repérer ensemble des pistes d'action, individuelles ou collectives
- Distinguer le mental (pensées), les émotions (ressentis), le corps physique et parvenir à utiliser ces informations.
- Améliorer les processus de fonctionnements relationnels et comportementaux (vis-à-vis de soi et vis-à-vis du groupe)

# (RE)FAIRE ÉQUIPE EN PÉRIODE OU APRÈS LA CRISE DU COVID-19

## DESCRIPTION

Les équipes en MR et MRS sont/ont été mises à rude épreuve pendant de longs mois. Isolement, peurs, décès de résidents, voire de collègues, maladie, épuisement, changements au sein des équipes ... sont autant de sources de solidarité mais potentiellement de tensions aussi. Cela doit-il passer par l'expression des difficultés vécues ? Par un travail de création commun ?

Nous proposons de laisser aux travailleurs la possibilité dans un 1<sup>er</sup> temps de s'exprimer, pour ensuite – sur base de ce qui aura été exprimé– travailler ensemble à « l'après » pour une équipe.

Les contacts que le CEFEM entretient avec les responsables de MR/S tendent à montrer que les équipes sont en grande souffrance et questionnement sur le sens de leur travail. Prendre le temps, en équipe, après l'urgence, de se poser pour réfléchir ensemble à ce qui nous lie afin de puiser dans l'équipe la force nécessaire pour continuer est indispensable tant au niveau collectif (esprit d'équipe) qu'individuel (prévention du burn-out, éventuellement identification des personnes en situation de stress post-traumatique).

## OBJECTIFS

- Dédier un espace-temps au partage en équipe des ressentis liés à la crise et ses implications passées, présentes, à venir
- Favoriser la création du lien entre les membres de l'équipe
- Valoriser les rôles et les fonctions propres à chacun, pour un renforcement général de l'équipe
- Identifier les forces et les défis pour participer à une évolution positive d'équipe
- Présenter les outils de collaboration positive, constructive et non violente



Formation d'une durée de 2 journées



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Surmonter les épreuves en équipe, donne les meilleures raisons d'avoir confiance en elle.*

*Avec les conditions que nous avons vécues et que nous traversons encore, il est important de s'arrêter et regarder en arrière, pour aller de l'avant ensemble.*



## SUPERVISIONS



Supervision d'une durée  
de 2h (au minimum) ou  
3h par rencontre



Sur site ou hors site



Nombre de rencontres  
à définir en fonction  
des besoins

Un projet de  
supervision peut  
s'étendre de quelques  
semaines  
à quelques années  
selon la mission

La supervision est un lieu de parole, qui s'adresse à un groupe de travailleurs qui partagent un quotidien professionnel.

Ceux-ci n'occupent pas nécessairement la même fonction au sein de leur institution, le groupe peut en effet être pluridisciplinaire. **La supervision interroge les pratiques, le mode de fonctionnement d'équipe et participe à l'émergence de nouvelles relations et/ou méthodes de travail.**

La demande première émane soit de la direction, soit des travailleurs, mais in fine l'accord des deux parties est nécessaire pour qu'une supervision puisse être mise en place. Sans demande de la part des participants, la supervision est rendue impossible.

La supervision est un espace-temps sécurisé au sein duquel il est proposé à chaque participant de s'exprimer en son nom propre. **C'est un espace de réflexion qui concerne à la fois sa propre pratique et la dynamique du groupe.**

La crise que nous traversons est venue bousculer de plein fouet les équipes de soins. L'être humain est capable de métaboliser une certaine quantité de pressions, de pertes, de souffrance, de décès mais il est important de ne pas dépasser les limites pour ne pas laisser des symptômes psychiques et physiques s'inscrire en lui.

### OBJECTIFS

- Créer un espace où les travailleurs peuvent penser leurs pratiques professionnelles, échanger leurs idées, leurs expériences, leurs difficultés et leurs souffrances
- Augmenter la confiance, la solidarité et renforcer les liens au sein des équipes
- Permettre aux participants de faire le travail d'élaboration psychique nécessaire après une expérience difficile, violente
- S'approprier dans un travail commun les douleurs et les pertes, les joies et les acquis de ces moments
- Assurer une base solide pour affronter les crises et les après-crises et leurs multiples conséquences
- Favoriser une plus grande qualité de vie chez le participant, et par voie de conséquence celle-ci se retrouve également chez les bénéficiaires

## MÉTHODOLOGIE

Le superviseur doit impérativement être extérieur à l'institution concernée. Il fait fonction de tiers, pose le cadre de travail au sein de la supervision et en est le garant. Il n'a pas en charge de trouver des solutions aux problèmes rencontrés au sein de l'institution mais bien de faire émerger de l'équipe des réflexions lui permettant d'amorcer elle-même le changement. **La mise en mots permet un travail psychique à travers l'accueil, l'écoute, le partage.**

→ **La supervision clinique** a pour visée l'analyse de situations précises vécues par un ou plusieurs travailleurs. Il s'agit d'élaborer ensemble dans l'après-coup le cas qui pose problème ou qui questionne. Le travail de réflexion de chacun se situe au carrefour du champ personnel et professionnel. **La richesse des points de vue énoncés permet au soignant concerné d'élargir sa vision de la situation et du contexte en question, et aussi de se sentir reconnu et soutenu.**

→ **La supervision institutionnelle** quant à elle vise une amélioration ou un changement institutionnel. Elle interroge les rapports entre les soignants et le fonctionnement de l'institution. Elle analyse la compréhension des enjeux institutionnels. Elle prend en compte l'organisationnel, le politique et le social dans le cadre du monde du travail. Le CEFEM n'a **pas** pour mission d'assurer des supervisions institutionnelles.



### MODALITÉS D'ORGANISATION DE NOS FORMATIONS

3 modalités existent, à vous de choisir celle qui convient le mieux à votre besoin :

- **Sur site** : à destination du personnel d'une même institution, en son sein
- **Hors site** : à destination du personnel de plusieurs institutions qui se retrouvent dans une salle réservée à cet effet
- **Par visioconférence**

### COMMENT BÉNÉFICIER DES FORMATIONS ET SUPERVISIONS DU CEFEM?

Plusieurs possibilités de financement existent.

Des formations sont accessibles **gratuitement** via le catalogue FORMACTION pour l'ensemble du secteur non marchand francophone. Ces formations sont organisées à Bruxelles et en Wallonie. Voir [www.catalogueformation.be](http://www.catalogueformation.be)

Toutes nos formations peuvent être organisées sur site et faire l'objet d'une subvention via FEBI pour le secteur des maisons de repos et maisons de repos et de soins. Voir [www.fe-bi.org](http://www.fe-bi.org)

Contactez-nous pour en savoir + sur les démarches à effectuer pour bénéficier de ces formations **gratuitement**.

### TARIFS

- Nos tarifs sont tout compris (déplacements et supports de formation) pas de mauvaise surprise en fin de parcours !
- Le CEFEM n'est pas assujetti à la TVA (art 44 code fiscal)

Formation - en institution – pour un groupe (8 à 15 pers.)	1 journée	900 € tout compris
	½ journée	450 € tout compris
Supervision d'équipe	2h	350 € tout compris
	3h	450€ tout compris

Vous souhaitez connaître les actualités du CEFEM, les nouvelles formations proposées, les financements possibles pour vos formations ?

Inscrivez-vous à notre newsletter en envoyant un mail à [info@cefem.be](mailto:info@cefem.be) !

**ANNE DUCAMP**

*Psychologue clinicienne, psychothérapeute, formatrice, superviseuse et enseignante.*

Anne a travaillé de nombreuses années comme psychologue clinicienne dans diverses institutions sociales telles qu'une Maison Maternelle, le Centre de Prévention du Suicide et au sein d'une plateforme régionale de soins palliatifs.

Elle a une expérience de psychothérapeute pour adultes en pratique privée ainsi qu'une expérience d'enseignante en Haute École (kinésithérapeutes, psychologues, logopèdes) en y donnant des cours de psychopathologie durant de nombreuses années.

Elle a également participé à la formation de futurs conseillers conjugaux et familiaux à travers des cours pratiques (écoute- relation d'aide- groupe d'expression personnelle) et des cours de psychopathologie.

Elle est particulièrement sensible à l'importance de l'écoute et à la qualité de présence dans la relation soignants-bénéficiaires ainsi qu'au sein des équipes.

Anne forme les travailleurs à la réflexion sur tout ce qui concerne la fin de vie ; à la bienveillance, à l'accompagnement de la personne désorientée, aux troubles psychiatriques et à toutes les thématiques permettant d'améliorer la qualité des soins par une meilleure qualité de présence.

Elle accompagne aussi les équipes dans un travail de réflexion et questionnement dans le cadre de supervisions cliniques.

**ANNE-GAËLLE BAUDOT**

*Formatrice, massothérapeute et assistante sociale.*

Anne-Gaëlle exerce en tant qu'assistante sociale en milieu hospitalier en soins palliatifs et en oncologie.

Elle est aussi massothérapeute et s'est spécialisée dans l'accompagnement par le toucher de personnes fragilisées (burn-out, deuil, maladie et grand âge en MR et MRS).

Formée en soins palliatifs et qualité de vie, en communication non violente, passionnée par l'humain, elle a aussi enrichi sa pratique par de nombreux outils issus de différentes approches psychocorporelles, des thérapies énergétiques ou encore de l'expression créative.

Anne-Gaëlle forme des professionnels et bénévoles de la relation d'aide sur les thèmes des besoins spirituels et de la fin de vie, de la présence à Soi et à l'Autre, du toucher relationnel, de la gestion des émotions, de l'estime de soi et du bien-être.



## **EMMANUELLE PATERNOSTRE**

*Psychologue et formatrice.*

Après un parcours professionnel dans le secteur hospitalier, Emmanuelle travaille au sein de plateformes de soins palliatifs. En qualité de psychologue et de formatrice, elle y accompagne les patients, leurs proches, les volontaires et les soignants dans le contexte de la fin de vie. En outre, elle a développé une consultation privée de thérapeute. Sa pratique s'inscrit dans une approche holistique de l'être humain.

Dans sa mission de formatrice au CEFEM, Emmanuelle partage avec enthousiasme son expérience et accompagne les soignants dans leurs questionnements, leurs réflexions, leurs doutes, leurs émotions, leurs motivations ou démotivations afin qu'ils trouvent, par eux-mêmes et en eux-mêmes, la posture la plus juste à adopter dans la relation de soins, chaque fois singulière, qu'ils traversent.

L'hypnose, la méditation, le shiatsu, l'EFT (Emotional Freedom Techniques) sont autant d'outils qui viennent enrichir sa pratique de formatrice.

## **FRANÇOISE VAN DEN EYNDE**

*Psychothérapeute, psychanalyste, formatrice et superviseuse.*

Au cours de sa carrière, Françoise a notamment travaillé dans plusieurs centres de Planning Familial, animé des groupes de paroles en milieu carcéral et collaboré avec le Centre de Prévention du suicide. A côté de cela, Françoise a une pratique d'accompagnement privé pour adultes, adolescents et couples.

Françoise forme et supervise des équipes de soignants dans différents types d'institutions. Elle a initié plusieurs formations où l'écoute dans la relation est prépondérante. La place de la famille tient pour elle également une place importante.

Les questions relatives à la mort, à la souffrance, au deuil et au désir de vivre sont centrales dans sa pratique professionnelle.

## **LYDIA LASSAUX**

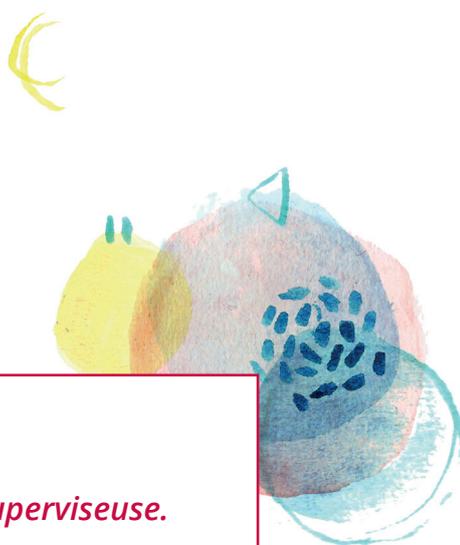
*Psychologue, formatrice et superviseuse.*

Le fil conducteur de la pratique de Lydia est l'accompagnement et le soutien de la personne âgée, notamment désorientée mais pas exclusivement, et de ses aidants, qu'ils soient naturels ou professionnels.

Après plus de 15 ans de pratique en maisons de repos et de soins et en particulier auprès de personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer, Lydia met à profit ses connaissances, acquises grâce à ce que les résidents lui ont appris, en transmettant et partageant sa belle expérience de terrain.

Elle a enrichi sa pratique grâce à diverses formations telles que l'analyse transactionnelle, l'hypnose, l'EMDR (Eye Movement Desensitization and Reprocessing) mais également les thérapies brèves plurielles afin de diversifier les outils proposés et surtout afin de s'adapter aux équipes et aux personnes qu'elle rencontre ou qu'elle supervise.

Former le personnel de maison de repos et de soins, les accompagner dans une démarche de réflexion sur leur travail clinique est une évidence pour elle car comme elle aime le dire « un personnel qui va bien, c'est un résident qui va bien ».



## **MARIE-PHILIPPE HAUTVAL**

*Psychologue et psychothérapeute, formatrice et superviseuse.*

Elle a exercé une fonction de psychologue dans un centre d'accueil pour personnes souffrant de handicap mental et rend des expertises familiales pour les tribunaux. Marie-Philippe supervise des équipes soignantes tant dans le domaine des soins palliatifs que du handicap. Le domaine des techniques corporelles tient également une place importante dans sa pratique, permettant le maintien d'un équilibre global.

Elle mène par ailleurs une activité professionnelle en consultation privée pour couples, familles, individuels.

Ses domaines d'intervention se focalisent essentiellement vers les formations et supervisions d'équipes de soins de bénéficiaires vulnérables (personnes âgées, handicapées, en fin de vie, exclues ... ).

## **OLIVIER BERNARD**

*Médecin généraliste, formateur en Pleine Conscience® et médecin responsable d'une unité de soins palliatifs*

La philosophie de travail d'Olivier est celle de la Médecine Intégrative: prendre de l'altitude, considérer le malade et pas seulement la maladie, dans tout son contexte, somatique mais aussi psycho-spirituel, relationnel et social.

Parmi les outils qu'Olivier affectionne, et auxquels il s'est particulièrement formé, la pleine conscience (Mindfulness®) lui permet d'assurer des formations extrêmement constructives et productives avec l'avantage d'un bagage médical et humain conséquent.

Les thématiques privilégiées par Olivier sont les soins palliatifs, l'accompagnement des repas dans une vision globale, l'écoute, la gestion de l'agressivité avec l'outil de la pleine conscience, la bientraitance et globalement tout ce qui concerne le mieux-être tant des soignants que de leurs bénéficiaires.

## **PAOLO DOSS**

*Formateur, conférencier, auteur-metteur en scène-interprète et clown en hôpital.*

Paolo est formateur dans les domaines de la communication, l'humour, la redécouverte du clown intérieur, l'acceptation de la différence, la gestion des émotions, le clown en milieu hospitalier, les soins palliatifs, la gestion de la douleur du patient, la bienveillance...

Ses formations sont destinées au personnel infirmier et médical, aux instituteurs, au personnel des maisons de repos et de soins, à toute personne travaillant dans la relation d'aide à l'Autre et à leurs bénéficiaires.

Les thématiques qui lui sont chères tournent autour de la bientraitance, le travail en équipe, le « prendre soin » de soi/de l'autre, le travail autour du deuil, la découverte de son clown-intérieur, la sexualité en MR et MRS et auprès des personnes avec un handicap, les relations d'aide, l'humain dans toute sa richesse etc.



## **SYLVIE JAMAR**

*Formatrice et médiatrice agréée dans les matières civiles, commerciales et sociales.*

Passionnée par les dynamiques de dialogue et d'influence, la gestion de conflit et la (re) construction de liens sociaux, Sylvie a acquis une expérience professionnelle dans le secteur non marchand et marchand, principalement dans la négociation, la gestion de projets et d'équipe, la gestion de crise et la médiation.

Sylvie organise la mise en place de projets institutionnels et pédagogiques dans un contexte sensible, coordonne des groupes de travail et accompagne individuellement toute personne se trouvant dans une situation complexe ou incertaine. De plus, elle anime des groupes de parole et des ateliers d'exercices en lien avec le travail et la communication en équipe, la gestion de relations difficiles, ainsi que la gestion de situations conflictuelles et d'agressivité.

Ses principaux terrains d'action sont des institutions de soins de santé, des maisons de repos et de soins, ainsi que des centres d'hébergement pour personnes handicapées.

### **ELEONORE DE NEVE & KATE VEROUGSTRAETE**

#### *Chefs de projets*

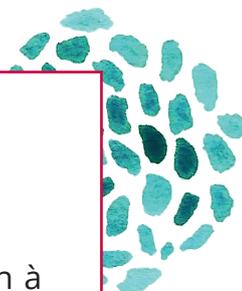
Point de contact central entre les institutions, les fonds sociaux, les travailleurs soucieux de parfaire leur formation, et les formateurs du CEFEM, les chefs de projet analysent et coordonnent toutes les demandes qui parviennent au CEFEM afin de proposer la réponse la plus ajustée aux besoins des demandeurs. Elles veillent personnellement au bon déroulement des formations.

Toutes deux infirmières, et après plusieurs années à travailler dans différents services de soins palliatifs et de neurologie, Éléonore et Kate souhaitent – par le biais des actions du CEFEM – améliorer les prises en charge des bénéficiaires par l'amélioration des conditions de travail et de reconnaissance du personnel soignant. Fortes de leurs expériences de terrain, elles sont les interlocutrices idéales pour élaborer un plan de formation adapté à votre équipe.

### **ANOUCHKA DE GRAND RY**

#### *Directrice*

En charge de la gestion administrative du Centre de formation à l'écoute du malade, la direction est particulièrement attentive à la qualité des services offerts en terme de pédagogie et de contenu des formations. Elle travaille en étroite collaboration avec les chefs de projet et le Conseil d'administration.





Blank page with horizontal dotted lines for writing.

Blank page with horizontal dotted lines for writing.

**Éléonore de Neve**  
**Kate Verougstraete**  
*Chefs de projet*  
[info@cefem.be](mailto:info@cefem.be)

**Anouchka de Grand Ry**  
*Directrice*  
[a.degrandry@cefem.be](mailto:a.degrandry@cefem.be)

**Dr Didier du Boullay**  
*Président*

Dernière mise à jour  
Janvier 2022



Le CEFEM est agréé par la Commission  
communautaire française (COCOF)

**Éditeur responsable :**  
Anouchka de Grand Ry  
Avenue Léon Tombu 4 - 1200 Bruxelles

**CEFEM - Centre de Formation à l'Écoute du Malade**

**Siège social:**  
Avenue Léon Tombu 4 | 1200 Bruxelles | Belgique  
**02 345 69 02 | [www.cefem.be](http://www.cefem.be) | [info@cefem.be](mailto:info@cefem.be)**

Compte bancaire : BE19 3751 0066 9612  
RPM Bruxelles - num. d'entreprise : BE0432.369.580