



CEFEM
ASBL

Catalogue 2024-2025

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,

- l'information et la formation sont essentielles au monde du travail et à la qualité des services
- la bienveillance envers les personnes _ notamment fragilisées _ est un pilier essentiel à la relation de soin et de manière plus large à la société
- le secteur à profit social, qu'il soit public ou privé, est vecteur de sens, de vision et de valeurs humaines
- chaque personne, chaque groupe contribue à son échelle individuelle ou collective à améliorer les choses
- l'agressivité peut être évitée et les relations apaisées
- les membres d'une équipe sont capables de s'écouter et de fonctionner positivement
- la souffrance au travail, les conflits et la maltraitance ordinaire doivent être évités
- les fins de vie peuvent être « sereines »

... alors nous avons un défi à relever ensemble !

Comment ?

En créant **de manière participative et active les conditions de cohésion et de responsabilisation de votre équipe**, par le biais soit:

- d'une formation « catalogue »
- d'un accompagnement concret sur le terrain
- d'une formation « sur mesure »
- d'une supervision d'équipe ou clinique

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

Un besoin s'exprime au sein de vos équipes ? Un nouveau challenge est à relever dans votre institution ? Je vous invite à parcourir notre catalogue et à nous contacter pour entamer avec nous **le processus de changement adapté** qui vous permettra d'améliorer votre vision, la qualité de votre service, le bien-être de vos travailleurs ... et de faire la différence!

Diana Van Oudenhoven,
Directrice

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

02 345 69 02 | info@cefem.be

www.cefem.be

Toutes les formations et supervisions assurées par le CEFEM sont reprises dans ce catalogue ou sur notre site internet. Elles peuvent être reconnues – tant par les autorités d'agrément que de financement – comme formation permanente et font l'objet d'une attestation de participation remise aux participants au terme de leur formation.

LA PHILOSOPHIE DE TRAVAIL DU CEFEM	06
FORMATIONS	09
FORMATION SUR MESURE	10
SOINS DE SANTE, RELATIONS AVEC LE PUBLIC BENEFICIAIRE	
Sensibilisation aux soins palliatifs	11
Bienveillance 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, 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	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
Le manque de reconnaissance, comment continuer à « donner » en tant que soignant-e ?	24
Projet de vie institutionnel et projet de vie individualisé	25
Face au(x) déni(s) du patient et de ses proches, quelle(s) posture(s) pour les soignant-e-s?	26
Questionnement éthique dans l'accompagnement	27
La vie affective et sexuelle de la personne âgée en institution	28
Vivre la diversité culturelle dans les soins de fin de vie	29
Face à la personne porteuse de handicap mental en MRS	30
(Re)faire équipe après une crise	31
Vieillesse de la personne handicapée vivant en institution	32
COMMUNICATION, TRAVAIL EN EQUIPE, « SOFT SKILLS »	
Gestion de l'agressivité et du conflit	33
Gestion de l'agressivité et du conflit avec la pleine conscience	34
Travailler et communiquer en équipe	35
Gestion du stress	36
Outils de relaxation à mettre en place sur le lieu de travail	37
Communication et assertivité	38
Apprivoiser ses émotions pour rebondir en période de crise	39
Communiquer de manière non violente en équipe	40
Sensibilisation à l'approche narrative	41
L'arbre de vie, introduction à l'approche narrative	42
Faciliter une réunion en intelligence collective	43
Harcèlement et provocation, un apprentissage pour réagir verbalement	44
Atelier pratique de gestion du stress par l'autohypnose	45
SUPERVISIONS	47
EN PRATIQUE	48
LES FORMATEURS DU CEFEM	49
LA DIRECTION/COORDINATION	54
NOTES	55

LA PHILOSOPHIE DU CEFEM

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

- Chaque travailleur dispose d'un potentiel propre et important.
- Nos formateurs/superviseurs ont pour mission d'être les partenaires d'un changement participatif au sein des institutions.
- Quand la formation concerne la relation de soin, celle-ci 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. L'analyse de votre demande est réalisée avec vous et gratuitement afin de rendre votre projet de formation et/ou d'accompagnement de vos équipes le plus adéquat possible et ajusté à votre situation.

Le contexte institutionnel, le nombre de travailleurs, les difficultés au sein d'un service, une réorganisation, une crise, un changement du cadre de réglementation, sont autant d'éléments qui peuvent alimenter la réflexion préalable pour orienter l'accompagnement par le CEFEM afin que son intervention soit la plus proche possible de la réalité de l'institution et des travailleurs qu'il sera amené à accompagner.

Sur base de cette analyse de la demande, un cadre de travail concret peut prendre forme. Il peut également s'avérer qu'une des formations « types » ou « catalogue » du CEFEM ne corresponde pas exactement à ce que l'institution souhaite. Une formation ou un accompagnement « sur mesure » peuvent alors également être élaborés.

Les formations sur mesure et les accompagnements sur le terrain sont le propre de notre centre de formation et l'expérience nous permet de constater que ces types d'accompagnement, pensés au préalable, conçus et adaptés à l'institution, constituent un réel moteur de changement mettant les travailleurs en action positive et en processus de co-construction.

→ Pour une analyse de demande dans votre institution, n'hésitez pas à nous contacter !

Public

Exception faite de nos modules de formation d'approfondissement, l'offre du CEFEM ne nécessite aucun prérequis. Les formations sont destinées à toute équipe ou personne qui souhaite améliorer ses compétences humaines et professionnelles en matière d'accompagnement ou de travail en équipe.

Quelles que soient les qualifications et expériences des participants, le formateur/superviseur 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.

Lorsque nos formations font l'objet d'une intervention d'un fonds social, elles sont cependant réservées aux travailleurs et travailleurs salarié-e-s du secteur non-marchand privé.

Pédagogie et méthodologie propres au CEFEM

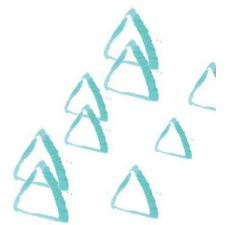
Il est illusoire de vouloir se mettre à l'écoute de l'autre quel qu'il soit si l'on n'a pas fait soi-même l'expérience d'avoir été vraiment écouté.

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 publics.

« 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 ou accompagnement se situe dans un mouvement perpétuel entre théorie et pratique et le CEFEM, 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, la gestion de conflits, la définition de nouveaux contours ou la cohésion d'équipe ? 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 nombreuses thématiques peuvent être déclinées suivant les spécificités de votre institution et/ou de votre public bénéficiaire :
Travailler professionnellement avec ses émotions – Assertivité – Gestion des conflits – Questions éthiques en fin de vie – la sexualité des personnes âgées en institution – les relations avec les proches – Communication non violente – Approche narrative – Intelligence collective – Créativité – Soins palliatifs – Besoins spirituels en fin de vie.

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 problématique de l'accompagnement humain et psychologique des personnes malades et en fin de vie reste entière, même vingt ans après la loi sur les soins palliatifs. Pour le CEFEM, cet accompagnement relève de l'absolue nécessité de respecter le malade comme une personne à part entière, d'écouter ses besoins, de répondre à ses interrogations, de prendre soin de l'être vivant qu'il demeure jusqu'à son dernier souffle.

OBJECTIFS de la formation FONDAMENTAUX (pas de prérequis)

- Aborder le thème de la fin de vie et de la finitude
- Découvrir les lois en matière de soins palliatifs et l'organisation des soins palliatifs en Belgique
- Aborder l'approche globale du patient et la culture palliative
- Valoriser le rôle des participants (toutes fonctions confondues) dans l'accompagnement des personnes en soins palliatifs
- Aborder les deuils, la gestion des émotions, la présence à Soi et à l'Autre

OBJECTIFS de la formation PRATIQUE d'approfondissement (nécessite une expérience en matière de soins palliatifs)

- Appréhender la mise en pratique du cadre légal des soins palliatifs ainsi que la philosophie des soins palliatifs
- Prendre conscience et intégrer la nécessité de l'importance du travail en pluridisciplinarité pour améliorer le confort des patients, de leur famille, et des différents intervenants professionnels ou volontaires
- Déconstruire les croyances
- Questionner les pratiques sur le terrain



Formation de 2 jours pour le module « Fondamentaux » et de 1 jour pour le module « Pratique »



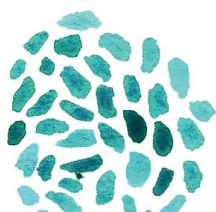
Sur site ou hors site



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'1 jour pour le module de « base » et de 3 jours pour le module « approfondissement »



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.

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 de la formation de BASE

- 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

OBJECTIFS de la formation TRAINING (approfondissement)

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

RÉFLEXIONS AUTOUR DE LA CONTENTION

DESCRIPTION

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 de 2 jours



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



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 ?





Formation de 2 jours



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



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

Manu Keirse

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. 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.

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

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 repenser 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'1 jour



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'1 jour
pour le module de
« base » et 3 jours pour
le module
« 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
- 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 soins en conscience/présence
- Valoriser le rôle des participants (toutes fonctions confondues) dans l'apaisement des personnes souffrantes



Formation de 3 jours



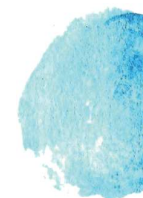
Sur site ou hors site



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' 1 jour



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



Le rire est essentiel parceque 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, 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 balisage.

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' 1 jour



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 de 2 jours



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



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.

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.

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.

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 formation 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 de 2 jours



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 de 2 jours



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

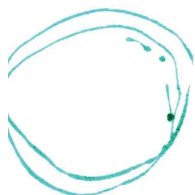
La rencontre avec une personne inconnue est toujours une expérience unique et la place des familles au sein des institutions est parfois difficile à définir ; ce qui peut être dommageable pour les relations. Certaines se font trop discrètes, d'autres peuvent se montrer envahissantes et n'acceptent pas d'être limitées dans leurs demandes. Ces situations génèrent des tensions entre les intervenants. Il s'agit alors 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, 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 Covid, 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' 1 jour



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 nous que l'amour devrait s'adresser pour ne jamais se perdre.

Christian Bobin



Formation d'1 jour



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Apprendre à ne plus attendre
pour ne pas s'épuiser*

LE MANQUE DE RECONNAISSANCE, Comment continuer à « donner » en tant que soignant-e?

DESCRIPTION

Toujours plus pressé par le temps, des responsabilités grandissantes, le ou la soignant-e est épuisé-e et exprime un manque de reconnaissance. Pourquoi avons-nous besoin que notre travail soit reconnu ? Avons-nous besoin d'un merci, d'un salaire revalorisé ou de toute autre chose ?

Cette formation vous propose d'expérimenter des prises de conscience et des postures autres à l'occasion d'une journée :

- Comprendre ce qui motive le besoin de reconnaissance
- Trouver des pistes pour nous valoriser nous-mêmes et valoriser notre travail
- Nous donner ce que nous ne recevons pas des autres.

Ce sera l'occasion de partager vos difficultés au sein de votre travail et de commencer à envisager les choses différemment. Vous allez apprendre à communiquer avec vos collègues, votre hiérarchie et vos proches afin que le manque de reconnaissance ne se transforme pas en rancœur, frustration, tristesse, ... et que vous puissiez vous épanouir dans votre travail de soignant-e.

OBJECTIFS

- Définir les mots/maux , pour comprendre et agir sur le besoin, la reconnaissance, l'envie, le manque
- Nos réactions face au manque de reconnaissance et y pallier pour éviter les frustrations, le stress, le burnout, ...
- Clarification de sa responsabilité, en interaction continue avec ceux qui nous entourent au travail ou à la maison
- Prises de conscience et mise en place des bases d'un positionnement assertif. Comment se respecter et respecter l'autre dans sa réalité
- Notion de sens, de ressources personnelles, d'alignement
- Mieux se connaître, se comprendre et s'accepter pour ne plus s'épuiser à combattre nos ressentis.

PROJET DE VIE INSTITUTIONNEL ET PROJET DE VIE INDIVIDUALISE

DESCRIPTION

Cette formation permettra d'aborder les points suivants :

- Normes applicables aux maisons de repos et maisons de repos et de soins (MR et MRS)
- Le projet de vie (PDV): Définition ? Les étapes de sa construction ? Qui y collabore ? Les éléments essentiels qui le constituent ? Pourquoi est-ce un outil précieux ? Quel est notre PDV institutionnel ? Que dit-il de notre philosophie d'accompagnement ? Comment lui permettre d'évoluer ? En quoi le projet de vie peut-il contribuer à la démarche de qualité de l'institution ?
- La pluridisciplinarité, tous vers un seul but : Redéfinition des missions de chacun·e et la contribution dans la réalisation du PDV
- Le projet de vie individualisé (PDVI): Définition. Projet d'accueil et d'accompagnement personnalisé pour et avec le·a résident·e. Quelles démarches entreprendre pour sa construction ? Pourquoi Individualisé ? Buts recherchés ? Les bénéfiques pour le·a résident·e, pour les professionnel·les, pour l'établissement ? Comment s'y prendre ? Evaluation des capacités préservées des personnes avec troubles cognitifs. Evaluation régulière du projet.

OBJECTIFS

- Faire prendre conscience de l'importance d'une démarche commune et cohérente dans l'accompagnement, portée par le projet de vie de l'établissement
- Valoriser la place de chacun dans un accompagnement de qualité
- Valoriser l'interdisciplinarité et renforcer la cohésion d'équipe par le rappel d'une mission commune et de l'importance de chaque maillon
- (Re)Découvrir les spécificités de tous les métiers gravitant autour du résident
- Faciliter la construction d'un encadrement de qualité, respectueux des souhaits de vie des résidents en général et des résidents souffrant de troubles cognitifs en particulier



Formation d'1 jour



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



Comprendre la philosophie et l'utilité du projet de vie individualisé pour les personnes souffrant de troubles cognitifs





Formation d'1 jour



Sur site et hors site



8 à 15 participants



Le terme « déni » est parfois utilisé à tort et à travers dès lors qu'un patient sort d'un plan de traitement ou dès qu'il cherche à exprimer sa singularité. Par ailleurs, le déni est aussi une réalité face à tout ce qui est confrontant.



FACE AU(X) DENI(S) DU PATIENT ET DE SES PROCHES, quelle(s) posture(s) pour les soignant-e-s et les accompagnant-e-s ?

DESCRIPTION

Cette formation souhaite aider les soignants à prendre un peu de recul entre les exigences de l'hôpital, le respect du patient, leurs propres rapports au monde (parfois aux antipodes de ceux des patients) et les valeurs (patients/ soignants/famille/hiérarchie etc ...). Elle permet également de valider le vécu de difficultés, les émotions légitimes, donner quelques outils. Les soignants sont effectivement parfois pris entre le marteau et l'enclume, entre les normes médicales ou les projets de soins et le vécu ou les résistances des patients.

Comment se positionner en tant que soignant-e-s pour un accompagnement le plus bienveillant possible? Comment tenir compte de la vision du patient, tenir compte de ses souhaits et comprendre mieux ce qui se joue derrière certaines réactions; accepter son impuissance parfois et favoriser la collaboration.

OBJECTIFS

- Mieux comprendre le déni (approches existentielle et psychologique)
- Favoriser l'approche globale du patient
- Approcher le déni comme mécanisme du deuil et comme phase de pré-intention dans un processus de changement
- Acquérir un savoir-être et un savoir-faire face aux situations de déni
- Favoriser la communication bienveillante, le respect de l'autonomie du patient et l'acceptation de ses limites en tant que soignant
- Apprivoiser l'incertitude, donner du sens et maintenir l'espoir dans ses multiples formes

QUESTIONNEMENT ETHIQUE DANS L'ACCOMPAGNEMENT

DESCRIPTION

Toute relation d'accompagnement, et en particulier en fin de vie, se déploie dans un cadre éthique issu de différentes références qui se mêlent (culture, valeurs, philosophie, institution, société etc.) Les échanges entre le patient, ses proches et les soignants sont régis par ces différents contextes qui apportent à la réflexion éthique des éclairages divers, et parfois contradictoires.

Cette formation tentera d'apporter des outils de réflexion en abordant les points suivants :

- Définition des principes éthiques : l'autonomie, la bienfaisance, la non-malfaisance, la justice
- Les termes de bienveillance – maltraitance – non-traitance
- Les dilemmes et les questions qui se posent face à une situation « qui ne va pas »
- Les valeurs
- La question centrale : « De qui prenons-nous soin »
- Le triangle de l'éthique : patient / soignant / société
- Les origines des dilemmes éthiques
- Équilibre du soignant et situation de risque

OBJECTIFS

- Apporter un éclairage sur les grands principes éthiques
- Définir et illustrer les termes de bienveillance, non-traitance, maltraitance
- Interroger les participants en matière d'accompagnement et de prise en charge des bénéficiaires
- Favoriser un questionnement éthique au quotidien
- Mettre en situation les principes d'autonomie, de respect, de vérité



Formation d'1 jour



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Proche du patient,
Le personnel est
régulièrement amené à
vivre des situations
difficiles et
interpellantes : mort,
souffrance, demandes
d'euthanasie,
acharnement
thérapeutique, choix de
protocoles de soin/de
sécurité ...*



Formation d'1 jour



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. Ladésorientation 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

VIVRE LA DIVERSITE CULTURELLE DANS LES SOINS EN FIN DE VIE

DESCRIPTION

Les soignants sont fréquemment confrontés aux différences culturelles. Dans la relation d'aide, les objectifs qu'ils peuvent fixer, les moyens qu'ils mettent en œuvre, l'évaluation qu'ils font de leurs interventions sont en général – beaucoup plus qu'ils ne le pensent – marqués par leur propre culture.

Il en va de même des patients et également des institutions, dont la culture peut être en tension avec celle des soignants. Les tiraillements sont donc nombreux et peuvent conduire à des situations embarrassantes, où l'improvisation et la confusion sont courantes.

Pour arriver, au bénéfice de tous, à une plus grande efficacité des interventions, il est utile de promouvoir un véritable dialogue interculturel. Celui-ci passe d'abord par un effort de connaissance de sa propre culture, puis par une démarche de compréhension des cultures auxquelles le professionnel est confronté.

Comment prendre de la distance par rapport à son «cadre de référence» et accéder à celui de l'autre ?

OBJECTIFS

- Réfléchir ensemble aux dimensions culturelles mobilisées dans la relation d'aide
- Informer sur les grands axes de variabilités culturelles sur les thèmes liés à la fin de vie et qui sont en lien avec la pratique professionnelle des participants
- Définir le racisme et les peurs associées
- Travailler sur des pistes de dialogues entre intervenants de cultures différentes
- Interroger les participants sur « ce que je suis », « ce que l'autre est » avec la notion de respect



Formation de 2 jours



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



La fin de vie : la même pour tous ? La relation d'aide, et surtout en fin de vie, est beaucoup plus qu'on ne peut l'imaginer marquée par les croyances et les représentations de chacun devant la mort.



Formation d'1 jour



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



Face à cette personne aux besoins « singuliers », le personnel est souvent désemparé. Comment prendre soin de la personne au sein d'une MR ou MRS ?

FACE A LA PERSONNE PORTEUSE DE HANDICAP MENTAL EN MRS

DESCRIPTION

- Les représentations mentales de la société et du personnel soignant concernant le handicap mental
- Définition du handicap mental
- Les particularités des personnes porteuses de handicap mental et leurs besoins propres
- Leurs compétences et leurs vulnérabilités
- Une communication adaptée : langage verbal et non verbal
- Le temps de l'accueil en MR et MRS : un moment crucial
- Quels projets peut-on envisager en fonction de leurs singularités ? Quel accompagnement pourrait-on mettre en place ?
- Le vieillissement et la fin de vie: différences et similitudes
- La place de la famille
- Le professionnel face à cet accompagnement : quelles émotions, quelles difficultés, quels enseignements ?

OBJECTIFS

- Définir le handicap mental et déconstruire les préjugés
- Aborder l'écoute et la communication avec les personnes handicapées mentales
- Pouvoir reconnaître les besoins spécifiques d'une PHM, valoriser ses compétences et détecter ses vulnérabilités
- Réfléchir à l'accompagnement spécifique que nécessite la vie en MRS pour une personne handicapée mentale et son projet de vie
- Valoriser le rôle de chacun dans la prise en charge de ces résidents aux besoins spécifiques



(RE)FAIRE EQUIPE APRES UNE CRISE

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^{er} 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 de 2 jours



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.



Formation d'1 jour



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



Face à cette personne vieillissante, il est parfois difficile de savoir comment ajuster le projet d'accompagnement, les activités, le quotidien. Comment l'accompagner au plus proche de ses besoins?

VIEILLISSEMET DE LA PERSONNE HANDICAPEE VIVANT EN INSTITUTION SPECIALISEE

DESCRIPTION

- Définition du vieillissement : de la personne sans handicap, de la personne porteuse d'un handicap, différences et similitudes
- Le devenir de la personne handicapée qui vieillit : les différents impacts, le rôle des accompagnants qui se redéfinissent
- Les réalités et temporalités qui évoluent : désarroi des accompagnants, les deuils que cela suscite (de la personne, de son départ de l'institution, d'une prise en charge)
- Rencontre entre la personne handicapée vieillissante, le soignant, l'entourage : pour une collaboration respectueuse de tous · tes
- Écouter au-delà des mots : le langage non verbal, la douleur, la souffrance psychique, les réponses à donner
- Action ou présence : quel équilibre dans l'accompagnement ? Les besoins ? Les limites ?
- La fin de vie de la personne porteuse de handicap : définir la fin de vie, les soins palliatifs, la mort

OBJECTIFS

- Définir le vieillissement spécifique à la personne handicapée
- Pouvoir reconnaître les besoins particuliers d'une personne handicapée vieillissante
- Valoriser le projet de vie individualisé des personnes handicapées vivant en institution
- Élaborer des pistes pour l'accompagnement spécifique à mettre en place pour une personne porteuse d'un handicap et devenant âgée
- Valoriser le rôle de chacun · e dans la prise en charge de la personne handicapée vieillissante



Formation de 2 jours



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



Les conflits avec les bénéficiaires, les familles, la hiérarchie, les collègues... Comment les gérer de manière non agressive... et même sereine ?

GESTION DE L'AGRESSIVITE ET DU CONFLIT

DESCRIPTION

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. 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.

L'agressivité est abordée sous l'angle relationnel dans toutes les relations de travail, que ce soit avec les bénéficiaires, leur entourage, mais également entre collègues et au sein de l'équipe.

Partant d'expériences vécues par les participants, la formation abordera entre autres:

- Les différents types d'agressivité et leurs fonctionnements
- Les origines de l'agressivité
- Les 5 comportements en situation de conflit sur le lieu de travail selon Thomas & Killman
- L'impact des valeurs et des émotions pour mieux comprendre ce qui peut émerger lors d'un conflit
- La résolution des conflits et maîtrise de l'agressivité: présentation et expérimentation de différents outils

OBJECTIFS

- Découvrir les origines de l'agressivité et des réactions automatiques qu'elle suscite
- Interroger les participants sur leur rapport à l'agressivité, en particulier dans leurs pratiques professionnelles
- Mettre en évidence les liens entre la gestion des émotions, la communication, l'assertivité et la résolution des conflits
- Expérimenter des outils de gestion de conflit, outils pour désamorcer l'agressivité à sa source



GESTION DE L'AGRESSIVITÉ ET DU CONFLIT EN 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



Formation de 2 jours



Sur site ou 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 de 2 jours



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' 1 jour



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' 1 jour



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

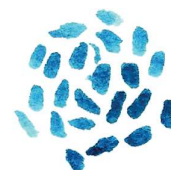
Dans notre société de rapidité, d'efficacité et de performance, dans un métier où qualité humaine, patience et implication sont de rigueur, comment rester attentif à ses propres besoins ? Comment arriver à prendre soin de soi en l'espace parfois de quelques minutes ? Comment s'investir à fond sans dépasser 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



COMMUNICATION ET ASSERTIVITE

DESCRIPTION

Tant les employeurs que les travailleurs donnent clairement la priorité aux formations qui améliorent les compétences communicatives, dans les différents secteurs du non-marchand. Il s'agit aussi d'un constat fait par le Cefem depuis plusieurs années : les problèmes de communication sont présents dans toutes les institutions, parfois à des niveaux divers : de la part des bénéficiaires – parfois désorientés, de la part des familles, entre collègues, entre travailleurs qui occupent des fonctions différentes. Cette formation propose de mieux comprendre l'assertivité, d'évaluer ce qu'elle peut apporter dans les relations et les attitudes gagnantes qui peuvent en découler lorsqu'elle est mise en pratique.

OBJECTIFS

Afin de pouvoir donner des pistes d'action aux travailleurs pour pouvoir communiquer sereinement et manifester son avis et son désaccord de manière posée et constructive, cette formation a pour objectifs de:

- Comprendre l'assertivité et apprendre à la mettre en pratique au quotidien et au sein de l'équipe
- Surmonter les freins de l'assertivité
- Permettre une communication juste et respectueuse dans l'équipe
- Me faire respecter en exprimant mes besoins et opinions
- Réagir positivement face à des situations relationnelles difficiles



Formation de 2 jours



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Comment arriver à exprimer son avis, ses besoins sans heurter ?
Comment communiquer au travail de manière respectueuse pour l'autre et pour soi ?
Dans un contexte chamboulé par des crises successives, des modalités de travail régulièrement réaménagées, de stress, et de préoccupations liées à un avenir perçu comme incertain, est-il possible de maintenir ou retrouver la paix dans les relations et dans la communication ?*



Formation de 2 jours



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 tensions intérieures ?

APPRIVOISER SES ÉMOTIONS POUR REBONDIR EN PÉRIODE DE CRISE

DESCRIPTION

Une crise, telle que celle de la Covid-19, engendre un contexte émotionnel et de stress 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 les 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)

COMMUNIQUER DE MANIERE NON VIOLENTE EN EQUIPE

DESCRIPTION

Cette formation a pour but d'ouvrir les yeux et de soutenir une réflexion personnelle et d'équipe sur les modes de communication, les conséquences et les alternatives à certains comportements. Elle offre aux participants un temps de questionnement sur leur pratique, sur leurs habitudes, dans le but de tendre vers un équilibre, un épanouissement de chacun au sein de l'équipe et une créativité renforcée. Toute équipe, quel que soit son chemin parcouru et les défis rencontrés et en cours, gagne à se poser et à réfléchir son fonctionnement et la communication entre ses membres.

Cette formation s'articule en deux temps:

1° Repères théoriques : « l'indispensable cohésion professionnelle d'une équipe »: communication non violente, importance du dialogue, intégration et soutien de collègue, distinction vie privée et vie professionnelle

2° Intégration pratique : « le vécu en équipe »: esprit d'équipe, assertivité, dynamiques, processus

OBJECTIFS

- Identifier les modes de communication au sein de l'équipe et les mettre en corrélation avec les situations rencontrées
- Présenter les outils de collaboration positive, constructive et non violente
- Identifier les forces et les défis pour participer à une évolution positive d'équipe
- Identifier rapidement les attitudes nocives au bon climat d'une équipe et les pistes pour sortir d'une relation conflictuelle
- Valoriser les rôles et les fonctions propres à chacune, pour un renforcement général de l'équipe



Formation de 2 jours



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





Formation de 3 jours



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



L'approche narrative s'appuie sur une méthodologie de questionnements et de conversations respectueuses et créatives visant à réduire l'influence des problèmes dans la vie des personnes et à faire émerger d'autres récits porteurs de moments riches et pétillants de leur vie.



SENSIBILISATION A L'APPROCHE NARRATIVE

DESCRIPTION

L'approche narrative de M.White et D. Epston s'intéresse aux récits personnels et à la façon dont ceux-ci façonnent la relation à nous-mêmes, aux autres et au monde. Accompagner par le biais de cette approche dans le contexte actuel, c'est donner les moyens aux personnes de sortir des normes communément admises, d'élargir la vision de leur identité et de redevenir créatrice de sens.

Dans le cadre de ces trois journées, seront abordés :

- La co-création dans l'accompagnement
- La double écoute et la position influente et décentrée du praticien
- Le dialogue comme expérience affective partagée et la notion d'accordage
- L'externalisation des problèmes
- Les questions narratives faisant apparaître les ressources, les souhaits, les espoirs et la prise de position de la personne
- Les participants élaboreront aussi leur arbre de vie professionnel et approcheront l'arbre de vie comme outil d'accompagnement

OBJECTIFS

- Découvrir la posture du praticien narratif et le questionnement narratif
- Approcher des outils visant un accompagnement basé sur l'expertise de la personne, la sécurité et la valorisation
- Favoriser l'autonomie relationnelle, une vision systémique, la collaboration sociale et la coopération
- Renforcer ses valeurs et donner du sens à son parcours professionnel

L'ARBRE DE VIE, INTRODUCTION A L'APPROCHE NARRATIVE :

DESCRIPTION

L'arbre de Vie est un outil narratif puissant qui mène chacun à redécouvrir ses talents et ses ressources, qui relie aux autres et redonne sens au parcours de vie et/ou professionnel. Il peut être adapté à différents secteurs et avec différents publics. Il s'adresse aux équipes, aux personnes en ré-orientation ou ré-insertion professionnelle, aux travailleurs sociaux, éducateurs, conseiller d'orientation, ergothérapeutes, aux personnes âgées notamment pour stimuler la mémoire, etc.

Il peut être utilisé autour de plusieurs thèmes pour accueillir sa singularité, pour se ressourcer, pour se relier à ses forces et à ses valeurs, pour travailler sur son identité professionnelle ou pour travailler la cohésion d'équipe (mieux se connaître pour mieux coopérer). Il favorise la gestion de conflit, la création et la gestion de projet.

Il permet d'approcher une action transformatrice qui favorise l'installation d'une dynamique de changement individuelle, relationnelle, sociale et culturelle.

OBJECTIFS

- Approcher la philosophie de l'approche narrative
- Aborder la posture éthique de l'accompagnant narratif
- Élaborer son arbre de vie professionnel et le dessiner
- Expérimenter des questions narratives respectueuses qui visent à construire la dignité et qui valorisent les savoirs, l'expériences et les compétences de la personne
- (Re)donner du sens et de la cohérence dans son parcours professionnel et/ou sa fonction
- Mieux se connaître
- Favoriser la cohésion dans une équipe
- Expérimenter un espace de reconnaissance et de solidarité
- Faire l'expérience d'une autre manière de se présenter



Formation d'1 jour



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



L'approche narrative considère que les personnes construites par leurs histoires de vie. Elle s'intéresse aux récits personnels et nous amène à porter un regard neuf sur notre identité personnelle, relationnelle, professionnelle et sur l'accompagnement des publics fragilisés.

FORMATIONS



Formation de 3 jours



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



Pour le philosophe Pierre Lévy, la « véritable richesse du savoir réside dans sa mise en commun ». Pour que le dispositif d'intelligence collective soit rendu possible, l'implication de chaque collaborateur est indispensable. Ainsi, des individus qui ne seraient peut-être pas amenés à travailler ensemble dans leurs tâches quotidiennes vont devoir s'accorder pour imaginer des solutions. Cela va leur permettre de prendre conscience du rôle de chacun au sein de la structure et des contraintes liées à leurs missions respectives.

FACILITER UNE REUNION EN INTELLIGENCE COLLECTIVE

DESCRIPTION

Aujourd'hui, de nombreuses organisations souhaitent sortir du modèle vertical de la prise de décisions pour aller vers plus de transversalité. Afin d'appréhender de façon plus inclusive les problématiques auxquelles elles sont confrontées, leur souhait est d'impliquer davantage leurs collaborateurs dans les réflexions qui entourent les prises de décisions. Ainsi, l'intelligence collective apparaît de plus en plus comme le moyen de faire participer les collaborateurs à la vie de la structure et d'éviter les conflits.

Le concept d'intelligence collective (aussi appelé CI pour Collective Intelligence en anglais) tend à se développer de plus en plus, et notamment au sein des entreprises. En effet, ce type de structure concentre des profils hétéroclites qui doivent collaborer ensemble en vue d'atteindre un objectif commun. Ainsi, faire appel à l'intelligence collective va permettre de mobiliser les connaissances et les compétences de chacun afin de co-construire des solutions qui fassent consensus.

Le plus souvent, cela nécessite de requérir à la créativité et au pouvoir d'innovation du groupe concerné. Cette mise en commun du savoir va permettre d'aller plus loin dans les réflexions et de proposer des solutions novatrices et sur-mesure, qui s'adaptent à la réalité vécue par les collaborateurs.

OBJECTIFS

- Apprendre les outils de gestion de réunion en intelligence collective, les expérimenter et assimiler ces outils en groupe.
- S'il s'agit de l'accompagnement d'une équipe entière, l'objectif est que l'équipe ait pu définir son cadre de réunion et de l'avoir expérimenté à la fin de la formation.
- Stimuler une responsabilisation globale; notamment au travers le développement et la stimulation de compétences dont la créativité, la compassion, la collaboration, la communication et la réflexion collective.

HARCELEMENT ET PROVOCATION, UN APPRENTISSAGE POUR REAGIR VERBALEMENT

DESCRIPTION

Cette formation a pour but de répondre aux besoins des travailleurs concernés par la problématique du harcèlement et des institutions en apportant des outils pratiques pour réagir adéquatement verbalement face à des attitudes et réactions verbales négatives et désagréables.

Se respecter soi-même, équilibrer le dialogue, mettre des limites si nécessaire et opter pour une attitude appropriée qui aidera à maintenir et/ou à retrouver une atmosphère sereine et respectueuse sur son lieu de travail.

OBJECTIFS

- Travailler l'aisance et la confiance du travailleur afin de favoriser des réactions verbales plus adéquates face à certaines attitudes et réactions déstabilisantes.
- Réduire le sentiment d'être harcelé par les comportements d'autrui.
- Identifier les modes de communication existant au sein des travailleurs.
- Mieux comprendre ses propres comportements
- Présenter les outils de collaboration positive, constructive et non-violente.
- Identifier rapidement les attitudes nocives et les pistes pour sortir d'une relation conflictuelle.
- Envisager de nouvelles réactions verbales afin de se respecter et d'équilibrer l'échange relationnel.



Formation de 2 jours



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Se respecter soi-même,
équilibrer le dialogue,
mettre des limites.*



Formation d'1 jour



Sur site ou hors site



8 à 15 participants



*Apprentissage
expérimentation d'outils
d'autohypnose pour mieux
gérer son stress.*

ATELIER PRATIQUE DE GESTION DU STRESS PAR L'AUTOHYPNOSE

DESCRIPTION

La gestion du stress est une nécessité pour le bien vieillir et le bien-être au travail, et a une incidence indéniable sur le taux d'absentéisme au travail. L'hypnose est un état altéré de conscience, similaire à l'état que l'on peut retrouver lors d'exercices en pleine conscience. L'autohypnose est utilisée dans le milieu médical, notamment au sein de certains hôpitaux belges, pour aider les patients à se détendre, entre autres, lors d'interventions chirurgicales et dans le cadre de la gestion de la douleur.

Les techniques d'hypnose sont également utilisées en Belgique en gestion du stress dans différents domaines ; notamment pour améliorer les performances sportives, traiter les maladies psychosomatiques, améliorer le sommeil, traiter les chocs émotionnels, accompagner une période de deuil, et traiter les phobies. Les techniques d'autohypnose peuvent également être proposées aux travailleurs afin de leur permettre de mieux réguler leurs propres émotions impactant leur niveau de stress.

Les outils proposés peuvent être mis en pratique et utilisés par la suite par le travailleur lorsqu'il ressent un moment de stress. La diversité des outils proposés permet de répondre aux différentes spécificités et besoins des travailleurs pour leur gestion du stress.

OBJECTIFS

- Apporter un apaisement émotionnel (colère, frustration, agressivité, anxiété, angoisse, tristesse, solitude,...) au travailleur lui permettant d'être dans des meilleures conditions pour accomplir son travail
- Améliorer le sommeil, l'endormissement, les réveils et les ruminations nocturnes
- Meilleure concentration pour accomplir certaines tâches : en gérant son propre stress et en étant mieux reposé, le travailleur est en meilleure capacité pour se concentrer
- Améliorer la gestion des imprévus : lorsque le travailleur est en meilleure capacité pour gérer son stress, les imprévus à prendre en charge sur la journée semblent moins lourds à accomplir

SUPERVISIONS



Supervision de 2h 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*

*C'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. La demande
première émane soit de la
direction, soit des
travailleurs.*

NOS SUPERVISIONS

DESCRIPTION

La supervision interroge les pratiques, le mode de fonctionnement d'équipe et participe à l'émergence de nouvelles relations et/ou méthodes de travail. C'est un espace de réflexion qui concerne à la fois sa propre pratique et la dynamique du groupe. Elle permet de:

- 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
- Assurer une base solide pour affronter les crises et les après-crisis 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

OBJECTIFS

- 1°) **Supervisions cliniques:** ont 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 mise en mots permet un travail psychique à travers l'accueil, l'écoute, le partage.
- 2°) **Supervisions institutionnelles:** visent une amélioration ou un changement institutionnel. Elles interrogent le système, les rapports entre les travailleurs et le fonctionnement de l'institution. Elles analysent la compréhension des enjeux institutionnels et systémiques. Elles prennent en compte l'organisationnel, le politique et le social dans le cadre du monde du travail.
- 3°) **Supervisions par le co-développement:** ont pour objectif de s'entraider entre pairs pour trouver des solutions et avancer par rapport à une problématique ou difficulté vécue, ou un questionnement d'ordre professionnel. La méthodologie du co-développement renforce la bienveillance, le respect et le soutien mutuel dans un même secteur ou une même entreprise.

MODALITÉS D'ORGANISATION DE NOS FORMATIONS & ACCOMPAGNEMENTS SUR LE TERRAIN

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

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

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	525 € 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 !

ANNE DUCAMP

Psychologue clinicienne, psychothérapeute, formatrice, superviseuse clinique 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.

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.





ANNE-GAËLLE BAUDOT

Formatrice, superviseuse, assistante sociale, licenciée en travail social, thérapeute.

Formatrice depuis 2014, Anne-Gaëlle est assistante sociale de formation et licenciée en travail social (ULB). Elle a notamment travaillé avec des personnes souffrant de maladies chroniques et invalidantes et, ensuite, en milieu hospitalier en oncologie et en soins palliatifs, comme intervenante sociale.

En tant que massothérapeute pendant 18 ans, elle a aussi accompagné par le toucher des personnes en recherche de mieux-être comme des personnes traversant des périodes de plus grande fragilité : deuil, burn-out, maladie et grand âge en MR/MRS. Elle est formée en soins palliatifs et qualité de vie (UCL), en Communication Non Violente, à l'approche systémique et stratégique Palo Alto, en hypnose éricksonienne et en thérapie narrative. Passionnée par l'humain, elle a aussi enrichi sa pratique avec la pleine conscience et de nombreux outils issus des approches psychocorporelles et transpersonnelles qu'elle a acquis au cours de différentes formations, initiations et expériences.

LYDIA LASSAUX

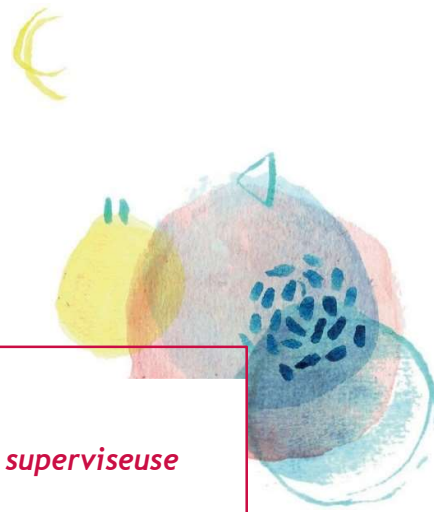
Psychologue, formatrice et superviseuse clinique.

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 clinique.

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 ...).

VERONIQUE LANDOLT

Kinésithérapeute spécialisée en soins palliatifs, en oncologie et algologie, formatrice, superviseuse.

Véronique Landolt est kinésithérapeute spécialisée en soins palliatifs, en oncologie et algologie (certification inter-universitaire en soins palliatifs et en accompagnement).

Elle a commencé sa carrière de kinésithérapeute dans une école d'enfants atteints d'handicaps modérés à sévères où la psychomotricité était au centre de mon travail.

Après 12 ans, elle s'est orientée vers le prendre soin de la personne âgée en maison de repos et de soin.

Depuis 2010, Elle exerce en milieu hospitalier et en cabinet privé où l'essentiel de son métier est orienté sur le confort physique, le bien-être émotionnel, la gestion du stress et l'accompagnement du deuil.

A son parcours de kinésithérapeute, elle a ajouté différentes approches de soin issues de la médecine alternative comme la Pleine Conscience, la phytothérapie, ...

Elle partage son expérience au cours de différentes formations axées sur le bien-être physique et émotionnel du patient et du soignant.



SYLVIE JAMAR

Formatrice et médiatrice agréée dans les matières civiles, commerciales et sociales, superviseuse en co-développement.

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

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 bienveillance, 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.





CORINNE URBAIN

Thérapeute et formatrice.

Corinne a été directrice de l'École de Massage Sensitif Belge pendant 22 ans, elle y a également animé les formations de massage pour des personnes désireuses d'améliorer le toucher en famille ou en couple et les formations pour une réorientation professionnelle, pendant 25 ans. Depuis 20 ans, elle a une pratique en cabinet de thérapie psycho-corporelle basée sur la gestalt thérapie et l'Intégration Posturale, qui est un travail sur la mémoire du corps.

Tout au long de ces années, elle a continué à se former pour enrichir ces 2 pratiques: formation à une approche vocale et corporelle avec les sons, mantras et musiques thérapeutiques qui favorisent l'expression émotionnelle et permet de mettre la conscience sur le lien entre le langage verbal et non verbal (Pat Moffitt Cook) ; la méditation et la pleine conscience pour améliorer la gestion de la juste distance face aux aléas de la vie; différents types de relaxation avec l'importance accordée au souffle et la respiration permettant une meilleure présence à l'instant.

Ses thèmes de prédilection sont ceux de la colère, de la découverte de soi, de la féminité, du travail vocal et de la place, l'écoute de l'autre, l'accueil sans jugement et la recherche constante de la juste distance, dans le but de permettre à chacun de s'accueillir dans sa globalité avec ses forces et ses faiblesses, de manière à vivre plus en harmonie avec soi et les autres.

Corinne est intervenue en soins palliatifs en milieu hospitalier pour une formation de toilette-massage.

DIANA VAN OUDENHOVEN

Directrice du CEFEM, superviseuse, coach et thérapeute.

Experte du secteur non-marchand, consultante, équi/coach, superviseuse et thérapeute, Diana est chargée de la direction de l'équipe du CEFEM, de sa gestion journalière, de la représentation ainsi que de la mise en œuvre de la vision stratégique et pédagogique de l'association.

C'est également elle qui cadre les besoins en formation ou supervision avec les institutions.

Il y a quinze ans et après avoir représenté le secteur non-marchand et ses travailleurs au niveau national et intersectoriel dans les conseils consultatifs fédéraux belges, Diana se spécialise en management associatif non-marchand. Elle prend la direction d'ideji asbl dans la foulée, et puis se lance en tant que consultante, coach et thérapeute _ notamment avec les chevaux et en hypnose.

En plus de la direction du CEFEM, Diana peut accompagner des *boards* ou des équipes de managers en supervision sur des questions de *leadership*, de gouvernance ou de vision.



A series of horizontal dotted lines for writing notes.

A series of horizontal dotted lines for writing, spaced evenly down the page.

Diana Van Oudenhoven

Directrice

Dr Didier du Boullay

Président

Dernière mise à jour
Juillet 2024

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



Éditeur responsable

Diana Van Oudenhoven
Rue Joseph II, 166 - 1000 Bruxelles

CEFEM - Centre de Formation à l'Écoute du Malade
Siège social: Rue Joseph II, 166 | 1000 Bruxelles | Belgique
02 345 69 02 | www.cefem.be | info@cefem.be

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

.....