



Actions pour les secteurs Sociaux et de la Santé
Source de développement et de bien-être

Offre de services 2018-2020

Actions de formation

Coaching et supervision

Codéveloppement

Éditorial

*« ACTIS² vous propose un **accompagnement personnalisé** dans le développement des compétences individuelles, collectives et de votre organisation en vue de renforcer votre niveau d'efficacité face aux changements et à la mise en place de vos projets, tout en veillant au bien-être de chacun. »*

ACTIS² met son expertise à votre service au travers de plusieurs approches formatives :

Nos formations sont adaptées aux besoins des professionnels des secteurs sociaux et de la santé. Elles s'articulent autour de situations pratiques, concrètes, vécues, ressenties et sur l'intérêt porté à mobiliser ses nouvelles connaissances en situation.

ACTIS² répond à vos besoins de formation intra-entreprise en Région Wallonne et à Bruxelles.

L'équipe d'ACTIS² est composée de professionnels ayant une expertise de plus de 15 ans dans les secteurs sociaux et de la santé.

De formation universitaire, nos experts (pédagogue, psychologue, clinicien) sont également des coachs expérimentés dans **l'accompagnement individuel et des équipes**. Cet accompagnement sous forme de **supervision** s'articule autour d'un objectif préalablement défini.

L'animation de groupes de codéveloppement professionnel au sein de votre entreprise est une approche formative qui fait émerger **l'intelligence collective** grâce aux interactions entre les individus.

La mise en mouvement des participants favorise l'atteinte d'un objectif fondamental qui repose sur l'amélioration de la pratique professionnelle.

ACTIS² vous propose un accompagnement qui se construit dans le respect de vos valeurs, avec professionnalisme, respect, confiance et bienveillance.

Nous sommes à vos côtés pour mettre en œuvre vos projets de formation.

N'hésitez pas à nous challenger pour continuer de nous inspirer.

Bonne lecture à la découverte de notre catalogue

L'équipe d'ACTIS²



Formations et offre de services 2018-2020

+32(0)495 46 93 62 ∞ info@centreactiss.be ∞ <http://centreactiss.be>

Qui sommes-nous ?

L'équipe d'ACTIS² se compose de professionnels enthousiastes qui mettent leur expérience et leur vécu à votre service.

Nathalie Sowa

Administratrice et fondatrice d'ACTIS².

Pédagogue. Facilitatrice en communication interpersonnelle.

Accréditée en animation de groupes de codéveloppement professionnel®.



Diplômée en Sciences Psychologiques et de l'Éducation, elle a débuté sa carrière comme infirmière et a accumulé une expertise métier au travers de sa pratique et des fonctions transversales qu'elle a occupées dans un hôpital universitaire durant près de 22 ans. Elle a développé ses compétences en pédagogie en freelance et auprès de divers centres de formations.

Elle intervient comme formatrice – facilitatrice et consultante dans des organisations publiques et privées des secteurs sociaux et de la santé.

Elle exerce son activité dans les champs de la pédagogie, de la psychosociologie et du management humain. Elle accompagne les individus et les organisations dans leurs processus de développement professionnel et d'adaptation au changement.

Christine Laermans

Psychologue clinicienne et du travail (UCL 1984) ainsi que coach certifiée.



Christine LAERMANS bénéficie d'une large expérience de terrain en Gestion des Ressources Humaines tant dans l'accompagnement individuel des personnes que dans la sélection et la mobilité interne du personnel. Cette expérience a été acquise notamment au sein d'un grand hôpital bruxellois et de cabinets de consultance.

Elle s'associe à ACTIS² dans le cadre de bilans de compétences et de conseils de carrière.

Ses atouts : son authenticité, son écoute et son énergie au profit de chacun.



Sébastien Lebrun

Coach inscrit à l'ICF et Fondateur de Wings coaching



Riche de 17 années d'expérience professionnelle en milieu hospitalier, d'abord en tant qu'infirmier dans un service d'urgences et SAMU puis en tant que cadre de direction, Sébastien est heureux de proposer ses compétences dans le cadre du management humain et de la formation.

Ses compétences de coach lui permettent de proposer un accompagnement personnalisé qui s'inscrit dans une démarche de développement personnel et/ou professionnel des individus ou des équipes.

Il s'associe à Actis² dans le cadre des formations orientées développement de compétences qualités, notamment par la tenue du dossier patient et l'usage de l'écriture professionnelle.

Martine Vanschoor

Infirmière spécialiste clinique. Formatrice. Compétente en thérapie manuelle énergétique et « mindfulness ».



Martine VANSCHOOOR est détentrice d'un Master en Santé Publique et d'un diplôme d'infirmière spécialiste clinique.

Elle est formée en analyse systémique des organisations. Elle a développé son expérience de praticienne clinique dans différents services de soins, ainsi qu'au travers de fonctions hiérarchiques et transversales exercées.

Elle a également une longue expérience de formatrice.

Arrivée dans la dernière ligne droite de sa carrière, elle partage de ses connaissances notamment dans les champs du management humain et de la sociologie des organisations.



Formations et offre de services 2018-2020

+32(0)495 46 93 62 ∞ info@centreactiss.be ∞ <http://centreactiss.be>

Caroline Jansen

Coach de vie certifiée, formatrice et fondatrice de Health Care Training.



Caroline JANSEN cumule depuis 17 ans de l'expertise dans différents domaines de soins aigus. D'abord au sein des soins intensifs pédiatriques puis en tant que co-responsable au sein d'un service d'urgences. Elle a développé ses compétences de formatrice au sein de la BRC/ERC dans des formations de réanimation pédiatrique et adulte.

Soucieuse du développement de soi, d'acquisition de compétences et du bien être au travail, elle propose aujourd'hui ses compétences en tant que coach de vie et d'entreprise au travers de suivi personnel et d'équipe et de diverses formations. Praticienne EFT, elle met cet outil à disposition pour la gestion des émotions.

Elle offre au sein d' Actis², son expérience pour des formations premiers soins d'urgence visant un apprentissage pratique et ludique ainsi qu'une reconnaissance de ses propres limites.

Jonathan Elias

Infirmier clinicien en soins de plaies, stomathérapeute et formateur.



Infirmier depuis 15 ans, Jonathan a débuté sa carrière dans un hôpital universitaire et y a développé ses compétences dans divers services de pointe. A l'heure actuelle, il exerce des fonctions transversales au sein d'un hôpital public.

Détenteur d'un certificat inter-universitaire en plaies et cicatrisation et d'un master en santé publique, il a assuré diverses formations au sein de divers hôpitaux, associations et centres de formations.

Fort d'une pratique reconnue par ses pairs, il s'associe à Actis² dans le cadre des formations orientées soins de plaies et stomathérapie.



Partenariat

L'été 2016 se construit un partenariat entre **ACTIS²** le [CPSI](#) (Centre de formation pour les secteurs infirmier et de santé) pour donner naissance au **CAPSS**.

Le **C**entre d'**A**ctions **P**édagogiques pour les **S**ecteurs de la **S**anté est un centre d'expertise francophone créé à l'initiative de professionnels de la santé issu des secteurs de l'enseignement et du monde hospitalier.

Le CAPSS permet d'accéder à des formations de qualité proposées par des formateurs expérimentés dans les domaines de la santé et de l'andragogie. Il a pour objectif de répondre aux besoins des secteurs de la santé en matière d'**accompagnement pédagogique**.

Il développe actuellement son expertise autour **du CERTIFICAT de praticien référent étudiant**.

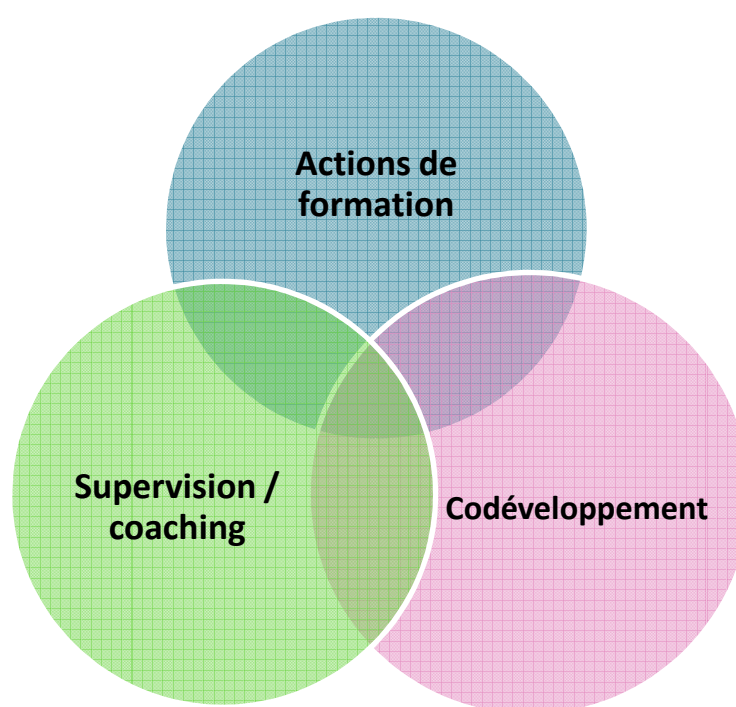
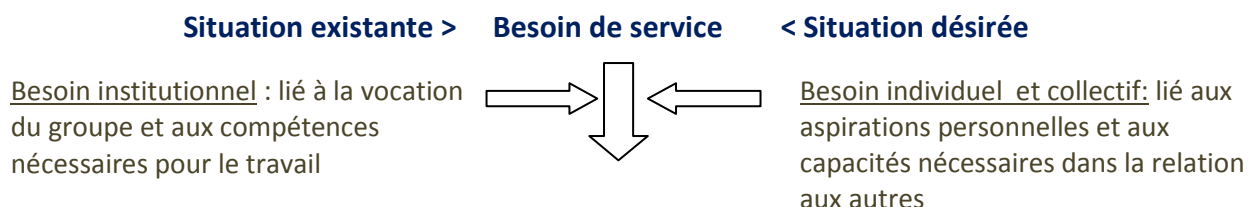


Nos domaines d'expertise

L'expertise d'ACTIS² consiste, en une première étape, à faire émerger votre besoin de services. Ce besoin est soit individuel, collectif ou institutionnel.

Une analyse approfondie du besoin aboutira à la définition d'un objectif qui pourra être rencontré par les offres de services d'ACTIS².

ACTIS² vous propose 3 axes d'interventions :



En fonction de votre objectif, il est possible :

- ✓ qu'une action de formation se combine à un accompagnement individuel en coaching
- ✓ qu'un atelier de codéveloppement fasse émerger un besoin collectif de formation
- ✓ de développer des compétences professionnelles au travers d'ateliers de codéveloppement.

La supervision vise à améliorer les compétences et les performances ainsi qu'à faire émerger les qualités fondamentales et les ressources des bénéficiaires.

La supervision prendra la forme d'un coaching individuel ou d'un accompagnement collectif.

➤ **Coaching individuel et personnalisé** centré sur **un objectif** (personnel ou professionnel)



L'objectif est défini avec le coaché.

Dans une perspective professionnelle, l'objectif peut être validé par le N+1

- Faire un bilan de compétences
- Prendre ses fonctions de manager et développer son leadership
- Gérer son stress et de ses émotions
- Gérer son temps
- Faire face et soutenir le changement
- Savoir mieux communiquer (oralement ou par écrit)
- Bien définir et formuler des objectifs
- Savoir évaluer et donner du feedback

Généralement, la supervision individuelle (le coaching) s'organise en minimum 5 séances dont une première séance de 2h (dont max 30 minutes avec le N+1 si nécessaire) suivie de 4 séances de 1h30.

➤ **Accompagnement collectif** sous forme d'une supervision où d'une intervention.

L'atteinte de l'objectif défini sera, dans ce cas, au bénéfice d'un groupe :



- Accompagner un changement
- Soutenir un projet d'équipe
- (re)Construire une dynamique de groupe bienveillante et centrée sur le travail
- Clarifier les rôles dans une collaboration
- Définir et faire vivre des valeurs dans un groupe

Chez ACTIS², les accompagnements collectifs ont une **visée formative**.

Ils s'organisent en groupe de maximum 12 personnes pour une durée minimum de 15 heures par groupe et par objectif.

Chaque séance sera d'une durée maximale de 2h30.

Dans ce processus, selon la problématique, la participation du N+1 est parfois recommandée et/ou des avis peuvent être formulés au N+1 en termes de gestion et/ou de management.

➤ CODEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL



Le codéveloppement professionnel est une approche formative qui fait émerger **l'intelligence collective** grâce aux interactions entre les individus.

La mise en mouvement des participants favorise l'atteinte d'un objectif fondamental qui repose sur **l'amélioration de la pratique professionnelle**.

Source de transformation.

Développé au Québec par Adrien PAYETTE et Claude CHAMPAGNE¹, le codéveloppement professionnel est un processus d'**apprentissage** et de **transformation** qui s'appuie sur la pratique et l'expérience, plutôt que sur le savoir.

La méthode encourage la **coopération créative** pour conduire au développement de **l'efficacité des individus et des organisations**². Elle se caractérise par la mise en action et permet **d'agir durablement sur les représentations et les comportements**.

Souvent décrite comme inattendue et puissante, cette approche réunit des personnes qui partagent les mêmes problématiques de management ou des projets identiques tels que l'accompagnement au changement, l'attractivité et la fidélisation des collaborateurs, le bien-être au travail, la cohésion d'équipe et la collaboration, le développement du leadership.

¹ Payette, A. & Champagne, C. (2005). "Le groupe de codéveloppement professionnel", Presses de l'Université du Québec.

² Delaunay, D. & Hoffner-Lesure, A. (2011). "Le codéveloppement professionnel et managérial : L'approche qui rend acteur et développe l'intelligence collective", Paris, ems éditions.

Le groupe de codéveloppement professionnel s'organise avec 4 à 8 personnes accompagnées d'un **animateur certifié** et qualifié.

Le groupe se réunit autant de fois qu'il y a de participants, selon un rythme déterminé. Chaque séance sera d'une durée de 3 à 4 heures, en fonction de la taille du groupe.

Chaque participant, à tour de rôle, accepte d'être le "**client**", ou l'expert de sa situation, et de présenter une problématique, un questionnement, un projet au reste du groupe afin d'y voir plus clair et d'agir mieux.

Les autres participants sont "**consultants**" et ont le challenge d'apporter une aide au client en maximisant la divergence des points de vue.

Le processus de consultation s'organise en six étapes et l'animateur accompagne les interactions en étant garant du respect de la méthode à chaque étape.

L'animateur est un expert qui mobilise ses compétences de **formateur et de facilitateur**.

Pilotage optimal du groupe.

Dans le groupe de codéveloppement, **chacun s'engage librement** et de manière responsable, dans le respect de la confidentialité et dans la bienveillance.

L'engagement repose sur les apprentissages possibles pour soi et pour l'autre.

L'animateur veille à ce que les consultants restent **centrés sur le client** et son histoire et non sur son problème !

Le **co...développement**, pour **apprendre... ensemble**, sont les éléments centraux de l'animation.

« Le groupe de codéveloppement est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leurs pratiques.

La réflexion effectuée individuellement et en groupe est favorisée par un exercice structuré de consultation qui porte sur des problématiques vécues actuellement par des participants ... »

A. Payette, C. Champagne, PUQ, 1997.

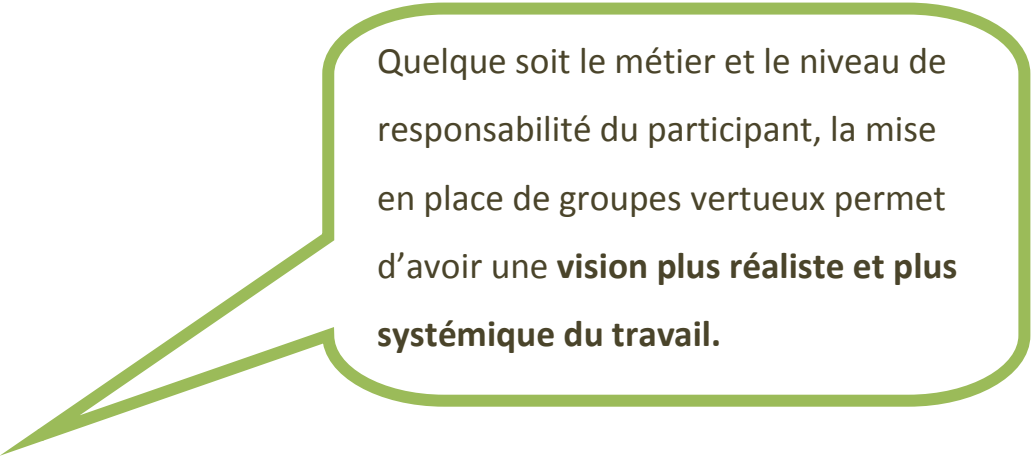
L'efficacité durable développée dans le groupe de codéveloppement **s'étend à l'organisation.**

Le codéveloppement permet une prise de recul qui favorise le regard prospectif sur la **mise en place d'actions concrètes** et applicables par l'installation de nouvelles habitudes et de nouveaux comportements en situation de travail.

Il contribue à renforcer l'identité professionnelle et le sens du métier par le **développement du savoir être.**

Il profite à la culture de l'entreprise et contribue à y faire **vivre les valeurs.**

Il permet d'**accompagner le changement** et la transformation.



Quelque soit le métier et le niveau de responsabilité du participant, la mise en place de groupes vertueux permet d'avoir une **vision plus réaliste et plus systémique du travail.**

Lancez-vous !

C'est le meilleur moyen de découvrir la richesse des bénéfices du codéveloppement professionnel.

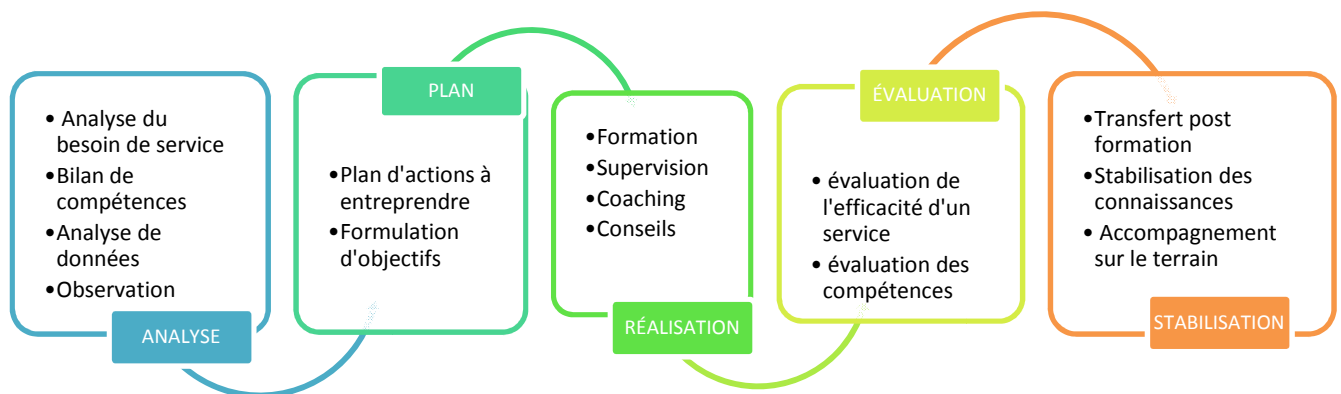
➤ ACTIONS DE FORMATION

Plutôt que de parler de formation, chez ACTIS² nous préférons évoquer le terme d'**actions de formation**.

ACTIS² propose ses services depuis l'analyse d'un besoin de formation jusqu'à la stabilisation des connaissances par le **transfert des acquis de formations**.

Cette démarche implique plusieurs étapes, voire plusieurs processus et parfois même plusieurs acteurs qui sont indispensables à la réussite d'un **projet achevé** de développement ou de renforcement de compétences en Savoir, Savoir Faire, Savoir Etre, Savoir Devenir.

ACTIS² est le concepteur de la méthode **APRES[®]**



ANALYSE

Pour cette étape, il est indispensable de clarifier les attentes et définir la mission ainsi que de connaître la situation existante et comprendre la situation visée.

Pour réaliser cette étape il est indispensable :

- d'avoir accès à des données probantes : descriptifs de fonction, bilan de compétences, rapports d'activité, PV de CE/CPPT, etc.
- de collecter des informations en faisant directement de l'observation ou des audits sur le terrain.

PLAN

Définir le plan d'actions consiste à s'accorder sur l'objectif visé et le ou les moyens à mettre en œuvre pour y arriver.

Il s'agit ici de définir l'**effet positif**, attendu par l'action à entreprendre sur :

- **Le travail,**
- **La qualité** du travail,
- **La capacité** des travailleurs,

pour contribuer à l'atteinte des objectifs du service, du département, voir de l'institution.

Le plan d'accompagnement et/ou de formation s'inscrit dans une vision à moyen terme et vise généralement les besoins en développement de compétences de groupes cibles.

REALISATION

Nous personnalisons notre offre de formation en fonction des besoins.

Nous priorisons sur des **Formations – Actions** qui mettent les formés face à des situations concrètes de travail.

Notre méthodologie est adaptée à un **public adulte** et nous pouvons l'ajuster en fonction des typologies qui le caractérisent.

EVALUATION

Cette étape est fonction des attentes.

ACTIS² s'intéresse à la capacité du formé à mettre directement en œuvre les contenus de la formation sur le terrain. Nos évaluations peuvent alors s'illustrer par des focus groupe, des études de cas ou des ateliers de co-développement.

STABILISATION

Nous avons un intérêt particulier pour cette étape du processus d'apprentissage.

Un accompagnement post-formation dans la perspective de favoriser le transfert des nouvelles connaissances, sur le lieu de travail, est un **gage de développement de compétences** à long terme, ainsi qu'une **garantie de retour sur investissement**.

Cette étape engage le bénéficiaire de formation à évaluer et adapter ses pratiques dès la fin de la formation.



Offre de formations

Réanimation / urgences vitales

- Les gestes qui sauvent : Les bases de la réanimation adulte
- Les premiers soins en MRPA/ MRS Partie 1
- Les premiers soins en MRPA/ MRS Partie 2

Respect de la personne âgée

- « Bientraitance » en milieu de vie
- Accompagner les deuils du résident (MRPA/MRS)
- Comprendre la singularité de la personne âgée

Les soins directs au patient – Techniques et relationnels

Techniques

- Les soins de plaies
- Stop au pied diabétique
- Les soins de bouche
- Les soins aux sondes Naso-Gastriques & de gastrostomie

Relationnels

- Ecoute active et CNV (Communication Non-Violente)
- Approche Centrée sur la Personne (ACP)

Collaboration professionnelle – Relations interpersonnelles

- Faire face à l'agressivité en contexte de travail
- Communiquer avec SOIns
- La collaboration professionnelle dans une équipe structurée (MRPA/MRS)
- Développer des compétences transculturelles dans les soins

Management & Leadership

- Manager avec bienveillance
- Equipe pluridisciplinaire ; Quand complémentarité rime avec efficacité.
- Réussir l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs
- Travailler ensemble. Reconnaître les qualités de chacun



Pédagogie / Formation pour formateurs

Dès septembre 2019

- Analyse du besoin de formation >< en compétences + Etablir un plan de formation stratégique
- Faire apprendre
- Mesure de l'efficacité d'une formation

Certificats / Trajet de formation

- Certificat PRE : Praticien Référent Etudiants (En collaboration avec le CPSI)
- Développer un Management porteur de sens

Conférence

- Réforme des études en soins infirmiers en FWB. Impacts sur l'encadrement des étudiants en stage.

TEAM BUILDING

- « Co-opérer » c'est amusant !



Réanimation / urgence vitale

Les gestes qui sauvent : Les bases de la réanimation adulte

Programme / Contenu

- ✓ Toute personne peut participer à ce cours
- ✓ Nous pratiquons pendant 3h des gestes de réanimation de base
 - DEA
 - Heimlich
 - Appel 112
 - Mise en position de sécurité (PLS)
- ✓ La période de formation se compose de théorie et pratique en alternance

Méthodologie / Déroulement

Apports théoriques sous forme de présentation
Méthodologie interactive
Exercices pratiques
Utilisation du défibrillateur
Réanimation sur mannequin

Outils privilégiés / références

Normes de réanimation européenne et belge (ERC/BRC)

Résultats

Au terme de cette journée, les participants sauront

- effectuer une réanimation cardio-pulmonaire adulte selon, les règles ERC/BRC
- effectuer un appel au 112
- utiliser un défibrillateur semi-automatique
- dégager les voies aériennes d'un adulte
- effectuer la manœuvre d'Heimlich (évacuation d'un corps étranger dans la gorge)

LES +

**Formation pratique
Gestes de réanimation**

OBJECTIFS :

Il est important pour toute personne de pouvoir faire des gestes de réanimation sûrs et corrects ainsi que de faire appel à des renforts adéquats.

Outre la théorie et un bref rappel de la physiologie de l'arrêt cardiaque, cette formation se veut pratique.

Pour qui ?

- Tous
- 6 à 12 personnes maximum

Durée :

3H

Pré-requis

- Aucun pour cette formation

Réanimation / urgences vitales

Les premiers soins en MRS/MR : Partie 1

Programme / Contenu

- ✓ Prise en charge des PA dans leur milieu de vie
- ✓ Bilan d'évaluation d'urgences ABCDE
- ✓ Quand dois-je m'inquiéter ?
- ✓ Gestes et prise en charge pour les patients ayant fait
 - une chute : bilan et surveillance
 - Un malaise – syncope
 - Une hypoglycémie
 - Une fausse déglutition
- ✓ Évaluation des plaies d'urgences et des pertes sanguines
 - Pansement compressif
 - Besoin de suture
- ✓ Immobilisation d'un membre inférieur et supérieur
- ✓ Pouvoir (re)connaître ses limites

Méthodologie / Déroulement

Apports théoriques sous forme d'ateliers de réflexion (à partir de photos)

Exercices de prise en charge fictive

Jeu de rôle

Outils privilégiés / références

Bilan selon les règles ERC/BRC adultes

Interactivité

Résultats

Au terme de cette formation, les participants :

- Connaitront leurs limites
- Sauront reconnaître des paramètres critiques et le besoin de renfort.
- Sauront mettre en place une attèle avec le matériel à disposition
- Auront les bases théoriques pour repérer les signes d'une Hypoglycémie
- Sauront mettre un pansement compressif sur une plaie

LES +

Formation alliant théorie et pratique

OBJECTIFS :

Les objectifs sont variés : de la connaissance de soi et de ses compétences à la nécessité du besoin de renfort pour la prise en charge du patient.

Cette formation permettra d'aborder une prise en charge systématique et de relever les points d'inquiétude.

Elle mettra en avant la prise en charge de certains incidents du quotidien.

Pour qui ?

- infirmière et aide-soignante
- 12 à 18 personnes maximum

Durée :

3h

Pré-requis

Pas de pré-requis

Réanimation / urgence vitale

Les premiers soins en MRS/MR : Partie 2

Programme / Contenu

- ✓ Révision du bilan ABCDE
- ✓ Les moments d'inquiétudes
- ✓ Gestes et prise en charges d'une patient avec
 - un problème respiratoire
 - BPCO
 - OAP (œdème des poumons)
 - Pneumonie
 - Un problème cardiaque
 - Infarctus
 - Troubles du rythme
 - Un problème neurologique
 - AVC
 - Convulsions
- ✓ Pouvoir (re)connaître ses limites

Méthodologie / Déroulement

Apports théoriques sous forme d'ateliers de réflexion (des photos)

Exercices de prise en charge fictive

Jeu de rôle

Outils privilégiés / références

Bilan selon les règles ERC/BRC adultes

Interactivité

Résultats

Au terme de cette journée, les participants :

- Reconnaitront des signes
 - D'AVC
 - D'apparition d'une crise de BPCO
 - D'infarctus
 - De mauvaise perfusion
- Sauront mettre en sécurité une personne présentant des convulsions
- Connaitront leurs limites
- Pourront citer des éléments d'inquiétude et faire appel au renfort

LES +

Formation participative.
Ce module 2 peut être en partie adaptable en fonction des pathologies rencontrées dans votre lieu de travail !

OBJECTIFS :

Connaître ses limites et ses compétences.

Rassembler les connaissances théoriques et mises en pratique pour une prise en charge rapide. Aborder de manière systémique un patient ayant des difficultés respiratoires ou cardiaques.

Pour qui ?

- infirmier et aide-soignant
- 12 à 18 max

Durée :

3h

Pré-requis

- avoir effectué la formation premiers soins partie 1

Cette formation peut se faire en une journée partie 1 le matin et partie 2 l'après-midi



Respect de la personne âgée

Bienveillance en milieu de vie

Programme / Contenu

Cette formation s'articule autour de deux axes :

De la maltraitance...

- ✓ Les typologies de la maltraitance et le profil des victimes
- ✓ Les facteurs de risques liés à la victime, à l'auteur et à l'environnement social
 - Comment les identifier ?
 - Comment y remédier ?
 - Où obtenir de l'aide ?

...à la bienveillance

- ✓ Le respect de la personne âgée : Les acteurs impliqués
 - ➔ impliquer les acteurs
- ✓ Les indispensables de la bienveillance
 - La culture du respect
 - Penser et agir : De la bienveillance à la bienveillance

Méthodologie/Déroulement

- Méthode expérientielle et interactive
- Atelier réflexifs autour d'incidents critiques et / ou de cas rapportés par les participants
- Apports théoriques
- Mise en projet

Outils privilégiés / références

Loi du 22 août 2002 relative aux droits des patients

CNV

Autres outils en fonction des besoins

Résultats

A l'issue de la formation, les participants seront mis en projet dans la réalisation d'une charte de bienveillance

LES +

Mise en projet

OBJECTIFS :

- Comprendre la complexité du processus de maltraitance et apprendre à repérer les situations à risque.
- Découvrir comment prévenir de cette violence et y faire face.
- Définir la bienveillance et en découvrir les fondamentaux.
- Apprendre à vivre collectivement la bienveillance

Pour qui ?

Ensemble du personnel d'une institution de soins. Personnel de proximité avec le patient / résident.

- ⇒ Personnel de soins
- ⇒ Paramédicaux
- ⇒ Personnel d'entretien
- ⇒ 8 à 14 personnes

Durée :

2 jours



Respect de la personne âgée

Accompagner les deuils du résident

Programme / Contenu

- ✓ Connaitre les différentes étapes du deuil
- ✓ Identifier les deuils pathologiques et mettre en place un processus de diagnostic
- ✓ Accompagner ses manifestations
- ✓ (re)Découvrir que la tristesse n'est pas la seule émotion liée au deuil
- ✓ Gérer ses propres émotions face au deuil

Méthodologie/Déroulement

- Depuis les fondements selon Freud jusqu'au cadre de l'accompagnement du deuil
- Revisite des émotions fondamentales
- Découvrir le besoin derrière l'émotion

Support théorique

QUIZZ (connexion Internet)

Réflexion en groupe et partage d'expériences

LES +

Partage d'expériences vécues

OBJECTIFS :

- Comprendre la complexité du processus de deuil et repérer les deuils pathologiques
- Apprendre à faire face au deuil en tant que soignant

Pour qui ?

Ensemble du personnel d'une institution de soins. Personnel de proximité avec le patient / résident.

- ⇒ Personnel de soins
- ⇒ Paramédicaux
- ⇒ Personnel d'entretien

⇒ 8 à 14 personnes

Durée :

1 jour

Respect de la personne âgée

Comprendre la singularité de la personne âgée

Programme / Contenu

Qui sont les personnes âgées ?

Qu'est ce que l'âgisme ?

Focus sur les fonctions de la P.A.

Physiologiques

Cognitive et sensorielles

Affective

Quels sont les besoins spécifiques de la personne âgée ?

Comment répondre à leurs demandes et leurs refus ?

Méthodologie/Déroulement

Support théoriques

Données démographiques

Réflexion en groupe et partage d'expériences

Travail de groupe sur les représentations

LES +

Réflexion en sous-groupe

OBJECTIFS :

L'accompagnement de la personne âgée ne se fait pas toujours par des professionnels formés au vieillissement.

L'objectif sera donc d'amener à mieux comprendre la personne âgée et développer une relation respectueuse et tolérante.

Pour qui ?

Ensemble du personnel d'une institution de soins. Personnel de proximité avec le patient / résident.

- ⇒ Personnel de soins
- ⇒ Paramédicaux
- ⇒ Personnel d'entretien

⇒ 8 à 14 personnes

Durée :

1 jour

Soins directs au patient

Soins techniques

Les soins de plaie

- ✓ Révision anatomique pertinente
- ✓ Le processus de cicatrisation
- ✓ Classification des plaies
- ✓ Critères d'évaluation de la plaie
- ✓ Choix du traitement
- ✓ Apprendre à prévenir des risques
- ✓ Agir sur les facteurs d'influence de la cicatrisation

Stop au pied diabétique

- ✓ Qu'est-ce qu'un pied diabétique ?
- ✓ Comment détecter un patient à risque
- ✓ Mettre en place une stratégie thérapeutique
- ✓ Prévenir l'amputation chez un patient à risque

Les soins de bouche

- ✓ La bouche saine et le soin bucco dentaire
- ✓ Poser un diagnostic
 - Bouche sale & Bouche pathologique
 - Mucite
- ✓ Cas particuliers (patient trachéotomisé)

Les soins aux SNG et de Gastrostomie

- Adapter ses soins en fonction des types de sondes et des contextes rencontrés en respectant les principes de base en hygiène.
- De gérer la surveillance et les complications d'une sonde (décharge ou alimentaire).
- De poser une SNG en fonction des objectifs de soins (décharge, alimentation).
- D'appliquer un suivi adéquat en fonction des objectifs de soins (curatif, préventif ou palliatif).

Méthodologie/Déroulement

- Support théorique accompagné d'une réflexion et d'une participation active du groupe.
- Usage de diagramme comme aide à l'analyse des risques
- Exercices à partir de cas précis avec la méthode TIME (Soins de plaies)
- Analyse de cas

LES +

Exercices à partir de cas pratiques.

Dynamique et interactif

Brochure illustrée à disposition

OBJECTIFS :

- Rafraichir ses connaissances
- Apprendre à poser le bon diagnostic infirmier, pour appliquer la meilleure prise en charge → Préventive et / ou curative
- Se sensibiliser à la gestion de la prise en charge globale du patient : « Sous la peau, il y a l'homme »

Pour qui ?

Secteur des soins à domicile et des MRPA/MRS

- ⇒ Médecins
- ⇒ Infirmier(e)s
- ⇒ Personnel soignant

⇒ 8 à 14 personnes

Durée :

½ journée par module

2 modules cumulables sur la même journée



Soins directs au patient : Soins relationnels

Ecoute active et CNV (Communication Non-Violente)

Dans les relations avec le patient/résident, vous éprouvez le besoin de vous exprimer avec authenticité.
Vous cherchez un équilibre entre efficacité communicationnelle et bien-être au travail.
Vous souhaitez vivre et exprimer vos émotions avec sérénité.

Programme / Contenu

La formation repose essentiellement sur la pratique de la Communication Non Violente.
D'autres outils pourront être proposés en fonction des situations illustrées par les participants

Méthodologie / Déroulement

Formation ludique qui va se construire au fur et à mesure des demandes des participants.
Approche participative par des ateliers réflexifs autour d'incidents critiques et / ou de cas rapportés par les participants.
Les apports théoriques sont mobilisés pour illustrer les situations vécues en contexte professionnel.

Outils privilégiés

CNV
Ecoute active
Jeux cadres de Thiagi

LES +

Formation ludique.
Formation adaptable en fonction du public

OBJECTIFS :

- Développer sa capacité à formuler son point de vue avec authenticité.
- Améliorer sa communication verbale et non verbale dans la relation de soins.

Pour qui ?

- Tous
- min 8 / max 15 personnes

Durée :

1 jour

Soins directs au patient : Soins relationnels

Approche Centrée sur la Personne (ACP)

Dans les relations avec vos usagés, vous éprouvez le besoin de vous considérer avec authenticité et faire accepter qui vous êtes. Vous souhaitez porter attention à votre corps comme source d'information.

Programme / Contenu

Développer des attitudes non directives dans la relation d'aide.
Apprendre à exprimer ses émotions avec authenticité et respect.
Mettre le projecteur sur soi pour rendre audible les ressentis.

Méthodologie / Déroulement

Ateliers de prise de conscience des perceptions physiques internes en lien avec des situations vécues.

Les apports théoriques sont mobilisés pour illustrer les situations vécues en contexte professionnel.

Outils privilégiés

Les attitudes fondamentales selon C.Rogers

- La congruence
- La considération positive inconditionnelle
- La compréhension empathique

Les bases du Counseling

Le Focusing

LES +

Améliorer ses qualités relationnelles

OBJECTIFS :

- Être capable d'accueillir la parole d'un usagé en développant son écoute et sa présence physique.
- Accueillir ses émotions et les exprimer avec justesse.

Pour qui ?

- Tous
- min 8 / max 15 personnes

Durée :

2 jours

Collaboration professionnelle – Relations interpersonnelles

Faire face à l'agressivité en contexte de travail

Nous avons déjà tous été (ou le seront un jour) confronté à de l'agressivité verbale.

Il n'est pas simple d'y faire face, notamment parce qu'elle provoque des émotions en nous.

En contexte de travail, une fois l'agresseur éloigné, il nous faut reprendre nos activités et terminer la journée !

Programme / Contenu

Qu'est-ce que l'agressivité ?

Quels besoins ne sont pas satisfaits pour expliquer l'agressivité ?

Quels peuvent être les éléments déclencheurs ?

Comment ne pas contrattaquer ?

Comment retrouver sa sérénité et ne pas se laisser envahir par ses émotions ?

Méthodologie/ Déroulement

Méthode expérientielle et interactive (usage des outils de gestion de l'agressivité)

Atelier réflexifs autour d'incidents critiques et / ou de cas rapportés par les participants

Apports théoriques

Mise en situation

Outils privilégiés

Outils de communication : écoute active, assertivité, méta communication, etc.

Divers autres outils en fonction des situations rencontrées

LES +

Construire sa boîte à outils pour faire face à l'agressivité et gérer ses émotions

OBJECTIFS :

- Comprendre la complexité du processus d'agressivité et ses facteurs déclencheurs.
- Découvrir les besoins qui sous-tendent les émotions.
- Améliorer sa communication pour désamorcer l'agressivité

Pour qui ?

- Tous
- Ensemble du personnel d'une organisation ou d'une institution de soins.

- 8 à 14 personnes

Durée :

2 jours



Communiquer avec SOInS

Dans les relations interpersonnelles, vous éprouvez le besoin de vous exprimer avec authenticité, sans vous négliger, sans agresser l'autre.

Vous cherchez un équilibre entre efficacité communicationnelle et bien-être au travail.

Vous souhaitez vivre et exprimer vos émotions avec sérénité.

Contenu

- Développer une communication sereine pour renforcer sa manière d'être
- Affirmer ses droits et donner son opinion
- Apprendre à se respecter et à formuler une demande
- Oser exprimer son émotion

Déroulement

Formation ludique qui va se construire au fur et à mesure des demandes des participants.

Approche participative par des ateliers réflexifs autour d'incidents critiques et / ou de cas rapportés par les participants.

Outils privilégiés

La CNV

L'assertivité

L'écoute active

La technique du D.E.S.C.

LES +

L'accent est mis sur le bien-être et le respect de SOI dans la relation à l'autre

OBJECTIFS :

- Développer sa capacité à formuler son point de vue avec authenticité.
- Améliorer sa communication verbale et non verbale.
- Exprimer son besoin sans agresser.

Pour qui ?

- Tous
- min 8 / max 15 personnes

Durée :

1 jour

Collaboration professionnelle – Relations interpersonnelles

La collaboration professionnelle dans une équipe structurée

Programme

- ✓ (re)Définir le contexte de travail
- ✓ S'arrêter sur les bases juridiques de la profession :
 - infirmière
 - Aide-soignante
- ✓ Identifier les conditions pour la délégation des tâches
- ✓ Aborder la responsabilité professionnelle
- ✓ Réfléchir au binôme infirmière & aide-soignante
 - ➔ Mythe ou réalité ?

Méthodologie / Déroulement

Aller retour entre apports théoriques et expériences vécues

Méthode ludique : Jeux Cadres

Atelier réflexif

LES +

Formation participative à partir des expériences des participants

OBJECTIFS :

S'ajuster, selon son rôle propre, au regard des directives liées au contexte de travail

- Se positionner, selon son expertise, au regard des bases juridiques de la profession d'infirmière ou d'aide-soignante.

- Prendre connaissance de la réglementation en matière de la délégation de tâches

- **Comprendre les enjeux qui sous-tendent la collaboration professionnelle**

Pour qui ?

- Infirmier(e) et aide-soignant(e)

- min 8 / max 15 personnes

Durée :

1jour

Collaboration professionnelle – Relations interpersonnelles

Développer des compétences transculturelles dans les soins

En situation de travail, il est arrivé que votre identité culturelle soit face à celle de l'autre.

Vous avez déjà été confronté à des malentendus « culturels ».

Vous manifestez un désir de vous ouvrir aux autres.

Cette formation est pour vous.

Programme / Contenu

- La culture et l'iceberg culturel
- Introduction à la démarche interculturelle
- Travail sur les représentations sociales et personnelles
 - J'identifie ce qui caractérise "ma culture"
 - Je découvre ce qui caractérise la culture de l'autre.
 - J'illustre la confrontation des différentes cultures en contexte de travail: Modèle de Schwarz
- Réflexion autour des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination
- Notions de droit et soins interculturels (pour les soignants)

Outils privilégiés

- Approche ludique entrecoupée de présentations théoriques
- Partage d'expériences avec les participants
- Travaux de groupe
- Jeux cadres

LES +

Mieux comprendre, se positionner et agir !

OBJECTIFS :

Développer vos compétences d'ouverture (Savoir être), de connaissance (Savoir) et d'adaptabilité (Savoir faire)

Pour qui ?

- Tous
- Ensemble du personnel d'une organisation ou d'une institution de soins.

- 8 à 14 personnes

Durée :

- Approche **générale** : 1 jour
- Pour les soignants: Approfondir des concepts **spécifiques** 3 jours

- Aborder les rites de naissance et de fin de vie
- Approfondir un modèle conceptuel en soins infirmiers

Management & Leadership

Manager avec bienveillance

Contenu

- Vous êtes responsable d'une équipe où chaque membre a un potentiel à développer.
- Vous êtes sensible à l'usage d'une communication saine entre les membres de votre équipe.
- Vous souhaitez optimiser les relations entre les membres de votre équipe et prévenir les conflits.
- Vous êtes soucieux de la qualité de vie des membres de votre équipe.
- Vous cherchez un équilibre entre efficacité communicationnelle et bien-être au travail.

Méthodologie/Déroulement

La formation repose sur :

- La pratique de la CNV (Communication Non Violente) ;
- L'intelligence émotionnelle sera au cœur des réflexions ;
- Les méthodes de participation collaboratives ;
- Des outils de (auto)coaching ;
- D'autres outils qui pourront être proposés en fonction des situations illustrées par les participants.

LES +

Développer et soutenir une attitude favorable au bien-être au travail

OBJECTIFS :

- Exercer son autorité avec bienveillance
- Comprendre et utiliser les forces de ses émotions et celles des autres pour manager harmonieusement son équipe

Pour qui ?

- ⇒ Manager
- ⇒ 8 à 14 personnes

Durée :

2 jours



Management & Leadership

Equipe pluridisciplinaire ; Quand complémentarité rime avec efficacité

La cohésion au sein de votre équipe est-elle un déterminant ou une conséquence de sa performance ?

Contenu

- Caractéristique et gestion d'une équipe pluridisciplinaire
- Avantages et inconvénients
- Les défis de la communication
- L'organisation de travail
 - Objectif « quoi-pourquoi »
 - Fonctionnement « comment »
 - Rôle « qui »
 - Planification « quand et où »
- La cohésion des membres

Méthodologie/Déroulement

Formation en petit groupe

La formation repose sur un aller-retour entre contenu théorique et expériences vécues.

Chaque participant repart avec une analyse et un plan d'action individuel.

Références

Le modèle des 3 zones dynamique de Landry
L'effet Ringelmann

LES +

Partager de son expérience avec d'autres managers.
Plan d'action individuel.

OBJECTIF :

- Découvrir comment la cohésion d'équipe peut rendre le travail fonctionnel et performant.

Pour qui ?

- ⇒ Manager
- ⇒ 8 à 14 personnes

Durée :

1 jour

Management & Leadership

Réussir l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs

Vous êtes préoccupé par l'attractivité de nouveaux collaborateurs et vous êtes convaincu de l'importance de mettre en place un plan d'accueil et d'accompagnement personnalisé pour fidéliser vos nouveaux engagés.

Programme / Contenu

- Définir quelques notions clés sur le tutorat d'intégration
- Déterminer le savoir faire relationnel nécessaire pour établir une relation de confiance avec le nouvel engagé.
- Réfléchir à la manière d'établir une relation pédagogique et de proposer un accompagnement personnalisé;
- Identifier puis planifiez les différentes étapes d'un accueil structuré et rédiger un plan d'intégration formel.

Méthodologie/Déroulement

- Approche ludique entrecoupée de présentations théoriques
- Partage d'expériences avec les participants
- Travaux de groupe
- Jeux cadres

LES +

Construire un dispositif d'accueil en prenant en compte la réalité de l'établissement

OBJECTIFS :

- Se préparer à la mission de TUTEUR: Développer les compétences relationnelles, pédagogiques et managériales nécessaires à la mission
- Assurer l'accueil et l'intégration d'un nouveau collègue et soutenir son développement professionnel

Pour qui ?

- Tuteurs soucieux de mettre en place des outils d'accueil et d'accompagnement
- Infirmiers chefs
- ICANE

Durée :

2 jours

Management & Leadership

Travailler ensemble

Reconnaitre les qualités de chacun

Vous avez la conviction que la diversité des qualités individuelles fait la richesse d'une équipe.

Vous êtes soucieux de collaborer harmonieusement avec des collègues différents de vous !

Contenu

- Découvrir les caractéristiques des différentes typologies
- Faire le lien entre sa typologie dominante et les « petites voix du passé »
- Expérimenter l'influence de sa typologie en contexte de travail et dans sa relation aux autres.
- Connaitre les effets du stress sur ses caractéristiques dominantes et apprendre à les assumer

Méthodologie/Déroulement

Exercices ludiques autour d'apports théoriques

Tests

- Les typologies
- Les Drivers de vie

LES +

Mieux se connaître
Développer une communication favorable au bien-être au travail

OBJECTIFS :

- Mieux se connaître
- Apprendre à adapter sa communication aux autres
- Comprendre comment les « petites voix » du passé influencent notre présent

Pour qui ?

- ⇒ Tous
- ⇒ Manager
- ⇒ 8 à 14 personnes

Durée :

1 jour



Pédagogie – Formation de formateurs

En construction

Notre équipe pédagogique construit des formations à l'usage des formateurs occasionnels ou confirmés ainsi que pour les responsables des services de formation au sein des entreprises.

Contenu

Deux orientations seront possibles :

Le 1^{er} dispositif, à l'usage des formateurs s'orientera vers le développement de compétences pédagogique et de gestion de groupes.

Elle s'articulera autour de la construction d'un dispositif de formation dynamique et participatif.

Le 2^{ème} dispositif, à l'usage des gestionnaires de formation permettra le développement de compétences en ingénierie de formations

Depuis l'analyse du besoin de formation jusqu'à l'élaboration d'un plan de formation.

Dans les deux dispositifs, un focus sera fait sur le transfert des acquis de formation.

Par le biais du choix de la construction de la formation et celui du retour sur investissement.

LES +

Développer des compétences en ingénierie de formation

OBJECTIF :

- Découvrir les éléments clés de l'analyse du besoin de formation.
- Apprendre à construire un plan de formation.
- Découvrir comment orienter les formations vers le transfert des nouvelles connaissances sur le terrain.

Pour qui ?

Formateurs
Responsables de formation

Durée :

A définir

Trajet de formation

Développer un management porteur de sens

Programme / Contenu

- Découvrir les mécanismes et les enjeux de la communication
- Mobiliser les clés pour une communication efficace
 - L'écoute active
 - La CNV
- Apprendre à se positionner avec respect de soi et des autres
- Apprendre les mécanismes d'une communication professionnelle motivante et respectueuse
 - Par la gestion de ses émotions
 - Exprimer une demande en D.E.S.C.
 - Par la formulation d'objectifs spécifiques
 - Formuler un objectif S.M.A.R.T.
 - Définir des indicateurs de résultats
- Découvrir une de ses qualités fondamentales
 - Utiliser le cadran d'Ofman
- Découvrir les mécanismes et les enjeux de la motivation
 - Intrinsèque
 - Extrinsèque
- Comprendre les liens entre motivation, cohésion et performance
- Découvrir sa typologie dominante pour mieux interagir
- Comprendre en quoi les petites voix du passé influencent notre présent

Méthodologie/Déroulement

Approche ludopédagogique

Interactivité tout au long de la formation

Tests de personnalité

LES +

Possibilité d'introduire une demande pour le Complément fonctionnel

OBJECTIFS :

- Développer un Management respectueux et bienveillant
- Comprendre ses mécanismes de fonctionnement pour s'harmoniser avec soi-même et les autres.

Pour qui ?

- Toutes personnes prenant des fonctions à responsabilité.
- Les Managers

➔ 8 à 14 personnes

Durée :

3 jours



Trajet de formation

Certificat de Praticien Référent Etudiants

Vous êtes actif dans l'encadrement des étudiants en stage et vous êtes désireux de soutenir la reconnaissance du rôle de « référent étudiant » en plein essor au sein des institutions de soins

Programme / Contenu

- La formation s'organise autour de trois axes :

➤ **Méthodologique** : favoriser et développer la cohérence dans l'encadrement pédagogique d'un stagiaire en collaboration avec les différents partenaires intervenants et notamment l'institution de formation ; situer un stagiaire dans un parcours de formation professionnelle, l'aider à se fixer des objectifs, participer aux évaluations.

➤ **Communication interpersonnelle** : favoriser la communication efficace : écoute active, reformulation, freins communicationnels, etc.

➤ **Identitaire** : préciser son identité professionnelle (rôle, responsabilité, positionnement dans la structure, etc.) en vue de favoriser et soutenir le développement identitaire professionnel du stagiaire.

Finalité

Au terme de la formation, un **certificat de praticien référent** est délivré par le CPSI aux participants ayant démontré leur participation active aux journées complètes.

Partenariat

Cette formation s'organise en partenariat avec le CPSI (Centre de Formation pour le secteur infirmier et de santé)

LES +

CERTIFICATION

Ouverture du droit aux CEP
Formation sur mesure dans
votre institution

OBJECTIFS :

- Renforcer le **partenariat** Ecole - Institutions de soins par la création d'un cadre de fonctionnement partagé ;
- Permettre à chaque acteur de clarifier et de **construire son rôle d'accompagnateur** dans une approche par compétences ;
- Former les acteurs à intervenir de manière efficace dans le développement des compétences professionnelles des stagiaires, notamment grâce à des principes de base en communication et en pédagogie ;
- Développer une **identité professionnelle réflexive**

Pour qui ?

- Toutes personnes participant à l'encadrement des étudiants en stage

Durée :

3 jours



Conférence

Réforme des études en soins infirmiers en FWB. Impacts sur l'encadrement des étudiants en stage.

Contenu

- Comment les accords européens influencent-ils l'organisation de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles ?
- Pourquoi des directives européennes (2005/36/CE et 2013/55/EU) influencent-elles la réorganisation des études en soins infirmiers ?
- Quelles conséquences sur l'offre de formation en FWB dans lequel cohabitent 2 formations en soins infirmiers ?
- Quels effets sur la pratique de terrain ?
- Quels impacts sur l'encadrement des étudiants en stage ?
- Quel devenir pour la formation des aides-soignant(e)s, les spécialisations, les Masters en sciences Infirmières ?

De nombreuses questions en suspens...

LES +

Tous concernés, tous informés !

OBJECTIFS :

- Comprendre les impacts des **directives européennes** sur la réforme des études en soins infirmiers
- Faire le point de ces réformes sur le **partenariat école-hôpital**
- Mesurer les enjeux sur la pratique professionnelle et notamment **l'encadrement des étudiants en stage**

Pour qui ?

Toutes personnes participant à l'encadrement des étudiants en stage

Durée :

1h30 à 2h avec les échanges

Team Building

« Co-opérer », c'est amusant !

Pour vous, la solidarité et l'entraide s'imposent comme les valeurs nécessaires au bien-être au travail.

Vous souhaitez participer à créer un climat propice à la cohésion entre les individus.

La coopération est essentielle pour relever les défis de demain.

Vous avez la conviction que la cohésion est source de performance en équipe.

Déroulement des ateliers

Les ateliers reposent sur :

- Les 7 piliers du processus de la coopération.
- Les principes de base de la communication bienveillante

Une journée ludique, dynamique qui va s'articuler autour:

- De jeux coopératifs pour vivre et ressentir les étapes de la coopération.
- D'une approche réflexive par un débriefing après chaque atelier qui permet de prendre de la hauteur sur ses comportements, d'en mesurer les forces et les faiblesses.
- De l'intelligence collective pour partager de ses expériences et s'enrichir de celles des autres. Pour développer sa créativité et sa capacité à la résolution de problèmes.

LES +

Apprendre à vivre la coopération en s'amusant !

OBJECTIFS :

- Aller à la découverte de l'autre dans un climat de confiance et de respect
- Développer des attitudes qui favorisent le dialogue
- Élargir son point de vue et reconnaître ses qualités et celles de l'autre
- Mesurer les effets de l'entraide et de la solidarité

Pour qui ?

Tous : Membres d'une équipe désireux de (re)apprendre à opérer ensemble au travail.

Durée :

1 jour



Champs d'actions et interventions

Illustration d'interventions personnalisées

- **Formation des managers** : Savoir évaluer et donner du feedback, gagner en efficacité, mieux gérer son temps, motiver ses collaborateurs et mettre en projet, gérer le changement, créer la confiance, etc.
- Développer son **leadership** avec la TOB (La Théorie Organisationnelle d'Eric Berne) Mobilisation de la théorie de Berne en atelier de supervision dans un service logistique d'une structure de soins
- **Coaching de manager** : Bilan de compétences, « agir sur mon savoir être » : Clinique St Luc BXL, Clinique de Bouge, interventions individuelles.
- **Team building** pour managers : « *Construire mon équipe dans la diversité* » dans le secteur de la petite enfance
- **Analyse** du besoin d'interventions et **plan d'actions** de groupes cibles : Cellule Di-RHM à Bxl, groupe des infirmiers référents à Bxl.
- Mise en place d'un dispositif **d'accueil centralisé pour les nouveaux collaborateurs** dans une clinique universitaire bruxelloise.
- **Soutien méthodologique** dans la construction d'**outils d'évaluation**, en MRS et MRPA, dans une clinique bruxelloise.
- **Formations** dans toute la Belgique francophone :
 - **Soft skills** :
 - Collaboration professionnelle dans une équipe structurée,
 - bientraitance,
 - respect de la personne âgée,
 - accueil d'un nouveau résident,
 - gestion du stress et des émotions,
 - gestion du deuil,
 - usage des huiles essentielles au quotidien,
 - écoute active, CNV...
 - **Hard skills** :
 - l'usage de l'écriture professionnelle et des transmissions ciblées,
 - le DI-RHM
 - L'hygiène hospitalière et des mains en particulier



➤ **Tutorat / Mentorat** : Mise en place de projets dans le cadre de la **CCT104 et CCT 22** : Clinique Bruxelloise, réseau de soins à domicile francophone, CHR Mons

➤ **Certificat de praticien référent dans l'encadrement des étudiants en stage** : clinique de Mons.

➤ **Analyse des besoins en compétences** des Praticiens Référents Étudiants dans le cadre de la réforme des études en soins infirmiers : Ecole de promotion sociale

➤ Mise en place d'un dispositif d'accueil des **étudiants en stage** en partenariat avec la Haute Ecole Léonard de Vinci.

➤ **Conférences** :

- « *Impacts de la réforme de l'enseignement infirmier sur l'encadrement des étudiants en stage* ». (Clinique Universitaire Saint Luc- CHR Mons - ACN)
- « *Communiquer avec SOIns. Porter une attention bienveillante sur soi et les autres* ». (Colloque organisé à l'occasion des 15 ans de la loi relative aux droits du patient, Cellule « droits du patient » du SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement, novembre 2017)

Boîte à Outils

Les prestataires d'ACTIS² partagent de leur expertise, au travers d'outils méthodologiques, tel que :

- ✓ Le codéveloppement professionnel pour la résolution de problème par l'intelligence collective.
- ✓ Le SWOT ou l'arbre à problème, comme outil d'analyse de situations.
- ✓ La Théorie Organisationnelle de Berne (TOB) pour le développement et la montée en puissance du leadership.
- ✓ La CNV et l'écoute active
- ✓ La PNL
- ✓ L'ACP (Approche Centrée sur la Personne)
- ✓ L'approche ludopédagogique et les jeux cadres de Thiagi
- ✓ Le Mind Mapping
- ✓ Le logiciel Wooclap, pour créer de l'interactivité durant les formations
- ✓ L'usage du logiciel PREZI
- ✓ Etc.



Aspects pratiques

Les formations sont dispensées en **intra-entreprise**.

Notre équipe a à cœur de vous offrir une **formation personnalisée** qui prend en compte vos besoins et votre **réalité de terrain**.

N'hésitez pas à nous consulter.

A l'issue de la formation, chaque participant reçoit une attestation de participation individuelle.

Notre pédagogie

L'expérience des formateurs d'ACTIS² se **partage entre la pratique de terrain et les compétences en andragogie** ce qui renforce notre intérêt pour une pédagogie pratique, ludique, proche des acteurs de terrain et de leur réalité professionnelle.

Les contenus théoriques sont **contextualisés**, illustrés voir scénarisés pour permettre aux bénéficiaires de formation de vivre le concept exposé.

Sensible au **transfert des acquis de formation**, les formateurs challenge les participants :

- Pour les formations longues, les participants sont invités à mettre en place un plan d'action concret, mobilisable directement à l'issue de la formation.
- Pour les formations courtes, l'évaluation des acquis de formation se fait de manière ludique à la fin de la journée.

Les participants disposent d'un **support écrit** sur le contenu de la formation et des références de lecture sont proposées pour approfondir certains sujets.

Nous limitons la taille des groupes pour favoriser la participation de tous.

Les formations illustrées dans notre catalogue sont adaptables en fonction de vos objectifs et de votre contexte professionnel.

Nous mettons à disposition notre expérience en analyse des besoins de formation et dans l'élaboration de plan de formation. Cette expérience mobilise nos compétences en analyse systémique et /ou en ingénierie pédagogique. N'hésitez pas à **nous contacter**.

Nathalie Sowa

Fondatrice et administratrice d'ACTIS²





Actions pour les secteurs **S**ociaux et de la **S**anté

Nathalie SOWA – Administratrice ACTIS²

Chemin des Cressonnières, 5

1325 Chaumont-Gistoux

+32 (0)495 46 93 62

nathalie.sowa@centreactiss.be

<http://centreactiss.be/>

TVA : BE 0864 530 514