







Maltraitance / Bientraitance

OBJECTIFS

-  Développer la bientraitance après en avoir défini le concept
-  Repérer et éviter la maltraitance potentielle
-  Connaître voire reconnaître les difficultés des publics accueillis pour promouvoir la bientraitance par une prise en soin / charge adaptée
-  Prendre connaissance d'outils / de techniques pour exercer avec une bientraitance accrue, basée sur des concepts définis

PROGRAMME

Vers la bientraitance : de la loi du 30 juin 1975, des années 1980... à nos jours

- Les origines de la bientraitance
- Les définitions et repères pour la mise en œuvre de la bientraitance
- Les grands principes
- Les éléments facilitateurs et les éléments obstacles

La maltraitance

- Définition de la maltraitance
- Identifier et repérer les différentes formes de maltraitance
- Les facteurs de risques
- Quelles institutions peuvent produire de la violence ?

Comprendre les enjeux du travail d'équipe pour mieux accueillir

- Le modèle COOP
- Quel dispositif pour se prémunir de la violence institutionnelle ?
- Penser la pratique de soins

Mieux connaître les difficultés et situations de handicaps pour « bientraiter », bâtir un langage commun et croiser nos regards pour faciliter les échanges dans l'équipe

- La déficience intellectuelle (DI) ou déficience mentale (DM)
- Psychoses infantiles
- Troubles autistiques
- Troubles déficitaires de l'attention avec ou sans hyperactivité TDAH
- Classifications des troubles du comportement
- le polyhandicap
- Définir les besoins

Communication et empathie

- Communiquer, c'est quoi ? *Schéma de Roman Jakobson*
- La communication verbale et non verbale
- Evaluer la douleur chez un enfant qui ne s'exprime pas verbalement
- L'approche centrée sur la personne de Carl Rogers
- La communication non violente de Marshall B. Rosenberg

Gestion des situations violentes : Concrètement dans le cas d'un jeune violent

- L'échelle : « Frottement » « Etincelle » « Flamme » « Feu » « Incendie »
- L'escalade de la violence : identifier les signes annonciateurs, faire face dans le feu de la violence physique
- Signalement, rappel à la loi et analyse

Dans le cas d'un salarié maltraitant/ d'un parent maltraitant

- Le signalement
- Le recueil des événements indésirables
- Traitement et analyse
- Les procédures juridiques et administratives

Prévenir ET guérir

- Troubles du comportement : stratégies éducatives et pédagogiques
- Poser un cadre bienveillant
- Comment aider le jeune à structurer son agressivité

En conclusion

- Les recommandations de bonnes pratiques de l'anesm

DUREE

2 jours

PUBLIC

équipe pluridisciplinaire :
éducateurs, AES, infirmières,
assistantes sociales,
psychomotriciennes
professeurs...

Pré REQUIS

Aucun

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

PEDAGOGIE

Moments d'échanges et de réflexion, jeux...
Apports théoriques confirmés par une mise en pratique avec étude de cas et mises en situation.
Un fascicule récapitulatif sera remis en fin de stage à chacun des participants

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonomiste, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

