Violence ou maltraitance institutionnelle

Une approche réflexive et active pour une pratique institutionnelle suffisamment humaine et une institution suffisamment bonne. Dans le cadre tant de l'action sociale, que médico-sociale ou encore sanitaire, les professionnels sont amenés à se mobiliser depuis quelques années, pour lutter contre les risques de maltraitance active ou passive, au sein des institutions. Il s'agit là, d'un sujet impliquant l'ensemble des professionnels, à titre individuel et aussi groupal, mais il masque quelque peu, une autre réalité.
Cet état de fait s'inscrit en lien avec la réalité de l'institution et de ce qu'elle peut engendrer en termes de dysfonctionnement, voire de ce que nous appelons violence, voire maltraitance institutionnelle. Comme dans le cadre de la maltraitance qui émerge directement des pratiques professionnelles, il est d'importance de faire émerger une prise de conscience de cet état de fait, de ses conséquences et des risques que cela engendre.
Dans tous les cas, nous sommes face à un phénomène difficile à traiter, car il implique cette instance essentielle, fragile et difficile à manœuvrer qu'est l'institution. Cette perspective est prise en compte par le cadre législatif et les autorités administratives. Il n'empêche qu'elle est liée à un phénomène sensible et souvent complexe. De fait, il est d'importance d'être sensibiliser à ce sujet, pour rendre l'institution plus souple et réactive vis-à-vis de ce que nous nommons violence ou maltraitance institutionnelle.

OBJECTIFS

- Actualiser les connaissances législatives relatives à la maltraitance
- Apprendre à bien poser les Lois fondamentales qui humanisent le système face aux transgressions qui déshumanisent.
- Repérer la différence entre les lois, les règles et règlements : poser la Loi et expliquer la Règle
- Envisager les différentes formes de violence : institutionnelle, sociale, individuelle.
- Apprendre à identifier les possibles zones de défaillance
- Savoir écouter les personnes accueillies, leur entourage et les professionnels
- Repérer et localiser les phénomènes maltraitants ou violents dans l'institution
- Positionner l'éthique face aux violences institutionnelles.
- Mener une réflexion sur à un diagnostic, des actions correctives et un plan d'amélioration
- Instiller la construction d'un référentiel des pratiques de bientraitance

PROGRAMME

Approche critique de certaines notions essentielles
La bientraitance
La bienveillance
La maltraitance
Distinction entre maltraitance institutionnelle et violence

Rappel de la législation civile et pénale
La loi de 2002.2
Les responsabilités individuelles et institutionnelles
Ethique institutionnelle
Base d'un projet humanisant : articuler la Différence, ne pas faire l'économie de la pensée

Les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM et l'implication institutionnelle
Les grandes orientations
Le rôle et la responsabilité de la direction et de l'encadrement dans le soutien aux professionnels dans les pratiques de bientraitance
La prévention primaire et la prévention secondaire des risques ou des faits de maltraitance
La fonction maternelle et paternelle dans l'institution - l'acte d'autorité
La pensée symbolique humanisante face aux ravages des relations imaginaires passionnées
Sécuriser psychiquement chacun
Les lois
La règle
Les règlements
La dynamique de groupe de Kurt Lewin

Vers des pratiques plus efficientes pour une bientraitance institutionnelle
Le diagnostic des pratiques en matière de bientraitance et des risques de maltraitance
Les axes d'amélioration des pratiques de bientraitance
Les actions de prévention primaire des risques de maltraitance
Les protocoles de signalement des événements indésirables
Le traitement des faits de maltraitance et prévention de leur récidive
Les astreintes institutionnelles

Le référentiel bientraitance
Outil de lute contre la maltraitance institutionnelle

DUREE

2 jours

PUBLIC

Chefs de service, Cadres…

Pré REQUIS

aucun

PEDAGOGIE

Approche pédagogique participative grâce à des jeux de rôles, des exercices de groupe, des moments de construction et de pratique.

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.

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, ergonome, 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

Conseils, Qualité et Formations Didactiques ©