

2026

LORCOLSIM
DU SENS À L'ACTION



Catalogue Lorcolsim

2026



SOMMAIRE



01

Présentation Lorcolum

02

Nos formations

03

Equipe Lorcolum

04

Conditions générales



PRESENTATION



01



Dans un contexte marqué par l'évolution constante des organisations, des pratiques professionnelles et des attentes des usagers, la formation constitue un levier stratégique essentiel pour accompagner les transformations et soutenir les professionnels dans leurs missions quotidiennes.

C'est dans cette dynamique que nous vous présentons notre réponse au plan de formation 2026 des agents de votre établissement.

Notre engagement s'inscrit dans une approche globale et durable du développement des compétences, attentive à la réalité des métiers et aux enjeux humains, organisationnels et institutionnels. Il se décline autour de trois axes structurants :

- La promotion et le renforcement des compétences professionnelles de l'ensemble des strates de décision et d'exécution,
- Le développement des processus innovants dans les organisations de travail en accentuant la qualité de vie au travail,
- L'accroissement des forces prospectives et stratégiques des organisations par le biais d'études et de recherche.

Nous poursuivons notre implication pragmatique en vous proposant des actions de formation au plus près des pratiques professionnelles et de vos besoins afin de reconnaître les apprentissages formels et valoriser les compétences en action.

C'est par la compréhension, l'acceptation et la considération des capacités que la transformation individuelle, professionnelle et sociétale passera.

Une nouvelle fois, nous ambitionnons de construire ensemble des actions pour vous former, vous fédérer, vous soutenir, vous conseiller.



PREAMBULE

Explorons les dimensions du « SENS » !

QUELLE DIRECTION :

Par où passer pour réaliser vos missions de la manière la plus appropriée ?

QUEL SIGNIFIANT/SIGNIFIÉ :

Quelle éthique pour votre métier ? Quelles valeurs mettre en œuvre au quotidien ?

QUELLE SENSIBILITÉ :

Comment agir et interagir face à la complexité de l'humain ?

Cette question se pose au cœur de toutes les structures qui mènent des projets, qu'il s'agisse d'une évolution personnelle ou d'une organisation plurielle.

Notre ambition est de vous aider à impulser la bonne direction dans vos pratiques, pour générer une réussite collective durable et solidaire. Elle est d'autant plus importante car elle implique, l'humain dans toutes ses dimensions et invite à un repositionnement permanent, face aux mutations des organisation du travail et de la société.

AGIR AU PLUS PRÈS DE VOS ATTENTES

VOUS SOUHAITEZ :

- Créer une synergie positive.
- Afficher des valeurs clés pour les incarner au quotidien.
- Fédérer les acteurs autour d'une vision claire.

NOUS VOUS PROPOSONS :

- Des interventions ciblées.
- Une écoute privilégiée pour construire un contenu qualitatif.
- Une approche pratique et responsable.

PRESENTATION LORCOLSIM

Depuis 2013, les priorités de notre cabinet d'études et organisme de formation certifié sont de :

- Favoriser les intelligences,
- Optimiser les capacités et les compétences,
- Réaliser des études qualitatives et quantitatives,
- Initier du participatif et du collaboratif.

Lorcolsim c'est



Des interventions sur la Nouvelle Aquitaine et l'ensemble du territoire national



26 associations,

82 établissements publics et privés

6 collectivités publiques ont fait appel à nous



+ 900 acteurs impliqués dans nos actions chaque année

Les critères qualité Lorcolsim

Visés par LorCOLsim sont, notamment, les suivants :

- L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé,
- L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires,
- L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation,
- Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus,
- La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.



PRESENTATION LORCOLSIM

Les moyens pédagogiques et supports

Ils sont remis aux stagiaires sont ceux exposés dans la ligne "moyens pédagogiques" des programmes de formation.

Ils sont adaptés aux différents profils des participants aux formations et principalement constitués des éléments suivants :

Pour les formations présentielles seules :

- Documentation pédagogique portant sur les objectifs de la formation remise à l'apprenant, en papier ou en version numérique selon sa préférence.
- Un livret comprenant les apports essentiels et les exercices d'application est remis à chaque apprenant afin qu'il puisse retrouver les outils expérimentés pendant la formation, lors de leur mise en œuvre dans sa pratique professionnelle.
- Selon le thème abordé des supports complémentaires sont communiqués au stagiaire à sa demande et dans le respect des objectifs de fin de formation visés au programme.

L'ensemble des moyens pédagogiques fournis à l'apprenant est encadré par l'article 15 « droits d'auteur » du règlement intérieur applicable aux stagiaires.

Evaluation

Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (qcm, questions/réponses, jeux formatifs, mises en situations, etc.) et/ou de manière sommative afin d'attester du niveau de connaissance acquis en fin de formation.

Nous demandons également à l'apprenant de remplir un questionnaire de satisfaction sur l'ensemble de la formation.

L'EXPERIENCE LORCOLSIM DANS LE CHAMP DU HANDICAP

Différents projets structurent notre expertise :

Des formations professionnelles continues données sur l'accompagnement professionnel des personnes en situation de handicap au sein de différentes institutions :

L'accompagnement à l'autodétermination ★ 4.5/5

Ethique et bientraitance dans les pratiques professionnelles ★ 4.8/5

La connaissance du handicap ★ 4.5/5

Sensibilisation à l'accueil et l'accompagnement d'une personne en situation de handicap ★ 5/5

Des séances d'accompagnements à l'analyse de la pratique professionnelle ★ 4,8/5

Une recherche action menée au sein des Esat sur la question de l'utilité sociale

Au CDTPI : 60 questionnaires/entretiens menés auprès des travailleurs en situation de handicap
14h d'immersions menées au sein des différents ateliers

Des interactions participatives avec les personnes en situation de handicap

Immersions au sein des différents établissements d'hébergement de l'établissement

Des accompagnements à l'élaboration et la rédaction de Schémas départementaux comme le schéma de l'autonomie 2024-2029 du Département de la Charente

L'accompagnement à l'écriture de projets d'établissement



SOCIÉTÉ
PHILANTHROPIQUE
Association depuis 1780



ETABLISSEMENT CANTOLOUP LAVALÉE
Etablissement public social et médico-social

CHARENTE
LE DÉPARTEMENT





CARNET DE FORMATION



02

CONTEXTE

Dans un contexte de préoccupations professionnelles où le sens « du et au » travail est bousculé, inscrire une démarche éthique est un enjeu indéniable.

Si ce sont de multiples raisons qui poussent les professionnels à acquérir une compétence éthique, il n'en demeure pas moins qu'un cadre sémantique et opérant existe pour accompagner ces choix professionnels.

Structurer une démarche éthique nécessite une capacité à mesurer sa part de responsabilités dans les actions engagées et d'en mesurer les conséquences.

Associer à éthique le terme de bientraitance oblige les professionnels à prendre conscience de la responsabilité positive de leur action. Il apparaît nécessaire que chaque participant situe ses intentions et ses actes professionnels dans un horizon d'amélioration continue des pratiques.

OBJECTIFS

- Définir les notions de démarche éthique, et de pratiques bientraitantes
- Connaître les dispositions réglementaires.
- Mettre en lumière la compréhension de la bientraitance dans les équipes.
- Identifier les risques de maltraitance et savoir mener une réflexion constante sur les pratiques
- Intégrer une réflexion sur la bientraitance dans sa pratique professionnelle.
- S'approprier la méthodologie, les outils de mise en œuvre d'une démarche éthique et bientraitante

CONTENUS

- Approche critique de la notion d'éthique et de bientraitance
- Rappel de la législation civile et pénale.
- Approche de l'éthique en situations professionnelles : système de représentation à l'épreuve du questionnement : études de situation.
- Les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM.
- L'éthique de responsabilité dans un contexte institutionnel : système institué/instituant à l'épreuve du questionnement; études de situation.
- Les enjeux de la bientraitance dans les pratiques quotidiennes de soins et d'accompagnement + L'éthique de discussion : le résident sujet/le résident-acteur
- La prévention de la maltraitance : facteurs de risque et mécanismes d'installation

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Méthode active visant à :

L'expression individuelle et collective.

L'accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.

Les apports et les éclairages théoriques adaptés.

PUBLIC

Tous salariés au sein d'une organisation professionnelle au maximum 12 personnes.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

1 jour

INTERVENANT

Vanessa Doche, sociologue

Ou Adrien Nedelec, formateur

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

PRESERVATION DE L'AUTONOMIE ET PREVENTION DES RISQUES D'ISOLEMENT

L'isolement social constitue aujourd'hui un enjeu majeur de santé sociale et de cohésion, particulièrement pour les personnes en situation de handicap accompagnées en EAMN. Au-delà d'une absence de relations, l'isolement résulte de mécanismes complexes mêlant facteurs individuels, relationnels, institutionnels et environnementaux. Il peut fragiliser les parcours, accentuer la perte d'autonomie et limiter la participation sociale des personnes accompagnées.

Cette formation propose une approche sociologique de l'isolement et de l'autonomie, afin d'aider les professionnels à comprendre les dynamiques sociales à l'œuvre et à ajuster leurs pratiques d'accompagnement au plus près des réalités et des aspirations des personnes accompagnées.

OBJECTIFS

- Comprendre les mécanismes sociaux de l'isolement, en identifiant les facteurs individuels, relationnels et institutionnels qui peuvent fragiliser les liens sociaux.
- Développer des compétences d'évaluation des besoins et des ressources individuelles, en tenant compte du parcours, de l'environnement et des souhaits de la personne accompagnée.
- Mettre en œuvre des stratégies d'accompagnement personnalisées, favorisant la préservation de l'autonomie, la participation sociale et la mobilisation des réseaux de soutien.
- Renforcer la communication avec la personne accompagnée et son entourage, dans une logique de co-construction, de reconnaissance et de continuité de l'accompagnement.

CONTENUS

Comprendre l'isolement social et ses enjeux

Définition sociologique de l'isolement et distinction avec la solitude. Facteurs de risque liés au handicap, au vieillissement et aux parcours de vie. Effets de l'isolement sur l'autonomie, la santé et la participation sociale

Évaluer les besoins et les ressources des personnes accompagnées

Observation des situations de vulnérabilité sociale. Identification des besoins, des capacités et des ressources individuelles. Prise en compte de l'environnement social, familial et territorial. Outils et repères pour une évaluation partagée et évolutive

Mettre en œuvre des stratégies d'accompagnement favorisant l'autonomie

Construction de réponses personnalisées et ajustées aux souhaits de la personne. Développement des compétences sociales et relationnelles. Soutien aux initiatives, aux projets et à la participation sociale

Communiquer et coopérer avec la personne et son entourage

Postures professionnelles favorisant l'écoute et la reconnaissance. Communication adaptée avec la personne accompagnée. Place et rôle de l'entourage dans la prévention de l'isolement. Travail en réseau et coordination des acteurs

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.

Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expériences, apports conceptuels pour renforcer les compétences.

Temps de travail collaboratif et formatif pour prendre de la distance en se questionnant sur la problématique dans les espaces professionnels.

PUBLIC

Professionnels en situation d'accompagnement d'usagers des secteurs du social, médico-social et sanitaire au maximum 12 personnes.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation. Merci de contacter Vanessa Doche

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

2 jours

INTERVENANTS

Vanessa Doche : sociologue

Ou Adrien Nedelec, formateur

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.



AUTO DETERMINATION ET RENFORCEMENT DU POUVOIR D'AGIR

Les établissements medico-sociaux sont aujourd'hui engagés dans une évolution des pratiques portée par le renforcement des droits des personnes et la reconnaissance de leur capacité à être acteurs/actrices de leur parcours.

Dans ce contexte, l'autodétermination et le pouvoir d'agir constituent des enjeux centraux pour repenser les postures professionnelles et les modalités d'intervention.

Cette formation propose aux professionnels un temps de réflexion et d'outillage pour mieux comprendre ces concepts et les traduire concrètement dans les pratiques quotidiennes, au service d'un accompagnement plus inclusif et co-construit.

OBJECTIFS

- Définir les concepts et les enjeux de l'autodétermination,
- Identifier les facteurs d'autodétermination des personnes en situation de handicap,
- Mettre en œuvre les postures professionnelles favorisant l'autodétermination,
- Accompagner le processus d'autodétermination tout au long du parcours de la personne accompagnée.

CONTENUS

L'approche inclusive et l'autodétermination :

- Connaître les principes d'une approche d'accompagnement centrée sur le développement du pouvoir d'agir et l'inclusion.
- Utiliser ces concepts dans sa pratique professionnelle.

Les enjeux et les effets attendus :

- Elaborer une grille de lecture basée sur les 2 concepts pour l'élaboration d'une réponse à un besoin
- Impacts sur le projet des personnes accompagnées (Co-définition et co-construction)
- Un autre regard sur les publics ? Une nouvelle posture professionnelle.
- L'autonomie relationnelle : quitter les mécanismes de « survie » pour rejoindre l'espace « compétences et solutions ».
- S'accorder, avec la personne et son entourage sur les ressources nécessaires pour s'engager dans un projet et construire avec lui un plan d'action.

De la théorie à la pratique :

- Distinguer et comprendre les notions de valeurs, normes, morale et éthique pour promouvoir l'autodétermination,
- La perception du risque,
- Des sujets qui interpellent : la sexualité, la parentalité ...
- L'autodétermination comme résultat d'une co-construction,
- Les enjeux pour les établissements et les personnes.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.

Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expériences, apports conceptuels pour renforcer les compétences.

Temps de travail collaboratif et formatif pour prendre de la distance en se questionnant sur la problématique dans les espaces professionnels.

PUBLIC

Professionnels en situation d'accompagnement d'usagers des secteurs du social, médico-social et sanitaire au maximum 12 personnes.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation. Merci de contacter Vanessa Doche

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

2 jours

INTERVENANTS

Vanessa Doche, sociologue

Ou Adrien Nedelec, formateur

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.



LES ECRITS PROFESSIONNELS

CONTEXTE

L'évolution du secteur sanitaire, social et médico-social, de sa réglementation, du besoin et des droits des usagers et des patients entraîne une réelle nécessité d'évolution des pratiques de l'écrit. Si tous les écrits professionnels n'ont pas la même forme, ni les mêmes usages, ils poursuivent pourtant les mêmes objectifs.

Les directions souhaitent former leurs agents aux outils qu'elle a en sa possession. Pour cela, une meilleure connaissance théorique et une réflexion commune semblent pertinentes pour l'amélioration de la qualité des écrits professionnels.

OBJECTIFS

- Optimiser la qualité professionnelle de la relation aux personnes rencontrées dans le cadre des missions
- Améliorer la lisibilité du message écrit et la spécificité du langage en structurant l'argumentation
- Réfléchir sur le positionnement de chacun (usagers, familles, intervenants, partenaires...) par une meilleure connaissance des obligations respectives.

CONTENUS

- Du passage de la parole à l'écriture : l'enjeu professionnel
- L'écrit professionnel sur le plan déontologique et éthique : gestion du secret professionnel et de la confidentialité (droits de la personne handicapée, malade...)
- La fonction de l'écrit dans les pratiques professionnelles : étude de cas et mise en situation
- Les différentes formes d'écrits dans le champ professionnel Identification des différents écrits du secteur (écrit de synthèse, grille d'observation, contrat de séjour, courrier externe, rapports, dossier social de l'utilisateur...) et distinction des éléments qui différencient à la fois le contenu et le destinataire.
- Enrichissement de son vocabulaire pour réaliser un écrit juste, concis, dans un esprit de synthèse plutôt d'activités
- Travail en sous-groupe et étude de situation
- Règles de rédaction d'un projet d'accompagnement individuel: besoins, attentes, objectifs, pistes d'actions, participation de l'utilisateur. Mise en situation
- Evaluation

DEMARCHES PEDAGOGIQUES

Méthode active visant à :

L'expression individuelle et collective.

L'accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.

Les apports et les éclairages théoriques adaptés.

PUBLIC

Tous salariés au sein d'une organisation professionnelle au maximum 12 personnes.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation. Merci de contacter Vanessa Doche

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

1 jour

INTERVENANT

Vanessa Doche : sociologue

Ou Adrien Nedelec : Formateur

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.



CONTEXTE

Dans un contexte de mutation du travail l'encadrement et le management sont fortement sollicités. Afin de maintenir une qualité de vie au travail, et un processus décisionnel cohérent, il apparaît essentiel de réinterroger le concept clé du management. Mettre en lien son positionnement managérial avec le travail réel des équipes, réinterroger sa fonction de communication managériale comme l'interface active d'une politique de qualité de vie au travail.

Celle-ci nécessitant des aptitudes à mobiliser, à coordonner, à encadrer les pratiques, tout en impulsant une motivation dans la réalisation des activités de travail.

OBJECTIFS

- Renforcer les compétences d'encadrement à partir des qualités d'écoute, d'expression et de considération des équipes professionnelles.
- Communiquer de manière efficace et bienveillante avec ses équipes en étayant sa pratique managériale de méthodes et concepts pragmatiques et actuels.
- Optimiser la force stratégique et opérationnelle des processus décisionnels en direction des équipes.
- Elaborer une communication managériale adaptée en direction des équipes.

CONTENUS

BILAN DES PRATIQUES MANAGÉRIALES

- Partager et analyser son retour d'expérience : réussites et difficultés sur le terrain
- Analyser le feedback des équipes, de la hiérarchie et des pairs
- Identifier des axes de progrès concrets et co-élaborer des solutions

Échanges des bonnes pratiques, formalisation et suivi de son plan d'action de progrès Managérial

PUBLIC

Equipe de direction, cadres intermédiaires et fonctions supports des secteurs social, médico-social et sanitaire. Au maximum 12 personnes

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.

Merci de contacter Vanessa Doche

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

6 jours

INTERVENANTS

Alexandre FAILLE cadre dans le champ médico-social.

Intervenant qualifié dans le champ du management et l'encadrement

GOVERNANCE DES ACTIVITES ET SERVICES (suite)

MANAGEMENT OPERATIONNEL ET PROCESSUS DECISIONNELS

- Des apports dynamiques et réflexifs autour de notions clés du management opérationnel et identification + résolution des situations complexes.
- La formalisation de pistes et de process pour expérimentation et capitalisation.

Analyse et élaboration des outils d'aide au management.

Mesure de leurs impacts en direction des équipes.

LA COMMUNICATION MANAGERIALE

- Parler, dire : élaborer une communication managériale performative à partir des notions clés en communication.
- Identification des différents styles de communication à partir de la situation et de la stratégie institutionnelle.
- Outils de communication à l'heure du virtuel et du management participatif.

Exposé de situations concrètes et approche théorique et factuelle de situations particulières.

ELABORATION D'UN PLAN D'ACTION PERFORMATIF

- Intégrer le processus d'adaptation au changement et accompagner les collaborateurs (les pratiques clés pour répondre aux attentes et aux besoins des équipes à chaque phase)
- Découvrir la courbe du changement et les actions managériales associées
- Mener un projet d'amélioration continue pour anticiper le changement (amélioration continue),
- Mise en application des outils et méthodes de l'amélioration continue

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.

Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expériences, apports conceptuels pour renforcer les compétences.

Accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.

INTERVENANTS

Laurent Courtois Docteur en sociologie.
Intervenant qualifié dans le champ du management et l'encadrement

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.



FORMATION AGISSEMENTS SEXISTES ET HARCELEMENTS SEXUELS

CONTEXTE

Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel s'inscrivent dans des rapports sociaux de genre et de pouvoir, souvent banalisés ou invisibilisés. Ils peuvent avoir des conséquences importantes sur la santé psychique, le bien-être au travail, la qualité des relations professionnelles et le fonctionnement des équipes. Dans le contexte hospitalier, ces situations peuvent également impacter la qualité des soins et la sécurité des personnes.

Face à ces enjeux, les professionnels peuvent se sentir démunis. Cette formation vise à apporter des repères clairs, juridiques, sociologiques et professionnels afin de prévenir les situations à risque, favoriser la compréhension des enjeux et soutenir des postures professionnelles adaptées.

OBJECTIFS

- Comprendre les notions d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel à partir d'approches sociologiques, juridiques et professionnelles. Connaître le cadre légal, les obligations de l'employeur et les responsabilités professionnelles.
- Identifier les situations, comportements et paroles constitutifs d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel. Déconstruire les idées reçues et les mécanismes de banalisation.
- Adopter une posture professionnelle adaptée pour prévenir, repérer et agir face à ces situations. • Savoir orienter, alerter et mobiliser les ressources internes et externes.

CONTENUS

1. Comprendre les agissements sexistes et les harcèlements sexuels :

Définitions juridiques et distinctions (agissements sexistes, harcèlement sexuel, agression sexuelle).

Cadre légal et réglementaire dans la fonction publique hospitalière. Rapports sociaux de sexe, stéréotypes de genre et logiques de pouvoir.

2. Mécanismes de banalisation, silences et effets de groupe. Les spécificités du contexte hospitalier :

Organisation du travail, hiérarchies et relations professionnelles. • Situations à risque dans les équipes et dans la relation aux usagers. Frontières professionnelles, intimité, corps et soin.

3. Enjeux éthiques et responsabilités des professionnels. De la prévention à l'action : Repérer les signaux faibles et situations préoccupantes. Adopter une posture professionnelle respectueuse et sécurisante. Accueillir la parole des victimes et des témoins. Réagir face à une situation : que faire, à qui s'adresser ? Analyse de situations concrètes issues du terrain hospitalier. Travail sur les émotions, les représentations et les dilemmes professionnels.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.

Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expériences, apports conceptuels pour renforcer les compétences.

Temps de travail collaboratif et formatif pour prendre de la distance en se questionnant sur la problématique dans les espaces professionnels.

PUBLIC

Professionnels en situation d'accompagnement d'usagers des secteurs du social, médico-social et sanitaire au maximum 12 personnes.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation. Merci de contacter Vanessa Doche

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

2 jours

INTERVENANTS

Intervenant qualifié : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 1300€ la journée de 6h

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.



CONNAISSANCE DU HANDICAP

CONTEXTE

Dans le prolongement de l'évolution de la prise en charge des adultes atteints de handicap dans laquelle la loi du 2 janvier 2002 s'inscrit, les établissements sociaux et médicosociaux participent à la mutation qualitative des accompagnements éthiques. La loi du 11 février 2005 et particulièrement les recommandations de l'ANESM ont privilégié le travail d'équipe comme pierre angulaire des postures bientraitantes. Elles légitiment les enjeux fondamentaux du travail d'équipe dans les établissements et soulèvent des points de vigilance et des exigences nouvelles pour le travail collectif en milieu professionnel. Les recommandations, sans être des injonctions, permettent de redéfinir le travail d'équipe à partir d'une réflexion collective sur la recherche du sens de pratiques communes. La mutualisation des compétences œuvre à renforcer les postures responsables de chaque professionnel garantissant ainsi un accompagnement humaniste et solidaire à chaque personne accueillie au sein des structures. Cela nécessite que les professionnels participent à l'élaboration collective d'une dynamique institutionnelle effective.

OBJECTIFS

- Acquérir des connaissances sur les formes de handicaps et leurs conséquences.
- Mesurer l'impact des représentations et des ressentis dans la relation avec la personne en situation de handicap.
- Adapter sa posture professionnelle à la personne en situation de handicap.
- Renforcer l'impact qualitatif des fonctions « services généraux » et « administratives » dans le parcours de vie des personnes accueillies.

CONTENUS

1^{ère} journée : Apports théoriques de la notion de handicap et de ses différentes formes.

Travail sur les représentations, les ressentis face au handicap.
+ Cas concrets et mise en situation favorisant le lien entre les apports théoriques et le vécu.

Apports théoriques pour la compréhension du positionnement face au handicap.

(Apports pragmatiques, études de situations)

2^{ème} journée : Travail théorique et pratique sur l'adaptation de son positionnement dans la relation à la personne en situation de handicap. Apports théoriques, exercices de groupe et études de cas.

Evaluation à chaud de la formation.

(Apports pragmatiques, exercices fonctionnels)

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.

Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expériences, apports conceptuels pour renforcer les compétences.

Accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.

PUBLIC

tous salariés au sein d'une organisation professionnelle au maximum 14 personnes

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

2 jours

INTERVENANTS

Laurent Courtois Docteur en sociologie

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 1200€ la journée.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.



CONTEXTE

Dans un contexte de préoccupations professionnelles où le sens « du et au » travail est bousculé, inscrire une démarche éthique est un enjeu indéniable.

Si ce sont de multiples raisons qui poussent les professionnels à acquérir une compétence éthique, il n'en demeure pas moins qu'un cadre sémantique et opérant existe pour accompagner ces choix professionnels.

Structurer une démarche éthique nécessite une capacité à mesurer sa part de responsabilités dans les actions engagées et d'en mesurer les conséquences.

Associer à éthique le terme de bientraitance oblige les professionnels à prendre conscience de la responsabilité positive de leur action. Il apparaît nécessaire que chaque participant situe ses intentions et ses actes professionnels dans un horizon d'amélioration continue des pratiques.

OBJECTIFS

- Définir les notions de démarche éthique, et de pratiques bientraitantes
- Connaître les dispositions réglementaires.
- Mettre en lumière la compréhension de la bientraitance dans les équipes.
- Identifier les risques de maltraitance et savoir mener une réflexion constante sur les pratiques
- Intégrer une réflexion sur la bientraitance dans sa pratique professionnelle.
- S'approprier la méthodologie, les outils de mise en œuvre d'une démarche éthique et bientraitante

CONTENUS

- Les fondements de l'éthique
- Les principes de la réflexion éthique
- Identifier une situation complexe
- Construire une démarche de réflexion éthique
- Ethique et bientraitance dans les pratiques professionnelles

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Méthode active visant à :

L'expression individuelle et collective.

L'accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.

Les apports et les éclairages théoriques adaptés.

PUBLIC

Tous salariés au sein d'une organisation professionnelle au maximum 12 personnes.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation. Merci de contacter Vanessa Doche

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

1 jour

INTERVENANT

Vanessa Doche, sociologue

Ou Adrien Nedelec, formateur

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

MANAGEMENT ET INCLUSION

Accompagner l'inclusion et la performance au sein des équipes

OBJECTIFS

- Intégrer un collaborateur en situation de handicap
- Manager une équipe composée d'une ou plusieurs personnes en situation de handicap
- Évaluer un agent en situation de handicap
- Intervenir dans les situations de maintien dans l'emploi

PROGRAMMATION DETAILLEE

9h00-12h30

Accueil et introduction

Présentation des participant.e.s et du formateur

Tour de table sur les attentes et expériences

Présentation des objectifs et du déroulé de la journée

Comprendre le handicap

Définitions et typologies des handicaps (moteur, sensoriel, psychique, cognitif, maladies invalidantes, etc.)

Cadre légal et obligations de l'employeur,

Préjugés et représentations

L'intégration d'un collaborateur en situation de handicap

Identifier les besoins individuels et les aménagements possibles

Organiser l'accueil et le suivi de l'intégration

Communiquer efficacement avec la personne concernée et l'équipe

Etudes de cas

Manager une équipe incluant des personnes en situation de handicap

Adapter son management : postures et outils,

Sensibiliser et impliquer l'équipe

Prévenir et gérer les situations de discrimination ou de conflit

Ateliers pratiques

13h30 -17h00

L'évaluation et l'évolution professionnelle

Adapter l'entretien d'évaluation et les critères d'appréciation,

Favoriser la progression et l'accès à la formation,

Outils d'accompagnement et de suivi

Maintien dans l'emploi et accompagnement des parcours

Agir face à une situation de restriction ou d'aggravation du handicap,

Mobiliser les ressources internes et externes (médecine du travail, référent handicap, structures spécialisées...)

Études de cas concrets et échanges d'expériences

Bilan, évaluation de la formation et perspectives

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Exposés interactifs

Études de cas et situations concrètes et mises en situation-

Travaux de groupe et échanges d'expériences

PUBLIC

Professionnels amenés à encadrer des personnes en situation de handicap : cadres de santé, personnels administratifs, techniques, et toute personne occupant une fonction d'encadrement.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation pour cela contactez Vanessa Doche

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

1 session de 7h.

INTERVENANT

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 1 200 € la session.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.



MANAGEMENT ET INCLUSION

Accueillir le retour longue maladie d'un agent

OBJECTIFS

- Savoir accueillir le retour d'un agent après un arrêt longue maladie
- Garantir la bonne intégration de l'agent

PROGRAMMATION DETAILLEE

9h00 - 12h30

L'entretien de retour d'un agent à la suite d'un arrêt longue maladie

Les enjeux et le cadre du retour d'un agent après un arrêt longue durée (Cadre légal et organisationnel et Enjeux pour l'agent, l'équipe et l'institution) .

Les étapes clés de l'entretien et postures managériales à privilégier.

Bilan, évaluation de la formation et perspectives

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Exposés interactifs

Apports théoriques

Études de cas et situations concrètes

Travaux de groupe et échanges d'expériences

PUBLIC

Professionnels amenés à encadrer des personnes en situation de handicap : cadres de santé, personnels administratifs, techniques, et toute personne occupant une fonction d'encadrement.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation pour cela contactez Vanessa Doche

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

1 session de 3,5h.

INTERVENANT

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 600 € la session.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.



FORMATION INCLUSION

être acteur de la politique handicap de son établissement en tant que membre de F3SCT/représentant du personnel

OBJECTIFS

- Connaître le cadre légal de l'emploi des personnes handicapées
- Comprendre la notion de handicap au travail
- Définir leur rôle et leur périmètre d'intervention dans le cadre de la politique handicap de l'établissement

PROGRAMMATION DETAILLEE

Comprendre le handicap

Définitions et typologies des handicaps (moteur, sensoriel, psychique, cognitif, maladies invalidantes, etc.)

Cadre légal et obligations de l'employeur,

Préjugés et représentations

Notion de situation de handicap au travail

Impact du travail sur la santé

L'intégration d'un collaborateur en situation de handicap

Comprendre les obligations des établissements publics

Identifier les besoins individuels et les aménagements possibles

Organiser l'accueil et le suivi de l'intégration

Communiquer efficacement avec la personne concernée et l'équipe

Etudes de cas

Accompagner des personnes en situation de handicap dans leur emploi au sein de son établissement

Missions des F3SCT en matière de santé au travail

Prévenir et gérer les situations à risques

Agir face à une situation de restriction ou d'aggravation du handicap,

Mobiliser les ressources internes et externes (médecine du travail, référent handicap, structures spécialisées...)

Favoriser la progression et l'accès à la formation,

Outils d'accompagnement et de suivi

Études de cas concrets et échanges d'expériences

Ateliers pratiques

Bilan, évaluation de la formation et perspectives

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Exposés interactifs

Études de cas et situations concrètes et mises en situation-

Travaux de groupe et échanges d'expériences

PUBLIC

Professionnels amenés à encadrer des personnes en situation de handicap et membre de F3SCT ou représentant du personnel

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation pour cela contactez Vanessa Doche

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

1 session de 6h.

INTERVENANT

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 1 200 € la session.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.



FORMATION AUX QUESTIONNEMENTS ETHIQUES ET AUX PRATIQUES PROFESSIONNELLES

CONTEXTE

Nous partons du postulat que les pratiques professionnelles se manifestent comme des actes singuliers animés par une intentionnalité, un lien direct entre la réalité et les choses.

Plus qu'une parole parlée, le partage des expériences nous semble en adéquation avec le fait de concevoir les pratiques professionnelles comme des connaissances à part entière. Cela nécessite qu'elles soient réfléchies, argumentées, élaborées et partagées.

Nous proposons une action pour relier ce qui peut être délié dans la relation et l'accompagnement, en s'appuyant sur les compétences et les savoir-faire des professionnels.

Puisque la pratique est un processus de transformation d'une réalité en une autre réalité, il nous semble important que les professionnels portent une démarche de réflexion, de mise de sens pour continuer à agir, quotidiennement, de manière pragmatique.

OBJECTIFS

- Partager les expériences et mieux identifier les savoirs engagés dans la pratique professionnelle.
- Valoriser les pratiques comme des connaissances à part entière
- Renforcer les compétences professionnelles dans l'accompagnement des usagers.
- Renforcer la capacité d'analyse face aux situations complexes ou ambiguës.

CONTENUS

- Identification et partage des expériences professionnelles : apports notionnels sur le diagnostic professionnel et sur la responsabilité au travail.
- Confrontation des pratiques, mutualisation et bonification des expériences professionnelles et des situations de travail : apport notionnel sur les rapports sociaux au travail et sur les systèmes d'information et de communication.
- Chaque séance propose d'explorer une dimension spécifique des pratiques professionnelles afin d'en dégager du sens, des repères et des pistes d'évolution. Les thèmes sont choisis en lien direct avec le terrain et les enjeux rencontrés dans l'accompagnement des personnes.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Méthode active visant à :

L'expression individuelle et collective.

L'accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.

Les apports et les éclairages théoriques adaptés.

PUBLIC

Tous salariés au sein d'une organisation professionnelle au maximum 12 personnes.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation pour cela contactez Vanessa Doche

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

1 session de 2h tous les 2 mois sur 1 an soit 12h.

INTERVENANT

Vanessa Doche, sociologue

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

Devis détaillé sur demande.



Formation management intergénérationnel : Favoriser la collaboration dans une équipe intergénérationnelle

CONTEXTE

La cohabitation de plusieurs générations au sein d'un même environnement peut parfois être source d'incompréhensions, voire de tensions, notamment en raison de visions différentes du travail, de la hiérarchie et des modes de fonctionnement. Par ailleurs, les stéréotypes liés à l'âge persistent et peuvent freiner l'intégration de chacun. L'enjeu consiste donc à reconnaître les particularités de chaque génération afin de favoriser une collaboration harmonieuse, sereine et productive.

OBJECTIFS

- Cette formation au management intergénérationnel vous offrira des outils et compétences clés pour créer des synergies efficaces dans votre équipe intergénérationnelle.
- Vous identifierez des pistes pour encourager le mentorat intergénérationnel et valoriser les talents de chacun.

CONTENUS

Comprendre les générations et leurs attentes

Retour sur les spécificités des différentes générations : Baby-boomers, Génération X, Génération Y, Génération Z
Identifier les compétences clés pour un management efficace
Qu'est-ce que la collaboration intergénérationnelle ?
Comprendre l'impact des styles de management sur la motivation et l'engagement

Communication et management intergénérationnel

Adapter son style de communication en fonction des générations
Favoriser une relation de confiance et d'écoute active
Pratiquer l'écoute et le questionnement pour mieux comprendre les attentes

Travailler la communication non verbale et verbale

Utiliser les outils et technologies adaptés à chaque génération

Gérer les tensions et favoriser la cohésion intergénérationnelle

Identifier les sources de tensions intergénérationnelles : Différences de valeurs, Préjugés liés à l'âge, Résistance au changement, etc.

Mettre en place des stratégies de prévention des conflits

Encourager la transmission des savoirs et le mentorat

Alterner les postures de leadership selon les situations

Mettre en place des dispositifs d'inclusion et de valorisation des talents

Mener un management intergénérationnel performant

Adapter son management aux nouvelles attentes et modes de travail

Mettre en place des actions de motivation spécifiques

Valoriser la diversité des approches et expériences

Encourager l'innovation à travers les complémentarités générationnelles

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.

Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expériences, apports conceptuels pour renforcer les compétences.

Temps de travail collaboratif et formatif pour prendre de la distance en se questionnant sur la problématique dans les espaces professionnels.

PUBLIC

Professionnels en situation d'accompagnement d'usagers des secteurs du social, médico-social et sanitaire au maximum 12 personnes.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation. Merci de contacter Vanessa Doche

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

2 jours

INTERVENANTS

Intervenant qualifié : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 930 € la journée de 6h.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.



OPTIMISATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DES EQUIPES PAR UN MANAGEMENT ADAPTE

CONTEXTE

Dans un contexte de mutation du travail l'encadrement et le management sont fortement sollicités. Afin de maintenir une qualité de vie au travail, et un processus décisionnel cohérent, il apparait essentiel de réinterroger le concept clé du management. Mettre en lien son positionnement managérial avec le travail réel des équipes est un défi quotidien qu'il faut accompagner au mieux.

OBJECTIFS

- Optimiser la force stratégique et opérationnelle des processus décisionnels en direction des équipes.
- Elaborer une communication managériale adaptée en direction des équipes.

CONTENUS

L'exposé de situations concrètes. / Approche théorique et factuelle de situations particulières.
Elaboration d'hypothèses d'actions ou d'organisations.
Des apports dynamiques et réflexifs autour de notions clés du management opérationnel.
Diagnostic du climat social des équipes. / Identification et résolution des situations complexes.
Communication managériale, enjeux et conséquences
La formalisation de pistes et de process pour expérimentation et capitalisation.
Analyse et élaboration des outils d'aide au management. / Mesure de leurs impacts en direction des équipes.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.
Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expérience, apports conceptuels pour renforcer les compétences.
Accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.
Favoriser les synergies dans les équipes d'encadrement.
Impacter positivement l'environnement de travail et les dynamiques d'équipes professionnelles.

PUBLIC

Equipe de direction, cadres intermédiaires et fonctions supports des secteurs, social, médico-social et sanitaire.
Au maximum 12 personnes.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.
Merci de contacter Vanessa Doche

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

3 sessions

INTERVENANTS

Laurent Courtois Docteur, en sociologie.
Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 930 € la journée de 6h.
Frais de déplacement en sus.
Devis détaillé sur demande.



PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES CONJUGALES

Une journée d'engagement, de compréhension et d'action

OBJECTIFS

- Comprendre les mécanismes et les conséquences des violences conjugales
- Savoir accueillir et orienter une personne victime de violences conjugales
- Développer des compétences pour alerter et accompagner efficacement
- Favoriser une posture professionnelle juste et respectueuse
- Intégrer le vécu et la parole des personnes concernées pour enrichir la pratique

CONTENUS

Comprendre les violences conjugales

- Définitions, formes et manifestations des violences conjugales (physiques, psychologiques, économiques, sexuelles...)
- Identification des signes, mécanismes de l'emprise et du cycle de la violence. Conséquences pour les victimes (santé physique et psychique, isolement, impacts familiaux et professionnels).

Accueillir la parole et la personne victime

- Posture d'écoute active et non jugeante ; créer un climat de confiance et de respect
- Techniques d'entretien : repérer les signaux, poser les questions adaptées

Temps d'échanges expérientiel avec une femme ayant vécu des violences conjugales

- Témoignage direct : une femme vient partager son histoire, son parcours, les obstacles rencontrés et les ressources mobilisées pour sortir de la situation de violences
- Temps d'écoute active, sans jugement, respectant le rythme et la parole de la personne
- Questions/réponses : les participantes/participants peuvent interroger la personne témoin sur certains aspects, en veillant à préserver sa sécurité et son intimité

Prendre en charge, alerter, accompagner

- Connaître les structures et dispositifs d'aide (numéros d'urgence, associations, centres spécialisés, relais locaux)
- Procédures d'alerte et protection : quand et comment signaler, rédiger un signalement, articulation avec les forces de l'ordre et la justice
- Accompagnement dans la durée : suivi, orientation vers des partenaires, soutien psychologique et social
- Mises en situation et étude de cas pratiques

Synthèse et évaluation de la journée

- Retour sur les apports individuels et collectifs de la formation
- Échanges autour des ressentis, des points de vigilance et des axes d'amélioration

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Méthode active visant à :

L'expression individuelle et collective.

L'accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.

Les apports et les éclairages théoriques adaptés.

PUBLIC

Tous salariés au sein d'une organisation professionnelle au maximum 12 personnes.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation pour cela contactez Vanessa Doche

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

1 session de 7h.

INTERVENANT

Laurent Courtois Docteur en sociologie.

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 1 200 € la session.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.



SENSIBILISATION A L'ACCEUIL DE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

CONTEXTE

Dans un contexte hospitalier marqué par la diversité des publics accueillis, la prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap constitue un enjeu majeur de qualité des soins et d'égalité d'accès aux services.

Cette formation de sensibilisation s'inscrit dans une dynamique déjà portée par de nombreux organismes de formation spécialisés dans le champ médico-social et hospitalier, qui proposent aujourd'hui des dispositifs visant à améliorer les pratiques d'accueil et de communication.

OBJECTIFS

Accompagner les professionnels hospitaliers dans une meilleure compréhension des situations de handicap pour améliorer l'accueil, la communication, et la qualité de l'accompagnement des patients en situation de handicap. Il s'agit à la fois de partager des connaissances pratiques, d'interroger les représentations sociales du handicap et de développer des attitudes professionnelles inclusives :

- Renforcement des compétences d'accueil et de communication auprès des personnes en situation de handicap.
- Meilleure compréhension des facteurs sociaux influençant les expériences des patients handicapés (normes sociales, représentations, barrières).
- Capacité à co-construire des pratiques plus inclusives et à questionner les routines institutionnelles.
- Sensibilisation portée au-delà des aspects réglementaires vers une vraie culture professionnelle inclusive.

CONTENUS

La formation propose une approche progressive mêlant apports théoriques, échanges d'expériences et réflexion collective :

Compréhension du handicap : notions clés, diversité des situations, différences entre handicap visible et invisible.

Regard sociologique : analyse des représentations sociales, des mécanismes de stigmatisation et des normes institutionnelles qui influencent l'accueil.

Pratiques professionnelles : sensibilisation aux attitudes, à la communication et aux adaptations possibles dans le quotidien hospitalier.

Mise en perspective : réflexion sur les leviers individuels et collectifs permettant d'améliorer durablement l'accueil des personnes en situation de handicap.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.

Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expériences, apports conceptuels pour renforcer les compétences.

Temps de travail collaboratif et formatif pour prendre de la distance en se questionnant sur la problématique dans les espaces professionnels.

PUBLIC

Professionnels en situation d'accompagnement d'usagers des secteurs du social, médico-social et sanitaire au maximum 12 personnes.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation. Merci de contacter Vanessa Doche

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

3 jours

INTERVENANTS

Intervenant qualifié : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 1300 € la journée.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.





EOUIPE LORCOLSIM



03

PRESENTATION DE L'EQUIPE LORCOLSIM

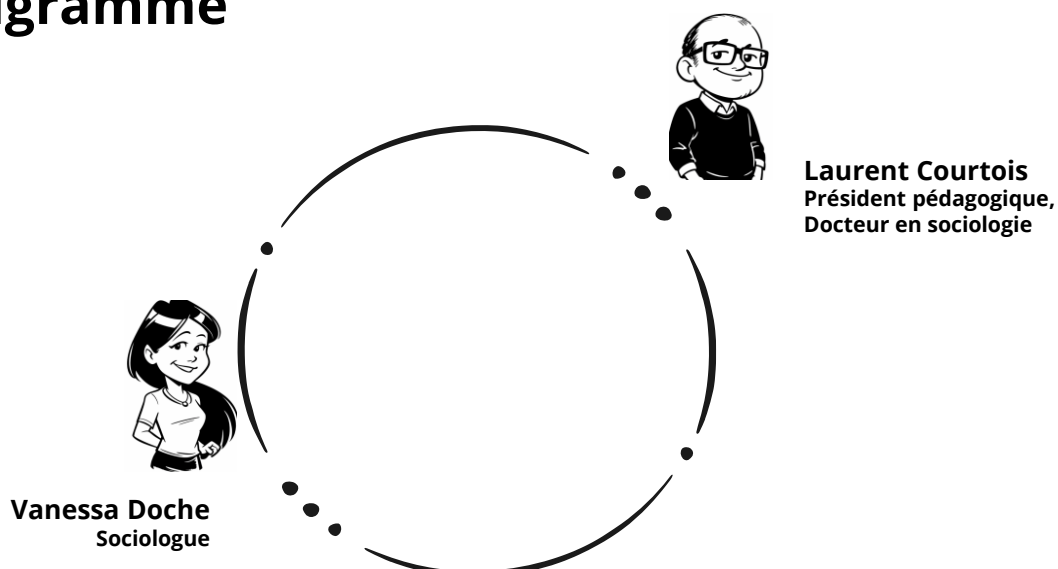
En tenant compte de votre organisation, de vos missions, de vos enjeux, de vos objectifs et de vos capacités, nous construisons avec vous un programme spécifique.

Les compétences, les connaissances et l'ingénierie développées par lorCOLsim sont mises au service de votre projet et de ses acteurs.

Sous la responsabilité de Laurent Courtois, lorCOLsim dispose d'un réseau d'intervenants, enseignants-chercheurs, professionnels, reconnus pour leur légitimité, leur expertise et leurs qualités pédagogiques.

En fonction de vos besoins, l'intervention de LorCOLsim peut se situer à différents niveaux, et être au plus près de votre réalité professionnelle.

Organigramme





LAURENT COURTOIS

Directeur scientifique et pédagogique de Lorcolsim
Docteur en Sociologie
lorcolsim@gmail.com

Doctorat en sociologie de l'Université de Bordeaux II
Novembre 2008

Master Recherche de Sociologie, « Problèmes sociaux et éducation », 2005 Université Bordeaux II

DESS de sociologie appliquée au développement local,
2001, Université Lyon II

Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Moniteur Educateur, Juin 1995

Directeur scientifique et pédagogique LORCOLSIM

Elaboration et pilotage de projets associatifs, projets d'établissements, projets stratégiques, Analyses de Besoins sociaux, diagnostics de territoire et Schémas départementaux

Accompagnement et renforcement des compétences professionnelles des équipes de proximité du secteur sanitaire social et médicosocial.

Accompagnement et soutien à l'expertise et aux démarches opérantes de Qualité de vie au Travail .

Formations sur les pratiques professionnelles en institutions, les régulations de conflits, la relations aux nouvelles générations, sociologie de la jeunesse, sociologie des marges.

Enseignant chercheur , depuis 2020 : Co-directeur et chargé d'enseignement CNAM/ Sciences Po Bordeaux Executive Master « Stratégies, territoires et projets innovants dans l'Économie Sociale et Solidaire »

Depuis Septembre 2017 : Chargé d'enseignement à l'Université de Bordeaux, Master « interventions et innovations sociales » Cours Magistral pratique politiques sociales.

Depuis Septembre 2017 : Chargé d'enseignement au CNAM Paris Master « Economie sociale et solidaire » Cours Magistral et Pratique sur Economie solidaire et action sociale.



VANESSA DOCHE

Chargée d'études sociologiques chez Lorcolsim
Sociologue
Lorcolsim.recherche@gmail.com

Master en sociologie parcours « interventions et innovation sociales », 2023 Université de Bordeaux II
Diplôme d'éducatrice spécialisée, 2014 IRTS Talence

Sociologue chez LORCOLSIM

Elaboration et pilotage de projets associatifs, projets d'établissements, projets stratégiques et participation à l'analyses de besoins sociaux, diagnostics de territoire et Schémas départementaux

Accompagnement et renforcement des compétences professionnelles des équipes de proximité du secteur sanitaire social et médicosocial.

Accompagnement et soutien à l'expertise et aux démarches opérantes de Qualité de vie au Travail .

Formations sur les pratiques professionnelles en institutions, l'analyse de pratiques, les régulations de conflits, les pratiques bientraitantes et questionnements éthiques, l'autodétermination, l'accompagnement et l'accueil de personnes en situation de handicap au sein d'établissements publics.

Depuis 2025 : Chargée d'enseignement

- CNAM/ Sciences Po Bordeaux Executive Master « Stratégies, territoires et projets innovants dans l'Économie Sociale et Solidaire »
- Université de Bordeaux, Master « interventions et innovations sociales » Cours Magistral pratique sur la participation et le pouvoir d'agir.



CONDITIONS GENERALES DE VENTE



04

Conditions générales de vente

Inscriptions

Toute inscription ne prend effet qu'à réception du retour du devis signé par une personne habilitée. Dans le cas de la prise en charge par un OPCA, il incombe au client de demander à l'OPCA compétent la prise en charge de la formation. Celle-ci sera formalisée par un contrat de prestation entre Lorcolsim et l'OPCA ou par un accord de prise en charge.

Convention

La convention de formation sera adressée à l'entreprise au plus tard 10 jours ouvrés avant le démarrage de la formation. Un exemplaire de la convention sera complété par l'entreprise et retourné à Lorcolsim avant le démarrage de la formation. Un dossier complet précisant les modalités pratiques d'organisation de la formation est joint à l'établissement.

Tarif des formations

Les prix des formations incluent le coût de la prestation pédagogique.

Annulation

En cas d'annulation dans un délai inférieur à une semaine précédant la date prévue de la formation, la totalité des frais de formation reste due

Dans le cas où l'effectif est insuffisant, Lorcolsim réserve la possibilité de reporter ou d'annuler avant la date prévue de début de la formation.

Lorcolsim se réserve la possibilité d'annuler une prestation en cas d'indisponibilité majeure de l'intervenant. Sont considérés comme cas de force majeure, outre ceux habituellement retenus par la jurisprudence des cours et tribunaux français : les grèves totales ou partielles, internes ou externes à l'entreprise, le blocage des moyens de transport, les intempéries, la maladie ou accident entraînant une indisponibilité de l'intervenant ou tout autre cas indépendant de la volonté des parties empêchant l'exécution normale des présentes conditions générales.

Facturation

Une facture libellée en Euros est adressée au client ou, le cas échéant à l'organisme collecteur, à l'issue de chaque session de formation ou selon les modalités libellées dans la convention. Dans le cas de non prise en charge des frais de prestation par l'organisme collecteur, l'entreprise s'engage à régler les factures émises par Lorcolsim. Les paiements devront être effectués par virement bancaire ou chèque bancaire à l'ordre de Lorcolsim. Le client paiera

Lorcolsim à 30 jours date de facturation. Aucun escompte n'est accordé en cas de paiement anticipé.

Après une première relance écrite restée infructueuse, tout retard de paiement est passible d'une pénalité calculée au taux de 3 fois le taux d'intérêt légal (Loi LME N°2008-776).

En cas de paiement effectué par un OPCA, il appartient au client de s'assurer de la bonne fin du paiement par l'organisme qu'il a désigné. Dans le cadre d'un règlement par un OPCA, si le participant est absent 1/2 journée ou plus, le montant non pris en charge par l'OPCA sera à régler par l'entreprise du participant.

Programme des formations

Lorcolsim se réserve la possibilité de modifier le programme des formations en accord avec les structures.

Documentation

La documentation remise aux participants ne peut être reproduite pour diffusion ou communication au public, sans l'autorisation expresse de Lorcolsim.

Responsabilités

L'obligation de Lorcolsim au titre de la formation est une obligation de moyens. Lorcolsim est titulaire d'une police d'assurance garantissant sa responsabilité civile et professionnelle au cas où celle-ci serait engagée. De même, le client s'assurera tant pour lui que pour son personnel pour les conséquences de sa responsabilité civile.

Informatique et libertés

Les informations à caractère personnel qui sont communiquées par le client à Lorcolsim en application et dans l'exécution des commandes et/ou ventes, pourront être communiquées aux partenaires contractuels de Lorcolsim pour les besoins desdites commandes. Conformément à la réglementation française qui est applicable à ces fichiers, le client peut écrire à Lorcolsim pour s'opposer à la communication de ces informations le concernant. Il peut également, à tout moment, exercer ses droits d'accès et de rectification dans le fichier de Lorcolsim.

Litige

Tout différent portant sur l'interprétation ou l'exécution des présentes conditions générales de vente pour les sessions de formation inter-établissements, sera soumis à la juridiction compétente de Poitiers .

LORCOLSIM

DU SENS À L'ACTION