

Être directeur(trice) de structure accueillant des personnes polyhandicapées

RÉF. : 7 213

En quoi l'accompagnement d'un public polyhandicapé peut avoir un impact sur l'organisation de la vie institutionnelle, du travail, sur les places de chacun et sur le management ? Cette formation propose de recueillir et d'analyser les éléments spécifiques impactant l'exercice de direction au sein de structures polyhandicap.

OBJECTIFS

PRINCIPAL

- Identifier la spécificité de la fonction de directeur dans une structure qui accueille des personnes polyhandicapées.

SPÉCIFIQUES

- Repérer et analyser l'impact du polyhandicap sur la dynamique institutionnelle,
- En cerner les particularités pour accompagner les professionnels et manager la pluri-disciplinarité pour une culture commune,
- Connaître lois, réglementations et politiques publiques pour un management créatif et adapté aux besoins des personnes et à l'implication inventive des professionnels et des proches dans un environnement pluriel,
- Mesurer l'impact des connaissances et des compétences du directeur concernant le polyhandicap sur les représentations liées à sa mission, entre frein et catalyseur.

CONTENU

Le polyhandicap et ses spécificités

- Les principales caractéristiques des personnes polyhandicapées : Les notions sociales : vulnérabilité et grande dépendance, les pathologies, la sensorialité, l'avancée en âge des personnes polyhandicapées, la douleur, les troubles du comportement et psychopathologiques, l'intrication des troubles, la temporalité des personnes polyhandicapées, la communication non verbale et multimodale.
- Les spécificités de l'accompagnement : La vie quotidienne : de l'importance des soins quotidiens aux points de vigilance ; l'accompagnement à la santé : le parcours de soin et le volet soin du projet d'établissement, le traitement de la douleur, les comportements défis, vieillissement et fin de vie ; l'hébergement et la continuité d'accueil et de soin ; l'alimentation. - L'apprentissage tout au long de la vie : l'accompagnement de l'apprentissage, les évaluations fonctionnelles, l'aide à la communication. - La qualité de vie ; l'exercice du droit des personnes polyhandicapées. - La démarche inclusive pour les personnes polyhandicapées.

Politiques publiques et environnement législatif et réglementaire

- La démarche « Réponse accompagnée pour tous » (RAPT).
- La transformation de l'offre médico-sociale.
- La réforme des autorisations.
- Le Volet polyhandicap.
- Les plans d'actions nationaux.
- L'accès à la santé et aux soins.
- Reconnaissance et soutien des aidants.

- Les systèmes d'information et e-santé.
- La réforme de la tarification.
- Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles et le protocole national de diagnostic et de soins (PNDS) -Générique Polyhandicap de la Haute Autorité de Santé.
- La responsabilité des directeurs.
- Le secret professionnel et le partage d'informations au regard des notions de parcours et de projet.

Un management au service de la qualité de l'accompagnement des personnes polyhandicapées

- Faire institution et faire équipe de direction pour une culture commune et un management cohérent.
- Pouvoir et autorité selon la place et le statut de chacun.
- Communication institutionnelle : le rôle des cadres de proximité dans les fonctions de transmission et de traduction.
- Management transversal et participatif : articulation des référents, coordinateurs, chargés de mission avec les professionnels et l'encadrement ; la concertation et la participation des professionnels au service de l'amélioration de la qualité.
- Genre et division sexuée du travail dans la fonction d'encadrement et l'accompagnement.

La qualité de vie au travail

- La spécificité du secteur médico-social de la grande dépendance : caractéristiques de l'emploi et des conditions de travail.
- La qualité de vie au travail, outil de management, savoir identifier les risques en management pour les traiter ; absentéisme et usure professionnelle.
- L'analyse des pratiques et la formation des professionnels.
- La qualité de vie au travail de l'équipe de direction.

Repérer la place du soin au sein de l'organisation et du pilotage institutionnel

- La place du soin et de la dimension médicale et paramédicale : projet de soins, organisation, structuration, animation, responsabilités. Construire et piloter des réponses pluridisciplinaires et transdisciplinaires pour répondre aux besoins complexes. La place de la famille dans la conduite du projet de soins.

La démarche qualité et la gestion des risques

- Les procédures : entre obligation et mise en sens (Document d'Analyse du Risque Infectieux - DARI et Plan d'Amélioration Continue (PAC) de l'hygiène, circuit du médicament...).
- La culture de la bientraitance, prévention de la maltraitance.
- Les situations de crise : points d'attention, analyse et gestion de crise dont la crise sanitaire.

DATES

FORMATION INDIVIDUELLE EN INTER-ÉTABLISSEMENTS

Paris • 18-19-20 mars 2024
(21 heures)
980 €

INFOS PRATIQUES

 14 PARTICIPANTS MAXIMUM

 PUBLIC

Ce stage s'adresse aux directeurs de structures accueillant des personnes polyhandicapées ou aux cadres de direction en poste ou intéressés par un poste de direction dans ces structures.

 PRÉREQUIS

Aucun prérequis n'est nécessaire.

 INTERVENANT(ES)

Intervenants ayant une pratique dans le secteur médico-social.

 UNE INFO ? UNE QUESTION ?

Contactez-nous :

formation@cesap.asso.fr

 ÉVALUATION

Évaluation des acquis tout au long de la formation sur la base des productions personnelles. À l'issue de la formation, l'intervenant évalue l'atteinte des objectifs avec un questionnaire (cf. mise en œuvre du dispositif d'évaluation p.142).

MÉTHODE

- Identification des besoins de formation.
- Positionnement en début et en fin de formation pour mesurer la progression du stagiaire.
- Alternance d'apports théoriques et d'expériences vécues, perfectionnement des connaissances et des compétences.
- Échanges et réflexions, mise en situation, analyse de situations apportées par les stagiaires.
- Apports bibliographiques.