

# Être directeur(trice) ou chef(fe) de service de structure accueillant des personnes polyhandicapées

En quoi l'accompagnement d'un public polyhandicapé peut-il avoir un impact sur le fonctionnement et l'organisation des ressources (humaines, techniques, matérielles, etc.) ? Cette formation propose de recueillir et d'analyser les éléments spécifiques impactant l'exercice de direction au sein de structures polyhandicap.

**FORMATION INDIVIDUELLE INTER-ÉTABLISSEMENTS**  
 Paris : 12, 13 et 14 octobre 2026  
 Durée : 3 jours (21 heures).  
 Coût : 1 140 €

## Infos Pratiques

**12 PARTICIPANTS MAXIMUM**

**PUBLIC**

Ce stage s'adresse aux directeur(trice)s de structures accueillant des personnes polyhandicapées, aux cheff(e)s de service ou aux cadres de direction en poste, ou tout(e) professionnel(le) intéressé(e) par un poste de direction dans ces structures.

**PRÉREQUIS** Aucun prérequis n'est nécessaire.

**INTERVENANTE**

- Valérie ZANIN, ancienne directrice de maison d'accueil spécialisée, directrice qualité et gestion des risques, évaluatrice, formatrice.

**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.128-129).

## 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.

## Objectifs

### PRINCIPAL

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

### SPÉCIFIQUES

- Connaître les caractéristiques spécifiques des personnes polyhandicapées pour une prise en compte effective de ces spécificités et mettre en œuvre une organisation adaptée.
- S'inscrire dans une démarche inclusive pour les personnes polyhandicapées en intégrant les freins et les opportunités en lien avec les politiques publiques.
- Promouvoir sans concession le respect des droits, la prévention de la maltraitance, la promotion de la bientraitance, l'autodétermination et la participation de la personne.
- Mesurer l'impact des connaissances et des compétences du directeur concernant le polyhandicap sur les représentations liées à sa mission.

## Contenu

### Les spécificités de l'accompagnement des personnes polyhandicapées : les soins, la santé

- Le parcours de soin, le volet soin du projet d'établissement, la construction et le pilotage des réponses 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 en lien avec le soin.
- Les pathologies, la sensorialité, l'avancée en âge des personnes polyhandicapées.
- Zoom sur les besoins/risques spécifiques liés au polyhandicap.

### Les spécificités de l'accompagnement des personnes polyhandicapées : l'autonomie

- La stratégie autonomie du projet d'établissement.
- Le recueil des attentes, des goûts, des choix et des souhaits de la personne et de son entourage, l'observation, les évaluations fonctionnelles et l'évaluation des capacités.
- Les accompagnements des actes de la vie quotidienne en lien avec le maintien des capacités, le respect des goûts, le développement de l'autonomie et l'apprentissage tout au long de la vie.
- La prise en compte des interactions sociales, de la vie intime et affective, des émotions, des capacités cognitives, sensorielles et motrices.

### Les spécificités de l'accompagnement des personnes polyhandicapées : la communication

- La stratégie de communication des personnes polyhandicapées du projet d'établissement comme un levier à l'autonomie, l'autodétermination et la stratégie bientraitance.
- La communication verbale et non verbale ainsi que le langage réceptif et expressif décliné en projet individuel de communication (PIC) personnalisé de chaque personne (objets, pictogrammes, photos, PODD, livre de communication, eye tracking, etc.) dans chaque projet d'accompagnement.

### Les spécificités de l'accompagnement des personnes polyhandicapées : la participation sociale

- Les activités sociales, sportives, socioculturelles et de loisirs, la vie citoyenne en lien avec les spécificités du polyhandicap.
- La question de l'articulation du soin et des activités et celle du taux d'encadrement.
- Le Conseil de la Vie Sociale (C.V.S.) et la participation, le choix éclairé et le consentement, la traçabilité du consentement ou du refus exprimé au quotidien entre nécessité et complexité du réel.

### Le projet d'accompagnement personnalisé (PAP) : comment intégrer les spécificités de l'accompagnement des personnes polyhandicapées dans une gestion de projet efficace

- La gestion de projet : QOQOCP (qui, quoi, où, quand, comment, pourquoi) pour toutes les étapes du PDCA (Prévoir, Mettre en œuvre, Ajuster, Réévaluer) avec des objectifs et des actions/interventions SMART (fonctionnelles, précises, mesurables et observables), des interventions suivies, documentées (tracées) et flexibles.
- L'analyse des risques de maltraitance et le suivi du traitement de ces situations.

### Politiques publiques et environnement législatif et réglementaire

La démarche « Réponse accompagnée pour tous » (RAPT), la transformation de l'offre médico-sociale, l'accès à la santé et aux soins (CPTS, Charte Romain Jacob...), la reconnaissance et le soutien des aidants, les systèmes d'information et e-santé (ESSMS Numérique), la réforme de la tarification (SERAFIN PH), les recommandations de bonnes pratiques professionnelles Polyhandicap et le référentiel d'évaluation de la qualité des ESSMS HAS.

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

La spécificité du secteur médico-social de la grande dépendance : caractéristiques de l'emploi et des conditions de travail ; la communication institutionnelle ; le taux d'encadrement (renforcé), l'organisation des réunions, la formation, l'analyse de la pratique, la supervision, l'organigramme, le recrutement et l'intégration en établissement pour personnes polyhandicapées. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les risques professionnels en lien avec les spécificités de l'accompagnement des personnes polyhandicapées. La qualité de vie au travail en établissement pour personnes polyhandicapées ; absentéisme et usure professionnelle.