



Thème :

**COMPRENDRE ET GÉRER LES SITUATIONS
DE VIOLENCE ET D'AGRESSIVITÉ EN INSTITUTION**

Établissement

ARAF-CAUDEBEC EN CAUX (76)

IRFA
formation

IRFA EVOLUTION

Depuis près de 43 ans, **IRFA Evolution** est un acteur majeur de la formation dans les secteurs sanitaire, social, médico-social et des services à la personne.

La qualité des formations est attestée par une certification ISO 9001 et une qualification ISQ OPQF. IRFA Evolution est habilité comme organisme de DPC par l'ANDPC et comme évaluateur externe par l'ANESM dont les compétences ont été transférées à la Haute Autorité de Santé.

IRFA Evolution conçoit, organise et conduit ses formations en s'appuyant sur une expertise et des valeurs fondamentales de satisfaction et d'adaptation aux besoins des clients.

Un interlocuteur de proximité est à votre disposition pour adapter ce projet à votre contexte et à vos attentes :

Sandrine DUBOIS - Conseillère en Formation

06 80 18 67 53

sdubois@irfa-formation.fr

THÈME	COMPRENDRE ET GÉRER LES SITUATIONS DE VIOLENCE ET D'AGRESSIVITÉ EN INSTITUTION IMPUTABILITÉ <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON DPC ¹
DURÉE PRÉCONISÉE DATES	3 jours soit 21 heures de formation
EFFECTIF STAGIAIRES	14 maximum par groupe
COÛT 2022 / 2023	1100 € par jour, soit 3300 euros pour la session de formation

¹ IRFA EVOLUTION est Organisme de DPC. L'action de formation pourra être reconnue DPC si elle entre dans l'une des orientations prévues par l'arrêté du 8 décembre 2015 fixant la liste des orientations nationales du Développement Professionnel Continu des professionnels de santé. Nous consulter.

1. NOTRE PROPOSITION

COMPRENDRE ET GÉRER LES SITUATIONS DE VIOLENCE ET D'AGRESSIVITÉ EN INSTITUTION

Public concerné

Tout personnel

Durée

3 jours soit 21 heures de formation

Prérequis

Aucun prérequis n'est exigé pour cette formation

Objectifs

- Définir les notions d'agressivité et de violence
- Repérer les mécanismes d'agressivité et de violence
- Identifier les différentes formes d'agressivité et de violence dans la vie institutionnelle
- Identifier les répercussions des situations de violences et d'agressivité
- Envisager les attitudes possibles et les moyens, tant personnels qu'institutionnels, à mettre en œuvre dans l'objectif d'une prise en charge adaptée des comportements violents ou agressifs

Éléments de contenu

1. Agressivité, violence : définitions

- | Approches psychanalytique, comportementale (ou behavioriste), psychocorporelle...
- | Les formes : physiques, fantasmatiques, sexuelles, verbales, émotionnelles, thérapeutiques...

2. Signification de l'agressivité et de la violence de la personne

- | En lien avec sa pathologie
- | En lien avec sa problématique :
 - Les difficultés motrices et la dépendance
 - Les difficultés de communication et l'absence de langage
 - Les difficultés cognitives et l'absence de maîtrise de son environnement
 - La structure de personnalité
 - L'histoire de vie, les problématiques familiales et sociales

- | En lien avec la vie institutionnelle :
 - L'entrée et la vie en institution et ses répercussions
 - La cohabitation et la communication avec d'autres personnes : regard sur l'autre, regard de l'autre
 - Les interactions entre violence individuelle et violence institutionnelle
 - La confrontation au cadre et aux limites institutionnelles
 - Les conditions de vie : adaptation des locaux et du matériel, vie collective, espace privé, bruit, activités...

3. Agressivité et violence et Institution

- | Le professionnel face à l'agressivité et à la violence au quotidien
- | La confrontation du professionnel
 - Au danger
 - A sa propre violence
 - A sa conception personnelle du « tolérable »
- | Les réponses du professionnel à l'agressivité et à la violence
- | L'équipe face à l'agressivité et la violence :
 - La contagion des émotions
 - La dynamique du partage du pouvoir et de la responsabilité
 - La complémentarité des compétences et des modes de prises en charge de la personne
 - La cohérence de l'ensemble des professionnels dans l'accompagnement de la personne et la mise en œuvre de son projet personnalisé.

4. La prévention et la prise en compte de l'agressivité et de la violence au niveau institutionnel

Au niveau du projet d'établissement :

- | La politique de l'accueil
- | Le lieu de vie et les conditions de vie
- | Le règlement de fonctionnement et la formalisation des règles institutionnelles: leurs limites au regard des problématiques des personnes accueillies
- | La politique d'information et de formation
- | La politique de prévention et de traitement de la violence
- | (Le recueil des incidents et incivilités, le recueil des plaintes et suivi des plaintes, la recherche de solutions...)

Au niveau de l'équipe :

- | La cohérence et la complémentarité dans le travail d'équipe : fonction, compétences, rôle, mode d'intervention...
- | La complémentarité des projets (personnalisé, d'unité de vie, de soins, d'établissement)
- | Le soutien des professionnels : formation, lieux de parole, réunions, analyse de pratique, réflexion éthique ...

5. La gestion du stress et des émotions du professionnel

- | Identification des différentes attitudes face à des situations conflictuelles (fuite, affrontement, justification), leur impact sur l'évolution de la situation
- | Développement des capacités relationnelles de chacun par l'acquisition « d'outils » de communication
- | Sensibilisation à la relation d'aide : écoute active, reformulation, empathie, congruence
- | Maîtrise de soi, maîtrise de l'autre dans le dépassement du scénario agresseur/agressé
- | Développement de ressources corporelles : communication non verbale, gestion du stress, canalisation des émotions

Méthodes pédagogiques

- Exposés du formateur
- Echanges animés par le formateur
- Analyse de la pratique professionnelle
- Mises en situation
- Jeux de rôle (en fonction du groupe)
- Remise de documentation

➤ **Démarche, méthodes de formation et modalités d'évaluation décrites ci-après (§3 et §4)**

Intervenante

Nathalie LEMOINE

Voir CV et références pages suivantes

Si un autre formateur était positionné pour des raisons de calendrier, le CV serait transmis à l'établissement pour validation, avant le conventionnement.

2. CV ET RÉFÉRENCES DU FORMATEUR

Nathalie LEMOINE
Cadre de Santé

Formation initiale et/ou diplômante et complémentaire

1987 D.E. Infirmière

1994 Licence de psychologie Clinique - Université de Rouen

2000 DESS Management des établissements de santé - Université de Rouen

Complémentaire

Licence de psychologie Clinique (1994 - Université de Rouen)

DESS Management des établissements de santé (2000 - Université de Rouen)

Formation aux marchés publics (2002)

Formation à la conduite de projet de gestion des risques (CNEH - 2004)

DIU « prise en charge de la douleur » (2005)

Diplôme de Praticien en Sophrologie - Institut de Sophrologie de Rennes (2007- 2008)

Diplôme de Praticien en Massage (2010)

2009 : Unité du cycle supérieur de sophrologie et sexualité

2011 : participation aux journées scientifiques et cliniques de sexologie - sous l'égide de l'institut sexocorporel international

2012 : séminaire "vivre en amour" Association sexocorporel du grand ouest

2012 – 2015 : formation sexocorporel par le centre de formation sexocorporel français sous l'égide de l'institut sexocorporel international - Module 1 à 10

Expérience professionnelle

Infirmière en Centre Hospitalier pendant 3 ans

Infirmière faisant fonction de cadre en Maison de retraite pendant 5 ans

Exercice libéral pendant 5 ans

Cadre de Santé faisant fonction d'adjointe de direction en Maison de Retraite (responsable services de soins, gestion et management du personnel, gestion économique et financière) pendant 3 ans

Directrice d'une Maison de retraite pendant 2 ans

2003 -2006 : Directrice adjointe chargée de la qualité, de la gestion des risques et de l'organisation d'un hôpital local et d'établissements médico-sociaux (600 lits)

Depuis 2006 : formatrice pour IRFA EVOLUTION

Depuis 2011 : sophrologue et sexologue en cabinet libéral

3. DÉMARCHE ET MÉTHODES DE FORMATION

L'IRFA appuie son modèle pédagogique sur sa volonté de rendre les participants « **acteurs de leur formation** ».

L'expertise du formateur tant pédagogique que sur la thématique, permet d'optimiser le temps de formation en organisant une succession de séquences pédagogiques diversifiées :

- **Un recueil des attentes** des participants, en début de formation pour permettre, tout en posant une dynamique de groupe, d'adapter la formation aux souhaits des stagiaires (dans la limite du programme pré établi).
- **L'expression ou la mise en pratique** par les professionnels qu'elle soit individuelles ou collective au service d'un objectif d'acquisition ou de consolidations de compétences.
- **Des apports du formateur** par la théorie, la démonstration ou le questionnement en préalable ou en synthèse de travaux individuels ou collectifs.
- **Des temps de recherche de transfert** des connaissances, savoir-faire (théoriques ou pratiques) et savoir agir pour en faciliter le réinvestissement.
- **Un temps d'expression** en fin de journée sur le vécu individuel : le formateur invite les participants à s'exprimer sur les points abordés, le déroulement et les éventuels souhaits d'amélioration. Il s'attache à vérifier l'adéquation avec les attentes exprimées en début de formation.

Remise de documentation et de supports écrits.

Ces séquences pédagogiques s'articulent et s'appuient sur des supports variés, une documentation élaborée par le formateur en amont de la formation en fonction du thème, des caractéristiques des professionnels à former et de leur contexte d'intervention. Dans le cadre de son système qualité, IRFA EVOLUTION s'assure que les documents utilisés par les formateurs sont mis à jour et adaptés au public concerné.

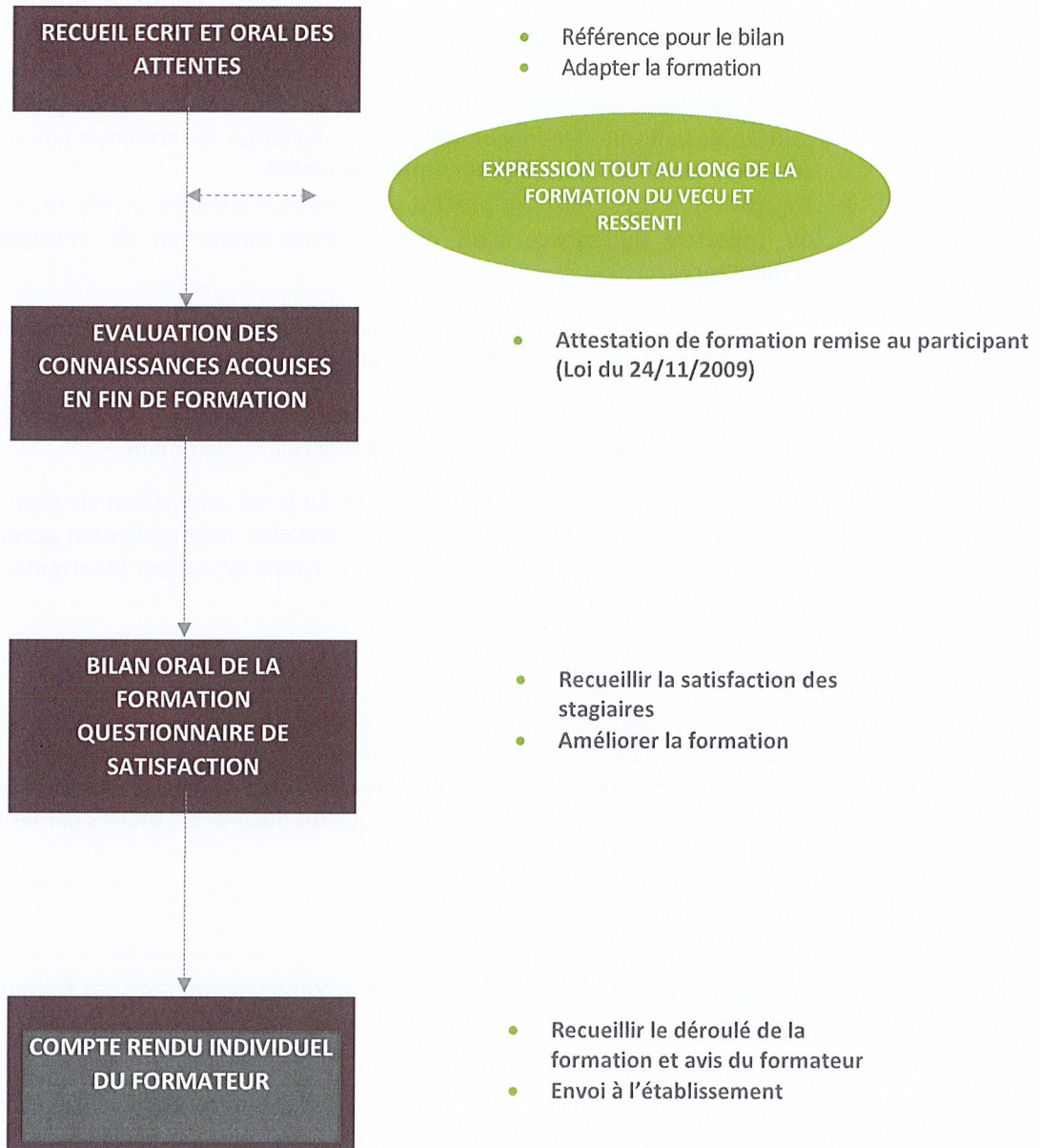
L'accompagnement pédagogique des formateurs

L'IRFA est engagé dans une véritable démarche d'accompagnement de ses formateurs sur le plan pédagogique :

- **Un plan de formation pédagogique** est proposé chaque année : formation pédagogique (formateurs et pédagogie) et des journées d'échanges thématiques (innovation pédagogique)
- La remise d'un **guide pédagogique du formateur** déclinant les démarches et méthodes pédagogiques principales en formation professionnelle continue
- **Un accompagnement pédagogique spécifique** est proposé aux formateurs, réalisé par les Responsable ou Conseillers en formation ou Responsable Pédagogique.

4. MODALITÉS D'ÉVALUATION

➤ Un processus évaluatif complet de la réussite des objectifs de la formation



Le client dispose d'un interlocuteur pour échanger à tout moment sur l'ingénierie de la formation, les objectifs, les modalités de réalisation et d'organisation, les conclusions de la formation.