

# S 17 : LA BIENTRAITANCE

Pour une personne âgée et sa famille, quitter le domicile pour s'installer dans un nouveau lieu adapté est un changement significatif, pour ne pas dire un bouleversement majeur. Répondre aux attentes de la personne et sa famille voilà le défi que chaque professionnel est invité à relever.



## PROGRAMME :

### 1. Recommandations de l'HAS

- Rappel des recommandations

### 2. Une culture et un respect de la personne, pourquoi ?

- Une dimension perceptive : faire attention à..., se soucier de...
- Une dimension de l'action : s'occuper de..., prendre soin...

- La technique au service de l'HUMAIN
- Donner du sens à la mission de prise en charge

### 3. Différencier les concepts de maltraitance et de bienveillance

- La maltraitance : mécanismes humains et institutionnels
- Maltraitance et bienveillance : des comportements spécifiques
- Impacts de la maltraitance et atouts de la bienveillance
- La bienveillance, plus qu'un concept, un choix de vie professionnelle
- Sortir de son propre cadre de référence pour rentrer dans celui de l'autre
- La bienveillance, une « thérapie »

### 4. Distinguer maltraitance, violence, négligence, omission

- Selon les types de situations :
  - physiques,
  - morales et psychologiques,
  - médicamenteuses,
  - financières,
  - les négligences actives ou passives,
  - les violations des droits civiques
- La limite fragile entre maltraitance, violence, négligence, omission : des interactions fréquentes
- Les conséquences repérées

### 5. Identifier et repérer les situations de maltraitance et formes de violences en structure

- Les signes « témoins » de la maltraitance
- Les comportements des professionnels
- Le rôle et la place du soignant
- Le rôle et l'action de l'institution

- Le langage verbal et non verbal inadapté

### 6. Envisager les possibilités d'actions et de prévention

- Identifier les facteurs de risques :
  - Les facteurs liés au profil de la personne fragile
  - Les facteurs de risque liés au profil de l'aidant
  - Les facteurs à risque liés à l'établissement d'hébergement
- Prévention :
  - Veiller, anticiper, repérer, prévenir,
  - Réagir face à la maltraitance
  - Quelques aspects juridiques
- Actions :
  - Une culture de la bienveillance
  - Un cadre défini
  - Une identification des situations
  - Une communication adaptée
  - La formation et la sensibilisation des professionnels
  - La réflexion sur les pratiques

### 7. Avoir une réflexion éthique pour veiller à rester bientraitant

- Un engagement institutionnel et individuel
- Une distance et équité professionnelle
- Une communication constructive
- Secret professionnel, secret partagé
- Une cohésion d'équipe

### 8. Moyens d'une dynamique de la bienveillance individuelle et collective

- Engagement individuel :
  - Favoriser un engagement personnel : regarder, écouter, comprendre rassurer, accompagner
  - Adapter les gestes, les mots, le comportement
  - Renforcer la cohésion d'équipe : mutualisation des compétences
  - Développer une communication constructive
  - Gérer les émotions face aux situations de maltraitance
  - Gérer le stress face à une situation de maltraitance
- Un engagement institutionnel :
  - Identifier et gérer les situations de maltraitance
  - Renforcer les moyens humains, matériels, juridiques
  - Favoriser une communication claire, précise et ouverte
  - Clarifier les responsabilités
  - Accompagner les équipes



## EVALUATION :

- Une phase de diagnostic et d'analyse de la demande est réalisée au démarrage de formation (détail de l'analyse des besoins).
- Évaluation formative est mise en place durant le processus d'apprentissage.
- Évaluation de la satisfaction de la formation sur grille individuelle d'évaluation de fin de formation (avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site).
- Évaluation individuelle écrite réalisée en fin de formation organisée, dans le respect de la réglementation qualité Qualiopi. Ceci afin d'évaluer les connaissances acquises ou en cours d'acquisition.
- Remise d'un Certificat de Réalisation qui précise le niveau d'atteinte des objectifs de développement des compétences professionnelles.
- Questionnaire d'évaluation de la mise en œuvre des compétences développées, à froid environ 6 mois après la fin de la formation.

## MODALITÉ ET MOYENS PÉDAGOGIQUES :

- Approche par compétences, apprentissage « par l'action et dans l'action », avec accompagnement du formateur, en présentiel et en facilitation synchrone/asynchrone à distance.
- Cette formation alterne apports théoriques, réflexions, analyse et entraînement pratique sur des cas concrets apportés par les participant(e)s.
- Des modèles d'outils, de procédures, des références bibliographiques sont transmis.
- Un support de formation est remis à chaque participant, sous format papier ou numérique.

**POUR QUI :** Cadres et non cadres - Groupe maximum 12 personnes

**PRÉREQUIS :** Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

A l'issue de la formation vous serez capable de :

- Maîtriser les recommandations de l'HAS pour les mettre en pratique
- Mettre l'Humain au cœur du métier de soignant pour prendre soin la personne fragile
- Connaître les concepts de maltraitance et de bienveillance adopter un comportement professionnel adapté
- Identifier les conséquences de la maltraitance sous ses différents aspects pour adapter l'accompagnement à chaque situation
- Repérer les signes de maltraitance pour mettre en place un dispositif d'avertissement et de protection adapté
- Engager des actions de prévention et/ou de protection
- Mettre en place une réflexion éthique sur la bientraitance pour rester attentif et réactif face aux difficultés rencontrées selon les situations
- Renforcer une dynamique de bientraitance par une cohésion d'équipe, des moyens adaptés et clarifier les responsabilités.

### REF : S 17

2 jours / Intra ou Inter établissements  
14h Présentiel - 435 € HT par personne pour 2 jours  
Tarif groupes sur devis  
En supplément : Location de salle, de matériel supplémentaire, repas, déplacement

### ACCESSIBILITÉ :

Quant à l'accessibilité aux personnes en situation de handicap, elle dépend du lieu de formation et du type de handicap au regard des modalités d'accompagnement pédagogique (ces aspects sont à évoquer impérativement au cours de l'entretien préalable à toute contractualisation afin de vous orienter au mieux).