

ANDRACOM

ANDRAGOGIE : ART OU SCIENCE
D'ENSEIGNER AUX ADULTES

www.andracom.fr

Catalogue formations 2026





- Fiche d'identité
 - Parcours
 - Certification Qualiopi
 - Evaluations des formations
 - ANDRACOM, faiseur de sens
-
- Fiches programmes MANAGEMENT
 - Fiches programmes MEDICO-SOCIAL
 - Fiches programmes COMMUNICATION

[Nous contacter](#)



Fiches programmes MANAGEMENT

- Evaluer et prévenir les RPS – risques psychosociaux
- Initier, suivre et évaluer une démarche de QVCT – qualité de vie et conditions de travail
- Dynamiser & remobiliser son équipe
- Développer un management bienveillant
- Prévenir et gérer les conflits dans son équipe
- Accompagner le changement
- Gérer l'équipe et accompagner sa montée en compétences
- Travailler en équipe
- Prévenir l'usure professionnelle
- Prévenir les risques professionnels
- La charge mentale au travail : comprendre et agir
- Former des adultes : préparer, animer et évaluer une formation
- Assurer la fonction de tuteur



Fiches programmes MEDICO-SOCIAL

- Développer la bientraitance dans son service ou son unité
- Prévenir la maltraitance
- Travailler avec la violence : prévenir et accompagner
- Gérer la violence : contenance & contention
- Manager par le sens en ESSMS
- Mettre en place le questionnement éthique dans sa structure
- Analyser les pratiques professionnelles

Fiches programmes COMMUNICATION

- S'affirmer dans ses relations professionnelles
- Conduire des entretiens professionnels et d'évaluation
- Préparer et animer des réunions efficaces



Identité et fonction du référent	Bénédicte DANZON Consultante – Formatrice & gérante d'OF
Forme juridique	Auto-entreprise Dispensée d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés (RCS) et au répertoire des métiers (RM)
Adresse complète	26 Route du Grand Puch 33750 Saint Germain du Puch
N° de téléphone	06 63 30 05 75
Site Web	www.andracom.fr
Courrier électronique	benedicte_danzon@yahoo.fr
TVA	Exonération de TVA, art. 261.4.4 du CGI
N° SIRET	514 988 450 00011
Code APE	8559A (Formation continue d'adultes)
N° déclaration d'activité	72 33 08036 33



IPRP – Intervenante en prévention des risques professionnels
Numéro d'enregistrement IPRP 2017.33.004
Attribué le 16 mars 2017



Certification INRS « Devenir formateur en initiation à la prévention des risques psychosociaux »
Délivrée le 13 janvier 2017



Datadock

Référencée sur Datadock le 04 octobre 2017
Numéro d'ID 0005152



REPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'actions suivantes : actions de formation
Certificat B03361 édité par l'ICPF, valide jusqu'au 12 janvier 2028
(première émission le 13 janvier 2022)



Parcours & formation continue

2024 - Formation « Concevoir et animer des escape games pédagogiques - niveaux 1 & 2 » - Cap Métiers Nelle-Aquitaine (Réseau Canopée)

2024 - Formation PSSM « Premiers secours en santé mentale » - INFIPP

2018 - Formation « Piloter une démarche QVT » - ANACT

2022 - Certification QUALIOPI

2025 - Formation « Comprendre la charge de travail et identifier les leviers d'action » - ANACT

2023 - Formation « Devenir référent handicap » - ISEK

2016 - Formation certifiante « Devenir formateur en initiation à la prévention des Risques Psycho-Sociaux » - INRS Paris

2012 - Formation « L'usage d'outils et ressources numériques en pédagogie » Dispositif de perfectionnement - Aquitaine Cap Métiers (ITG Formation)

2020 - Formation « Concevoir une formation tout ou partie à distance » - Cap Métiers Nelle-Aquitaine (MCEF)

2020 - « Manager le travail réel » - MOOC ANACT- EM Lyon Business School

2015 - Formation « Obtenir les compétences de base en prévention » - CARSAT Aquitaine

2011 - Formation « Accompagner dans une démarche VAE » Dispositif de perfectionnement - Aquitaine Cap Métiers (CIBC 33)





2008 - Formation « Se perfectionner aux pratiques du métier de formateur – l'ingénierie de formation, l'ingénierie pédagogique et l'animation de groupe » Dispositif de perfectionnement – AREPA Aquitaine (CAFOC)



Parcours & formation continue

2009 - Unités validées sur le titre « Formateur responsable pédagogique » (niveau II) CAFOC - De l'ingénierie de formation à l'ingénierie pédagogique - L'animation de groupe en formation - La conception d'interventions pédagogiques en formation continue

2009 - Formation « Evaluer ses actions de formation » Dispositif de perfectionnement – AREPA Aquitaine (AFPA)

2009 - **ANDRACOM devient Organisme de Formation**

2007 - Formation « Analyser et répondre à une demande de formation » Dispositif de perfectionnement – AREPA Aquitaine (AFPA)

2007 - **Naissance du cabinet ANDRACOM**

2006 - Formation « Améliorer la conception et l'animation d'une action de formation » Dispositif de perfectionnement – AREPA Aquitaine (cabinet Trajectoires)

2004 - Formation à la démarche d'évaluation des risques en entreprise – CRAM Aquitaine

2000 à 2003 - Préparation du doctorat de sociologie – Bordeaux II

2000 - DEA de sociologie – Bordeaux II



En janvier 2022, ANDRACOM a obtenu la **certification qualité qui a été délivrée au titre de la catégorie d'actions suivantes : actions de formation** (Certificat B03361 édité par l'ICPF, valide jusqu'au 12 janvier 2028)

QUALIOPI - L'obligation de certification Qualité

Depuis le 1er janvier 2022, pour bénéficier de financements publics ou mutualisés (Etat, Région, Pôle emploi, Agefiph, CDC, Transition Pro, OPCO et FAF de non-salariés), les prestataires d'actions de développement des compétences doivent avoir la certification Qualiopi délivrée par un organisme accrédité par le Cofrac ou une instance de labellisation habilitée par France compétences, sur la base de critères définis par décret et d'un référentiel national de certification.

Des mises à jour ont été effectuées : la V8 du 23/11/2023 donne des précisions sur le niveau attendu et des exemples de preuves supplémentaires sont proposés pour répondre aux exigences des indicateurs ; les principes structurants de l'audit de certification qualité sont rappelés en préambule.

La V9 du 08/01/2024 ([à télécharger ici](#)) reprend l'ensemble des précisions de la V8 et prend en compte les spécificités liées à la sous-traitance.

Vous pouvez retrouver le certificat Qualiopi d'ANDRACOM en cours de validité ([en téléchargement ici](#)) et vérifier sur l'annuaire des entreprises - site gouvernemental - les caractéristiques et certificats d'ANDRACOM ([en cliquant ici](#)).

Retrouvez ici les [précautions avant-vente](#). Vous pouvez également télécharger les [modalités de gestion des réclamations](#) ainsi que les [modalités de gestion des aléas et difficultés](#).



La certification qualité a été délivrée
au titre des catégories d'actions suivantes :
Actions de formation



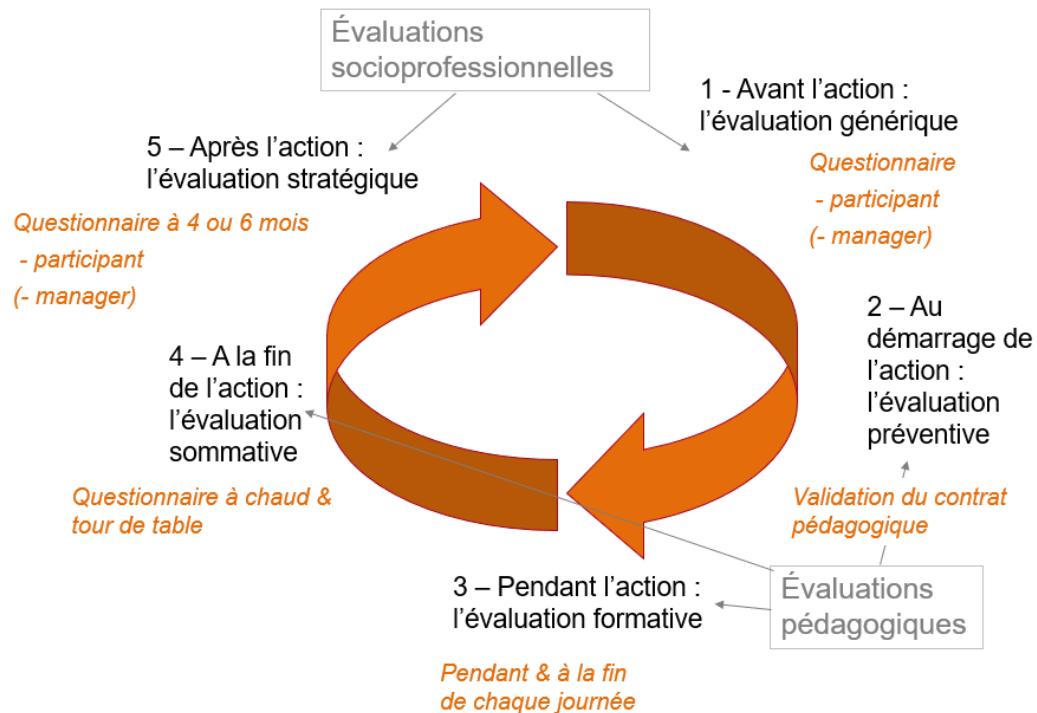
En application de la **loi du 5 mars 2014** et du **décret du 30 juin 2015**, ANDRACOM propose pour chaque action de formation, un dispositif complet d'évaluation.

Chaque action donne lieu à :

- La mise en œuvre effective des **différents niveaux d'évaluation** ;
- La transmission à chaque apprenant d'un **certificat de réalisation** établi conformément à l'article R 6332-26 et à l'arrêté du 21 décembre 2018
- La **réalisation d'un bilan pédagogique** qui présente sur le retour des participants ainsi que les commentaires de la formatrice sur :
 - L'**évaluation des acquis** (modalités et niveau d'atteinte des objectifs pédagogiques) ;
 - Le **déroulement de l'action** ;
 - La **dynamique de groupe** (motivations, attentes, participation, homogénéité...) ;
 - Les **modalités pédagogiques** (pertinence du contenu, du rythme, des choix pédagogiques...) ;
 - L'**organisation matérielle** de l'action ;
 - Les **préconisations d'amélioration** ;
 - Les autres **besoins** de formation repérés.



Evaluations des formations



Chaque bilan pédagogique retransmet également **l'ensemble des productions réalisées** pendant les journées de formation avec le(s) groupe(s) : outils élaborés collectivement, préconisations produites et /ou éléments de valorisation des pratiques existantes.



**ANDRACOM,
faiseur de sens**



Bien plus qu'un lieu d'apprentissage, la **formation professionnelle continue** se situe en dehors du temps et de l'espace de travail, elle permet aux participants de se poser pour réfléchir collectivement sur les **pratiques**, l'**organisation** et surtout sur le **sens de leur travail**.

Concrètement, ANDRACOM décline son approche à travers un certain nombre de valeurs :

- La **disponibilité** et le **respect** envers les professionnels, la **confiance** en le groupe dont la richesse est immense.
- Des règles de fonctionnement explicites.
- Une **pédagogie active** et des **méthodes principalement inductives valorisant les échanges** (conflit socio-cognitif) : le point de départ de toute intervention se situe dans l'expérience quotidienne des professionnels.
- Un questionnement sur les **pratiques** et le **positionnement** (conflit intra-cognitif).
- Aucune injonction mais la présentation de larges **palettes d'actions**, des **méthodes** accessibles et des **clés de compréhension** permettant d'opérer un choix éclairé.



ANDRACOM développe également des modalités pédagogiques en mode « **formation-action** » qui permet à un groupe d'apprenants (une équipe par exemple) – grâce à la régulation et la production accompagnée – de se fédérer autour d'échanges constructifs et de réflexions collectives, puis de décider / prioriser et enfin de **construire ensemble – de façon concrète et adaptée à leur activité – des process, des outils, des supports...**

A l'issue de la formation :

- Des réponses claires ;
- Des supports numériques ;
- Des priorités d'actions définies ;
- Des outils directement transférables, adaptés et acceptés car co-construits ;
- Un retour sur le terrain orienté vers l'action, la qualité et la performance...



Fiches programmes MANAGEMENT

[Consultez nos références en management](#)



Evaluer et prévenir les RPS – risques psychosociaux

Objectifs

- Définir les risques psychosociaux (RPS) ainsi que les enjeux associés ;
- Repérer les RPS spécifiques au secteur et plus précisément à leur structure / service (pré-diagnostic) ;
- Produire des préconisations en lien avec les éléments recueillis ;
- Adopter une posture managériale soutenant l'équipe en termes de motivation et de dynamique ;
- Initier une politique de prévention des RPS en organisant la mise en œuvre, l'évaluation et le suivi.

Contenus et programme

Journée 1 : Les RPS : définition et enjeux

Journée 2 : Le repérage des RPS

Journée 3 : Le rôle du cadre dans la prévention des RPS

Journée 4 : La construction du plan d'actions et son suivi

Durée : 4 jours (soit 28 heures)

2 jours + 2 jours en présentiel avec une intersession

Public

Membres d'un comité de pilotage RPS : directeurs et cadres, DRH, RH, responsable qualité, CSE et IRP...



Initier, suivre et évaluer une démarche de QVCT

qualité de vie et conditions de travail

Objectifs

- Construire et faire vivre une démarche de QVCT adaptée à la stratégie de la structure / entreprise ;
- Mettre en œuvre un projet global de QVCT ;
- Conduire la démarche en associant l'ensemble des acteurs ;
- Agir sur le management pour améliorer la QVCT ;
- Connaître les postures managériales et leurs effets ;
- Construire un plan d'actions ;
- Suivre et pérenniser la démarche dans une logique d'amélioration continue ;
- Evaluer une politique de promotion de la QVCT (mise en œuvre et ses effets).

Contenus et programme

Journée 1 : La QVCT : définition, enjeux et démarche (ANACT)

Journée 2 : L'opérationnalisation de la QVCT

Journée 3 : Le rôle du management dans la QVCT

Journée 4 : La construction du plan d'actions, son suivi et son évaluation

Durée : 4 jours (soit 28 heures)

2 jours + 2 jours en présentiel avec une intersession

Public

Membres d'un comité de pilotage QVCT : directeurs et cadres, DRH, RH, responsable qualité, CSE et IRP...



Dynamiser & remobiliser son équipe

Objectifs

- Connaître les principes de fonctionnement et de dynamique d'un groupe ;
- Repérer les facteurs de cohésion d'un groupe, d'une équipe ;
- Interroger les pratiques professionnelles d'encadrement ;
- Identifier les éléments facilitant ou générant l'usure professionnelle ;
- Définir la motivation et ses facteurs ;
- Clarifier dans la méthodologie de projet (individuel / collectif) l'utilité de la démarche participative ;
- Recenser les bonnes pratiques et outils existants en matière de projet ;
- Savoir repérer les enjeux individuels et collectifs ;
- Définir des stratégies permettant de faire face à des situations problématiques.

Contenus et programme

Journée 1 : Fonctionnement et dysfonctionnement d'équipe

Journée 2 : Démarche projet et positionnement stratégique

Durée : 2 jours (soit 14 heures)

2 jours en continu en présentiel

Public

Dirigeant, managers de proximité, chefs de service ou d'unité, responsable d'équipe



Développer un management bienveillant

Objectifs

- Clarifier les rôles managériaux ;
- Connaître les principes de fonctionnement et de dynamique d'un groupe ;
- Repérer les indicateurs de souffrance au travail ;
- Intégrer le conflit comme élément de la vie de groupe ;
- Savoir prévenir la détérioration des relations au travail ;
- Savoir se positionner face à l'agressivité ;
- Recenser les leviers de motivation ;
- Définir la qualité de vie au travail (QVCT) ;
- Interroger les pratiques afin de valoriser l'existant ;
- Définir des stratégies permettant de soutenir et développer le bien vivre au travail.

Contenus et programme

Journée 1 : Encadrer et animer une équipe

Journée 2 : Prévenir et gérer les conflits

Journée 3 : Développer la qualité de vie au travail

Durée : 3 jours (soit 21 heures)

3 jours en continu / 2 jours + 1 jour avec une intersession, en présentiel

Public

Tout dirigeant, encadrant, manager de proximité, chef d'équipe ou de projet



Prévenir et gérer les conflits dans son équipe

Objectifs

- Caractériser les situations problématiques rencontrées par les participants ;
- Connaître les principes de fonctionnement et de dynamique d'un groupe ;
- Repérer les facteurs de cohésion d'une équipe ;
- Clarifier la notion de rôle professionnel ;
- Identifier le rôle du management dans la gestion des conflits ;
- Définir les différents types de conflits ;
- Connaître le fonctionnement de la communication interpersonnelle ;
- Savoir prévenir la détérioration des relations au travail ;
- Repérer les obstacles à la communication ;
- Identifier chez ses collaborateurs les enjeux individuels ;
- Mener une réflexion collective sur les situations particulières ;
- Définir des stratégies permettant de faire face aux situations problématiques rencontrées.

Contenus et programme

Journée 1 : Connaître l'équipe et son fonctionnement

Journée 2 : Prévenir et agir auprès de l'équipe

Durée : 2 jours (soit 14 heures)

2 jours en continu en présentiel

Public

Tout dirigeant, encadrant, manager de proximité, chef d'équipe ou de projet



Accompagner le changement

Objectifs

- Identifier les risques liés à tout projet / changement ;
- Repérer les facteurs facilitant la conduite du changement (technique et/ou organisationnel) en prenant en compte le facteur humain ;
- Connaître les étapes et les différents niveaux du changement ;
- Clarifier l'utilité de la démarche participative ;
- Recenser les bonnes pratiques et outils existants en matière de projet ;
- Maîtriser la méthode de l'analyse stratégique (prise en compte des enjeux individuels ou collectifs) ;
- Analyser les résistances au changement ;
- Produire les éléments clés de l'accompagnement du changement (cadrage, plan de communication, planification et plan d'action).

Contenus et programme

Journée 1 : Le changement et ses conséquences

Journée 2 : La démarche projet et la mobilisation

Journée 3 : La mise en œuvre et le suivi

Durée : 3 jours (soit 21 heures)

3 jours en continu / 2 jours + 1 jour avec une intersession, en présentiel

Public

Professionnels en charge de conduire ou accompagner un projet



Gérer l'équipe et accompagner sa montée en compétences

Objectifs

- Valoriser le rôle et les missions de direction dans l'encadrement d'équipe ;
- Identifier la fonction managériale et les rôles du manager ;
- Connaître le management situationnel et les vertus des différents styles de management ;
- Repérer les conditions à la cohésion d'équipe ;
- Connaître les fondamentaux de la gestion de projet ;
- Définir la motivation et ses leviers ;
- Etablir une stratégie pour accompagner les collaborateurs dans leur montée en compétences ;
- Communiquer pour devenir manager reconnu par son équipe ;
- Mener les entretiens et conduire une réunion ;
- Intégrer le conflit comme élément constitutif des groupes ;
- Savoir prévenir la détérioration des relations dans l'équipe ;
- Désamorcer les situations délicates voire conflictuelles ;
- Repérer ses atouts et ses axes de progrès.

Contenus et programme

Journée 1 : Fonction de manager-leader et chef d'équipe

Journée 2 : Management par projet et conduite du changement

Journée 3 : Motivation et conflit

Journée 4 : Entretien et développement des compétences

Journée 5 : Mutualisation et élaboration plan d'actions

Durée : 5 jours (soit 35 heures)

En discontinu : 2 jours + 2 jours + 1 journée, avec des intersessions, en présentiel.

Public

Tout dirigeant, encadrant, manager de proximité, chef d'équipe ou de projet



Travailler en équipe

Objectifs

- Connaître les principes de fonctionnement et de dynamique d'une équipe ;
- Repérer les facteurs de cohésion d'une équipe ;
- Replacer le projet / les missions au centre de l'activité ;
- Produire des éléments de diagnostic et des axes d'amélioration au niveau collectif et individuel ;
- Identifier la notion de rôle professionnel ;
- Savoir situer les affects dans le domaine professionnel ;
- Définir les différents types de conflits ;
- Intégrer le conflit comme élément de la vie de groupe ;
- Savoir prévenir la détérioration des relations au travail ;
- Savoir se positionner face au désaccord et /ou à l'agressivité ;
- Repérer les bonnes pratiques en matière de communication ;
- Définir la motivation ;
- Recenser les leviers de motivation ;
- Identifier collectivement les ressources déjà présentes et celles à développer.

Contenus et programme

Journée 1 : Le fonctionnement de l'équipe

Journée 2 : Les obstacles au travail d'équipe

Durée : 2 jours (soit 14 heures)

2 jours en continu en présentiel

Public

Toute équipe définie autour d'un projet ou de missions communes



Prévenir l'usure professionnelle

Objectifs

- Définir les RPS (risques psychosociaux) et la QVCT ainsi que leurs enjeux ;
- Repérer le cercle vertueux QVCT (qualité de vie et conditions de travail) / qualité du travail ;
- Etayer ses réflexions sur les supports de l'HAS, l'INRS, l'ANACT ainsi que des études nationales et internationales ;
- Identifier les rôles du manager ;
- Connaître les principes du management situationnel ;
- Repérer les facteurs de cohésion d'une équipe ;
- Savoir agir auprès de l'équipe / d'un collaborateur-trice pour favoriser le bien-être au travail ;
- Identifier les indicateurs de RPS & QVCT ;
- Repérer les conditions de mise en œuvre d'une démarche QVCT ;
- Identifier les personnes-ressources (internes & externes) à intégrer ;
- Repérer ses points forts et axes d'amélioration.

Contenus et programme

Journée 1 : Le bien-être au travail et ses enjeux

Journée 2 : Le rôle du management

Journée 3 : La mise en œuvre

Durée : 3 jours (soit 21 heures)

3 jours en continu / 2 jours + 1 jour avec une intersession, en présentiel

Public

Directions, cadres intermédiaires, managers de proximité, chefs d'équipe



Prévenir les risques professionnels

Objectifs

- S'approprier des références réglementaires en matière de risques professionnels ;
- Repérer les obstacles à la sensibilisation / mobilisation ;
- Identifier les conséquences et effets d'une santé dégradée ;
- Définir la QVCT (qualité de vie et conditions de travail) selon l'ANACT et ses facteurs ;
- Repérer les différents niveaux de prévention (INRS) ;
- Identifier les étapes d'une démarche de prévention ;
- Repérer les personnes-ressources (internes & externes) à intégrer ;
- Recenser les éléments et pratiques déjà existants (Document Unique, référents, ...) ;
- Produire un pré-diagnostic ;
- Identifier clairement les actions à envisager ;
- Prioriser ces préconisations et les formaliser en fiche-action ;
- Suivre et évaluer la mise en œuvre du plan de prévention au titre des risques professionnels.

Contenus et programme

Journée 1 : Comprendre et mobiliser sur les risques au travail

Journée 2 : Prévenir activement et diagnostiquer

Journée 3 : Construire le plan d'action et le suivre

Durée : 3 jours (soit 21 heures)

3 jours en continu / 2 jours + 1 jour avec une intersession, en présentiel

Public

Professionnels RH et/ou managers de proximité, tout acteur de la SST (santé sécurité au travail), IPRP internes, élus CSE, représentants de proximité



La charge mentale au travail : comprendre et agir

Objectifs

- Définir les risques professionnels et leur cadre juridique ;
- Connaître les obligations de l'employeur et le DUERP ;
- Repérer les RPS – risques psychosociaux – (dont le stress) et leurs facteurs (INRS) ;
- Connaître le modèle de Karasek ;
- Définir la charge mentale au travail ;
- Déconstruire les idées reçues ;
- Identifier les origines et les conséquences de la surcharge mentale ;
- Distinguer travail prescrit / travail réel / travail vécu ;
- Repérer les outils mobilisables (tableau d'analyse de la charge & chronique de l'activité) ;
- S'entraîner collectivement à l'analyse de la charge mentale à partir d'une étude de cas ;
- Repérer les acteurs internes et externes constituant des ressources ;
- Connaître le modèle et les outils proposés par l'ANACT (EDD – espaces de discussion) ;
- Evaluer individuellement sa propre charge et les leviers de régulation à envisager.

Contenus et programme

Séquence 1 : Situer la charge au sein des risques professionnels, dont les RPS

Séquence 2 : Définir la charge mentale, ses facteurs & conséquences

Séquence 3 : Savoir évaluer / analyser la charge mentale

Séquence 4 : Repérer les ressources & savoir réguler

Durée : 2 jours (soit 14 heures)

2 journées en continu, en présentiel

Public

Cadre, chef d'équipe et tout professionnel souhaitant prévenir le stress au travail



Former des adultes : ingénierie pédagogique, animation & évaluation de formations

Objectifs

- Repérer les caractéristiques des adultes en formation ;
- Identifier et formaliser un besoin de formation ;
- Situer les principales théories soutenant l'ingénierie pédagogique ;
- Connaître les rôles du formateur et les droits des apprenants ;
- Savoir formuler clairement un objectif pédagogique ;
- Repérer les démarches, les méthodes et les techniques pédagogiques adaptées ;
- Concevoir une séquence de formation pour un groupe d'adultes ;
- Animer une action de formation ;
- Utiliser des techniques pédagogiques ;
- Situer les exigences de la certification Qualiopi et ses enjeux pour les OF (organismes de formation) ;
- Distinguer l'évaluation du contrôle ;
- Identifier les différents types d'évaluation et les outils afférents ;
- Evaluer une séquence pédagogique.

Contenus et programme

Journée 1 : Concevoir une action de formation

Journée 2 : Animer un face à-face pédagogique

Journée 3 : Evaluer une action de formation

Durée : 3 jours (soit 21 heures)

3 jours en discontinu en 2 + 1 avec une intersession, en présentiel

Public

Tout professionnel, déjà formateur ou non, destiné à animer des actions de formation pour des adultes dans le cadre de ses missions.



Assurer la fonction de tuteur

Objectifs

- Clarifier la fonction en définissant les rôles attendus ;
- Savoir accueillir l'apprenant ;
- Identifier les conditions nécessaires à tout apprentissage ;
- Savoir co-élaborer avec l'apprenant un parcours d'apprentissage individuel ;
- Favoriser l'émergence des compétences de l'apprenant en lien avec les situations de travail rencontrées ;
- Elaborer une séquence pédagogique en situation de travail (AFEST) ;
- Savoir adapter sa communication dans le cadre de la relation pédagogique ;
- Connaître les méthodes pédagogiques appropriées et leurs caractéristiques ;
- Distinguer l'évaluation du contrôle ;
- Appréhender les modalités d'évaluation de l'apprenant.

Contenus et programme

Journée 1 : Accueillir et construire l'accompagnement

Journée 2 : Suivre et évaluer le parcours

Durée : 2 jours (soit 14 heures)

2 jours en continu en présentiel

Public

Tout professionnel occupant ou allant occuper la fonction de tuteur en entreprise



Fiches programmes MEDICO-SOCIAL

[Consultez nos références dans le médico-social](#)



Développer la bientraitance dans son service ou son unité

Objectifs

- Définir la bientraitance ;
- Distinguer la bientraitance de l'absence de maltraitance (valeur ajoutée) ;
- Repérer les conditions de mise en œuvre de la bientraitance ;
- Valoriser les ressources et pratiques existantes en termes de bientraitance ;
- Définir la violence institutionnelle ;
- Recenser les facteurs de maltraitance pour la prévenir ;
- Identifier les risques psychosociaux (RPS) spécifiques au secteur social et médico-social ;
- Définir le champ couvert par la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)
- Reconnaître la QVCT comme un enjeu majeur de la qualité de l'accueil et l'accompagnement ;
- Définir la résilience et ses apports ;
- Connaître les conditions de l'auto-détermination et ses enjeux ;
- Interroger sa posture professionnelle ;
- Renforcer les pratiques en communication ;
- Identifier des pistes d'amélioration.

Contenus et programme

Journée 1 : Définir la bientraitance

Journée 2 : Prévenir les violences institutionnelles

Journée 3 : Soutenir les pratiques bientraitantes

Journée 4 : Agir pour développer la bientraitance

Durée : 4 jours (soit 28 heures)

2 jours + 2 jours en présentiel avec une intersession, en présentiel

Public

Tout professionnel travaillant avec des usagers / résidents / bénéficiaires.



Prévenir la maltraitance

Objectifs

- Définir les concepts de maltraitance et de bientraitance ;
- Partager les représentations en matière de violence et clarifier son vocabulaire ;
- Connaître le cadre réglementaire entourant la notion de maltraitance ;
- Repérer les attentes du référentiel national de certification de l'HAS concernant la maltraitance ;
- Situer le projet (établissement / service / personnalisé) au cœur de l'activité ;
- Identifier les principales sources de maltraitance ;
- Appréhender la notion de responsabilité individuelle ;
- Valoriser les ressources existantes (pratiques, outils, fonctionnements, ...) ;
- Partager et étayer les pratiques existantes en matière de communication interpersonnelle ;
- Mettre en place des repères pour prévenir la maltraitance ;
- Acquérir des techniques et des outils pour mieux appréhender les situations difficiles ;
- Identifier et prioriser les ressources et actions à développer pour agir.

Contenus et programme

Journée 1 : Repérer et comprendre la maltraitance

Journée 2 : Prévenir activement la maltraitance

Durée : 2 jours (soit 14 heures)

2 jours en continu en présentiel

Public

Tout professionnel travaillant avec des usagers / résidents / bénéficiaires.



Travailler avec la violence : prévenir et accompagner

Objectifs

- Définir les différentes formes de violence et le vocable associé ;
- Recenser les éléments générant, facilitant ou aggravant la violence ;
- Identifier les points de vigilance (au niveau individuel & collectif) ;
- Repérer les signes annonciateurs du passage à l'acte ;
- Clarifier le concept de contenance et ses enjeux ;
- Connaître les différents niveaux de contenance afin d'agir en amont ;
- Repérer les ressources déjà existantes et celles à envisager pour renforcer la contenance ;
- Connaître les stratégies préconisées par l'HAS dans les RBPP ;
- Valoriser les pratiques existantes en matière de prévention et de désescalade ;
- Recenser les stratégies et les ressources à mobiliser ;
- Réaliser un retour d'expérience sur la prévention ;
- Repérer les enjeux liés à la postvention (l'après violence) ;
- Identifier les différentes ressources existantes et celles à envisager en postvention ;
- Définir le niveau de la réponse à donner (en distinguant punition & sanction) ;
- Construire collectivement un logigramme de postvention ;
- Connaître les étapes et contenus d'une réunion post-incident.

Contenus et programme

Séquence 1 : Définir la violence et ses différentes formes

Séquence 2 : Repérer la violence

Séquence 3 : Développer la contenance

Séquence 4 : Savoir désescalader les situations difficiles

Séquence 5 : Définir la postvention et ses enjeux

Séquence 6 : Agir en postvention

Durée : 3 jours (soit 21 heures)

3 jours en discontinu en 2 + 1 avec une intersession, en présentiel

Public

Professionnels intervenant avec des usagers / résidents / bénéficiaires ayant des comportements violents



Gérer la violence : contenance & contention

Objectifs

- Définir les différentes formes de violence et le vocable associé ;
- Recenser les éléments générant, facilitant ou aggravant la violence ;
- Identifier les points de vigilance (au niveau individuel & collectif) ;
- Repérer les signes annonciateurs du passage à l'acte ;
- Définir et distinguer contenance et contention ;
- Connaître les différents niveaux de contenance ;
- Identifier collectivement les ressources existantes et celles à mobiliser ;
- Connaître les différentes formes de contention et la réglementation ;
- Identifier les conditions justifiant une intervention physique ainsi que les bonnes pratiques afférentes ;
- S'exercer à l'intervention physique (dégagement et contention physique) ;
- Prioriser collectivement les actions à mener ou moyens à renforcer ;
- Réaliser un retour d'expérience sur la prévention des passages à l'acte ;
- Repérer les enjeux liés à la postvention (l'après violence) ;
- Identifier les ressources déjà existantes et celles à envisager en postvention ;
- Définir le niveau de la réponse à donner (en distinguant punition & sanction) ;
- Connaître les étapes et contenus d'une réunion post-incident.



Contenus et programme

Séquence 1 : Définir la violence et ses différentes formes
Séquence 2 : Repérer la violence
Séquence 3 : Savoir faire acte de contenance
Séquence 4 : Savoir agir en situation de crise
Séquence 5 : Définir la postvention et ses enjeux
Séquence 6 : Agir en postvention

Durée : 3 jours (soit 21 heures)

3 jours en discontinu en 2 + 1 avec une intersession, en présentiel

Public

Professionnels intervenant avec des usagers / résidents / bénéficiaires ayant des comportements violents et devant mettre en place de la contention physique



Gérer la violence : contenance & contention



Le « PLUS » de cette action : La séquence 4 de cette action comprend des **démonstrations et mises en situation** sur le « faire face » et la mise en œuvre professionnelle de contention physique.

L'action est **coanimée** sur les 2 premiers jours avec une formatrice professionnelle, soignante en psychiatrie, possédant à la fois une **expertise et une expérience significatives sur la mise en œuvre de la contention physique en situation de crise**.

Développée depuis plus de 15 ans, elle a été mise en œuvre auprès d'un très grand nombre d'équipes en ESSMS.



Manager par le sens en ESSMS

Objectifs

- Se positionner dans la fonction de manager de proximité / coordinateur ;
- Définir le management situationnel ;
- Intégrer les concepts de compétences, performances et objectifs ;
- Développer ses capacités de leadership ;
- Maintenir la motivation et le bien-être au travail ;
- Définir la notion de rôle professionnel ;
- Savoir resituer la place des affects dans l'équipe ;
- Revenir sur les projets existants afin de donner du sens aux actions menées ;
- Clarifier les notions de valeurs, éthique et bientraitance ;
- Intégrer le conflit dans la vie de l'équipe ;
- Savoir réguler les relations de travail ;
- Repérer les enjeux liés au changement ;
- Mener l'accompagnement au changement ;
- Identifier et anticiper les résistances au changement ;
- Appréhender le mode projet comme générateur de sens.

Contenus et programme

Module 1 : Manager une équipe

Module 2 : Fédérer une équipe

Module 3 : Accompagner le changement

Durée : 6 jours (soit 42 heures)

6 jours en discontinu soit 2J+2J+2J avec intersessions, en présentiel

Public

Tout dirigeant, encadrant, manager de proximité, chef d'équipe ou de projet en ESSMS



Mettre en place le questionnement éthique dans sa structure

Objectifs

- Définir le questionnement éthique en le mettant en lien avec la bientraitance, la prévention de la maltraitance et la démarche qualité ;
- Situer les enjeux de l'éthique dans le cadre réglementaire (certification HAS) et les RBPP ;
- Repérer des situations complexes en mettant en perspective ses pratiques ;
- Identifier le fonctionnement d'une instance de questionnement éthique et ses modalités ;
- Définir collectivement une feuille de route pour initier une instance de questionnement éthique (constitution & organisation) ;
- Savoir structurer un questionnement éthique ;
- Savoir animer et réguler les échanges ;
- Réaliser un retour d'expérience sur la première réunion de l'instance ;
- Partager les retours d'expérience d'autres instances éthiques ;
- Identifier les ressources en termes d'information et d'accompagnement ;
- Poursuivre le cadrage selon besoins, production accompagnée de différents livrables : modèle de saisine / plaquette de présentation / arbre de décision pour définir si la demande relève bien d'une question éthique / modèle de compte-rendu d'avis / process de suivi et d'amélioration continue ;
- (si pas mis en œuvre durant l'intersession) S'entraîner sur une première réunion de l'instance et en retirer des éléments à valoriser / à retravailler.

Contenus et programme

Jour 1 : Définir le questionnement éthique & ses enjeux

Jour 2 : Mettre en œuvre le questionnement éthique dans la structure

Jour 3 : Réaliser un REX & poursuivre la démarche

Durée : 3 jours (soit 21 heures)

3 jours en discontinu en 2J + 1J avec intersession, en présentiel

Public

Tout professionnel ou groupe souhaitant intégrer ou mettre en place une instance de questionnement éthique



Analyser les pratiques professionnelles

Objectifs

- Echanger sur les pratiques afin d'apporter des solutions à des problématiques partagées ;
- Mutualiser de nouvelles normes, méthodes et outils ;
- Partager et capitaliser les expériences à partir des situations professionnelles qui posent question (tensions, incompréhensions, difficultés, travail avec l'équipe mais aussi les familles, les usagers / résidents / bénéficiaires, les partenaires) ;
- Aider à la prise de recul ;
- Favoriser le soutien social entre pairs.

Règles déontologiques & conditions de fonctionnement

- Une démarche volontaire de participation ;
- Le respect de l'autre et de sa parole « tout peut se dire pourvu que cela soit fait de manière respectueuse, bienveillante et constructive » ;
- La confidentialité : « ce qui est dit ici n'en sort pas », sauf après acceptation du groupe à l'unanimité ;
- La liberté d'expression dans le cadre adopté, quelle que soit l'expérience, le statut ou l'ancienneté des participants ;
- Le respect du fonctionnement, du rituel ;
- La transparence sur la méthode et les objectifs « le travail d'analyse porte sur les pratiques, pas sur les individus » ;
- Une gestion rigoureuse du temps ;
- Une régularité des séquences (rythme et alternance).

Durée : 1 heure 30 à 2 heures par séance

Fréquence : une séance tous les 2 mois maximum (soit au moins 6 séances / an), en présentiel / ou distanciel

Public

Groupe constitué par fonction (direction, cadres, ...) ou par équipe / unité



Fiches programmes COMMUNICATION

[Consultez nos références en communication](#)



S'affirmer dans ses relations professionnelles

Objectifs

- Connaître le fonctionnement de la communication (bilatérale, non-verbale) ;
- Savoir adapter sa communication aux interlocuteurs et aux situations ;
- Repérer les différents biais à la communication interpersonnelle ;
- Définir la QVCT – qualité de vie et conditions de travail – selon l'ANACT et ses conditions ;
- Connaître l'assertivité et ses enjeux ;
- Savoir se positionner professionnellement, y compris en situation de tensions ;
- Identifier les méthodes permettant de faire face aux situations tendues voire conflictuelles ;
- Savoir repérer les stratégies d'acteurs et leurs enjeux dans les situations difficiles ;
- Repérer la définition du rôle professionnel et les limites de ses fonctions ;
- Identifier ses atouts et ses axes de progrès.

Contenus et programme

Journée 1 : Le fonctionnement de la communication et ses obstacles

Journée 2 : L'assertivité et le style relationnel

Journée 3 : Le positionnement professionnel et les axes de progrès

Durée : 3 jours (soit 21 heures)

3 jours en continu ou en discontinu en 2J + 1J avec intersession, en présentiel

Public

Tout professionnel souhaitant mieux communiquer et se positionner dans son contexte professionnel afin de développer à la fois sa performance et son bien-être au travail.



Conduire des entretiens professionnels et d'évaluation

Objectifs

- Situer les entretiens comme des outils au service des orientations et de la stratégie de la structure (entreprise ou association) ;
- Repérer le cadre réglementaire des entretiens professionnels (code du travail & réforme de la formation professionnelle) ;
- Acquérir une méthode pour préparer les entretiens ;
- Construire ou optimiser les outils existants pour en faciliter le déploiement ;
- Savoir conduire un entretien annuel d'évaluation et professionnel des collaborateurs placés sous sa responsabilité ;
- Savoir rendre compte des contenus de ces entretiens.

Contenus et programme

Journée 1 : Méthodologie et outils des deux entretiens

Journée 2 : Conduite des entretiens

Durée : 2 jours (soit 14 heures)

2 jours en continu, en présentiel

Public

Tout dirigeant, encadrant, manager de proximité, chef d'équipe ou de projet



Préparer et animer des réunions efficaces

Objectifs

- Repérer les enjeux des réunions efficaces ;
- Identifier les caractéristiques des mauvaises réunions ;
- Savoir formuler un objectif de réunion ;
- Structurer et présenter un ordre du jour ;
- Préparer et organiser les réunions ;
- Intégrer des formes et des animations innovantes ;
- Animer en facilitant les échanges ;
- Connaître les principales méthodes de prise de décision collective : comment faciliter la participation et générer du consensus ;
- Savoir gérer les situations difficiles en réunions : motiver, réguler, recadrer ;
- Construire le suivi des réunions et en rendre compte.

Contenus et programme

Journée 1 : Préparation et structure

Journée 2 : Animation et compte-rendu

Durée : 2 jours (soit 14 heures)

2 jours en continu, en présentiel

Public

Tout professionnel animant déjà des réunions ou en passe de le faire



Les objectifs, pré-requis, modalités de déroulement et d'évaluation sont à définir selon votre contexte et vos disponibilités.

Formation, formation-action, en présentiel / distanciel / hybride, sur site ou délocalisée, la formation s'adaptera à vos besoins.

Les conditions tarifaires et délais d'intervention sont à définir conjointement selon vos contraintes et les possibilités d'ANDRACOM.

Contactez-nous pour un devis



ANDRACOM

ANDRAGOGIE : ART OU SCIENCE
D'ENSEIGNER AUX ADULTES



www.andracom.fr