



La mise en œuvre de la bientraitance dans la fonction éducative

L'un des enjeux fondamentaux de l'accompagnement des personnes en situation de handicap est la prévention de la maltraitance et la mise en œuvre d'une philosophie de la bientraitance, et cela, à tous les niveaux de l'institution.

L'idée maîtresse de la notion de bientraitance est qu'il s'agit d'un processus actif et constant qui doit être incarné par tous les acteurs institutionnels et se réalise de manière concrète dans le quotidien de la vie des usagers.

OBJECTIFS

-  Bientraitance et maltraitance : cadre légal, définitions, exemples
-  La fonction éducative et le bien-être : définitions, objectifs, exemples et contre-exemples
-  La dimension pro-active de la bientraitance dans la relation éducative
-  Les étapes de sa mise en œuvre au quotidien (comprendre, agir, évaluer)

PROGRAMME

1. Comprendre :

Cadre conceptuel

Le bien-être et les besoins fondamentaux (autonomie, compétence, appartenance sociale).

Le handicap mental (cognition) et le handicap psychique (émotion, relation)

Le contextualisme fonctionnel en psychologie cognitive et comportementale (tout comportement revêt une fonction dans un contexte donné, à savoir : la satisfaction de l'un des besoins fondamentaux).

La démarche d'observation

Identifier et décrire les comportements de manière objective

Identifier le contexte d'émergence du comportement (avant, pendant, après).

Formuler des hypothèses sur la fonction des comportements observés et élaborer une stratégie éducative cohérente.

2. Agir :

Principes de bases

Posture professionnelle (élaborée, encadrée, évaluée) et posture non professionnelle (spontanée et non encadrée) : exemples et discussion.

Les risques de maltraitance des personnes en situation de handicap : abus de pouvoir, indifférence, excès de proximité.

Les modalités d'intervention et les stratégies éducatives

Favoriser le besoin d'autonomie : s'adresser à un sujet et non un objet, laisser le choix autant que possible, ne pas infantiliser (explications, exemples, discussions)

Favoriser le besoin de compétences : valoriser les efforts, provoquer l'occasion de mettre en œuvre ses compétences, faciliter l'acquisition de nouvelles compétences

Favoriser le besoin d'appartenance sociale : être attentif à l'intégration de l'individu dans le groupe et aux risques d'isolement et d'exclusion. Créer et entretenir un lien de confiance.

3. Evaluer et Conclure :

Comprendre, agir et évaluer

Comment et quoi évaluer : observer les effets de l'intervention et de la stratégie éducative à court terme et à long terme.

Tirer des conclusions : continuer ou changer de stratégie

DUREE

2 jours

PUBLIC

Tous professionnels accompagnant des personnes en situation de handicap mental ou psychique (éducateurs, infirmiers, etc...)

PEDAGOGIE

Nous privilégions les échanges et la dynamique de groupe / sous groupes.

Partage d'expériences.

Pédagogie active basée sur la pratique à 70% (jeux de rôle, travaux pratiques en techniques de relation et de communication.

Apports théoriques tirés de la psychologie clinique contemporaine (cognitive et comportementale).

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier :
sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonome, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

