CATALOGUE acn DES FORMATIONS CONTINUES

2021

SOINS TECHNIQUES

Hygiène hospitalière, diabétologie, contention, accès veineux, dénutrition, ...

SOINS RELATIONNELS

Patient dément, famille, massage, troubles cognitifs, personne âgée, ...

SPECIAL AIDES-SOIGNANT.ES

Prise de paramètres, relation patient âgé, soins d'hygiène et de bouche, ...

ETHIQUE ET SOINS

Refus de soin, fin de vie, deuil, ...

GESTION ET MANAGEMENT

Organisation du travail, stress, changement, construction d'équipe, reconnaissance, accueil nouveau collaborateur, ...

www.infirmieres.be

Cellule de Développement Professionnel

acn
Association belge des praticiens de l'art infirmier

Contenu

Introduction 3

Philosophie des formations continues acn 4

Aspects pratiques et législation des formations continues + Références 5

A. Soins infirmiers directs : soins techniques 9

1. La **vaccination** autonome infirmière 9
2. Recommandations en **aérosolthérapie** inhalée et nébulisée 9
3. La **contention** en MRS 10
4. **Troubles de la marche** et **prévention de la chute** 10
5. **L'échelle de Katz** en MRS 10
6. Premiers soins en **urgence gériatrique** 11
7. Formation continue en **radioprotection** pour les praticiens de l'art infirmier en milieu hospitalier 11
8. **Spécial Domicile :** initiation à l'évaluation et à la surveillance des plaies complexes et spécifiques 11
9. Les soins infirmiers en **cardiologie** : rappels fondamentaux 12
10. La gestion des **accès veineux** 12
11. **L'hygiène hospitalière** ou comment être un soignant protégeant ses patients ? 12
12. La **dénutrition** de la personne âgée en pratique : prévenir, dépister et agir 13
13. Les troubles de la **déglutition** chez la personne âgée en MRS 13
14. **Hydrater** oralement une personne âgée en théorie et en pratique 14
15. Les besoins d'élimination du patient : les **troubles mictionnels** 14
16. Soins infirmiers au **patient trachéotomisé** 14
17. **Maîtrisons les infections** liées aux soins dans le secteur des MRPA/MRS 15
18. Implémentation d'une **équipe de maîtrise des infections** dans votre MRS 15
19. Révisons nos connaissances en **diabétologie** 16
20. Les **régimes** utiles en **gériatrie** 16
21. **Réanimation Cardio-Pulmonaire** (RCP) et Défibrillateur Externe Automatisé (DEA) 16
22. **NOUVEAU :** Evaluation et traitement des douleurs 17

B. Soins infirmiers directs : soins relationnels 18

1. Accompagnement de la **personne handicapée** mentale vieillissante et/ou en fin de vie. 18
2. **L'intimité et la sexualité** des personnes âgées en institution 18
3. **Projet de vie** ... projet d'une vie ... Pour qui ? Pourquoi ? 19
4. Comment utilisez les **huiles essentielles** en milieu médical ? 19
5. **Respect de la personne âgée :** de la maltraitance à la bientraitance en milieu de vie 20
6. Laissez libre cours à votre bienveillance naturelle : découvrez la **Communication Non Violente** 20
7. Et si nous « in-corporions » **l'empathie** ? Un chemin vers l'autre qui passe d'abord par soi-même. 21
8. Spécial Domicile : la **consultation infirmière** 21
9. La **dépression** de la personne âgée 22
10. Différents **troubles cognitifs** : compréhension et prise en charge spécifique 22
11. **Mise à jour pour les référents déments :** le deuil blanc – la sexualité - La mémoire procédurale : les déments peuvent-ils apprendre ? 22
12. Les soins relationnels dans un **processus clinique infirmier** 23
13. **Communiquer avec un patient dément** session1 et sessions 2 (approfondissement) 23
14. **Relations avec la famille :** comment éviter le conflit et créer la synergie ? 24
15. Action de sensibilisation et d'accompagnement des équipes de MRS en vue du développement de la pratique des **soins palliatifs** 24
16. L'accompagnement psychologique d'un **patient cancéreux** depuis son diagnosticp 25
17. Prendre soin des patients ayant des **troubles cognitifs** : approche non médicamenteuse de la démence 25
18. **Massage de confort** et toucher en milieu hospitalier 26

C. Soins infirmiers indirects : dossier infirmier, enregistrements, documentation des soins infirmiers,... 27

1. **DI-RHM**, reflet d'une partie de l'activité infirmière. Comment enregistrer les interventions autonomes non reprises 27
2. **Spécial Domicile :** structuration de la 1ère ligne de soins + introduction à la nomenclature soins à domicile (Article 8) 27
3. **Spécial Domicile :** les soins palliatifs 27
4. **EBN :** la littérature au service de la pratique infirmière 28
5. Les **transmissions ciblées** 28
6. Utilisation des **classifications infirmières** 28
7. Elaborer et évaluer un **programme d'éducation thérapeutique** avec les classifications infirmières 29

D. Activités des aides soignant(e)s 31

1. Une bonne **prise des paramètres** 31
2. **l'aide-soignant**, professionnel de santé : pratique des soins et prise en charge globale du patient au sein d'une équipe 31
3. **Communication bienveillante :** spécial aides-soignants 32
4. Les **appareillages** du système digestif, du système urinaire, du système pulmonaire et la gestion des accès veineux 32
5. Comment entrer en **relation avec un patient âgé** ? 33

6. Revisitons les **soins d'hygiène** et le **soin de bouche** 33
7. La prévention des **escarres** 33
8. La prise de pulsations et de la température, la surveillance de la **sonde vésicale** et la pose de **bas de contention** 34
9. Prévenir les **infections nosocomiales** 34
10. **La manutention** 34

E. Gestion des soins : organisation du travail 35

1. Les **réunions interdisciplinaires** en MRS 35
2. Equilibrez vos **trois vies** : familiale, professionnelle et personnelle 35
3. Réussir la **conduite de réunion** 36
4. Spécial Domicile : Le **contrôle des mutuelles** et de **l'INAMI** 36
5. Spécial Domicile : Bien gérer son **statut d'indépendant** 36
6. La collaboration professionnelle dans une **équipe structurée** en MRPA et MRS 37
7. Décider d'une **politique de nutrition** pour son établissement et/ou service 37
8. Organiser le travail en fonction du **rythme de vie des résidents** 38
9. **Gestion du temps :** efficacité personnelle et qualité de vie 38
10. Le **Mind Mapping** : structurer, organiser, synthétiser et relier ses idées 39
11. Clean Inbox **e-mail** 39
12. **Législation :** un casse-tête pour les infirmiers ? 40
13. Formation de **base de 24 h** pour les infirmiers en chef 40

F. Gestion des soins : formation 42

1. Passez à **l'intelligence collective** et à la co-contruction 42
2. Formation des infirmiers **référents en contrôle et prévention des infections** (PCI) 42

G. Gestion des soins : ressources humaines 45

1. **Coopérer**, c'est amusant 45
2. Réussir l'accueil et l'intégration d'un **nouveau collaborateur** 45
3. L'amélioration des pratiques par les équipes de terrain grâce au **Lean Managment** 46
4. L'abc des **générations XYZ**. Se comprendre pour mieux collaborer 47
5. Enrichissez votre **intelligence adaptative** 47
6. Accepter le **conflit** pour mieux le gérer 48
7. **Construire une équipe efficace** et créer une cohésion forte 49
8. Réussir des entretiens de qualité grâce à **l'écoute active** 50
9. Le **CO-développement** professionnel et managérial 50
10. Réagir face à **l'agressivité** et faire face à des personnalités difficile en contexte de travail 51
11. Gestion de la **diversité culturelle** dans les soins 51
12. Le pouvoir de la **Confiance** 52
13. Le développement du **pouvoir d'agir**, une approche nouvelle de l'intervention sociale 52
14. **Intelligence émotionnelle**, communication et relations, mieux-être au travail 53
15. Améliorer la qualité de vos **feedbacks** 53
16. **Vivre le changement :** efficacité personnelle 54
17. La **reconnaissance** au travail, ça motive ! 54
18. La **manipulation** : comprendre, agir et réagir 55
19. Le **coaching** comme outil de management dans un service infirmier 55
20. Devenir **Cadre Coach Infirmier** 56
21. Trouver son équilibre pour ne pas tomber en **« burn-out »** 56
22. **Gestion du stress** et mieux vivre au travail 57
23. S'affirmer sans agresser : **l'assertivité**, un modèle de communication non-violente 57

H. Ethique et soins infirmiers 58

1. Formation relative aux questionnements de **fin de vie**, comment répondre aux proches 58
2. Accompagner sans abandonner, prise en charge du **refus de soins** 58
3. Quelle place pour le **travail de deuil** au travail 59
4. **NOUVEAU :** Annoncer une mauvaise nouvelle : accompagner le choc et le changement 59

I. Supervision et accompagnement des équipes ou des cadres 60

Un service sur mesure d'accompagnement individualisé ou en équipe 60

Nos formateurs 60

Nos partenaires 63

Présentation de l'acn 64

Introduction

La **CELLULE DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL** souhaite mettre l'accent sur un service au plus près de vos besoins. Vos demandes sont de plus en plus spécifiques, pointées et corrélées avec vos réalités de terrain. Nous vous proposons donc un service « sur mesure » car nous savons que chaque situation, chaque équipe est différente et qu'il faut pouvoir répondre de la manière la plus réaliste possible.

Dans notre optique d'offrir aux praticiens de la santé la formation comme un moyen unique de soutien professionnel, nous optons pour une préparation plus proche de vos préoccupations. Le transfert des acquis de formation sur le terrain reste notre priorité. C'est pourquoi, lors de nos formations, nous misons sur une dynamique collective favorisant les échanges entre pairs.

La cellule de développement professionnel vous propose des formations qui permettent de/d' :

- valider et partager des idées, des opinions et des pratiques gagnantes ;
- bénéficier de l'expérience d'un réseau de professionnels de la santé afin d'accroitre son savoir, savoir-faire, savoir-être et savoir agir ;
- Maintenir et d'actualiser des connaissances et des compétences ;
- Améliorer sa pratique professionnelle.

Toutes les formations présentées au catalogue reçoivent les **accréditations** des différentes instances en fonction de leur contenu spécifique.
Vous trouverez pour chaque formation, des petits logos spécifiques par type d'agrément. Ils sont expliqués en début de catalogue dans « **les aspects législatifs des formations continues** ».

La rubrique « Formateurs » précise pour chacun d'eux, dans quelles matières ils interviennent.

Toutes les formations dispensées en nos locaux peuvent être organisées directement au sein de votre entreprise ou dans votre région.
Nous organisons aussi nos formations en distanciel.

Pour connaître les dates de formations programmées allez sur notre site : www. infirmieres, onglet formations puis seminaires.

Nous restons à votre disposition et vous souhaitons une bonne lecture

La Cellule de Développement Professionnel
02/762.56.18 – formations@infirmieres.be

Philosophie des formations continues acn

La formation continue est une des trois missions de l'Association belge des praticiens de l'art infirmier.
Pour assurer cette mission, la **Cellule de Développement Professionnel** a élaboré une "charte du formateur acn" afin de préciser les principes et les conditions à réunir pour assurer :

- la qualité de la pédagogique (axée transfert)
- la pertinence des contenus de formation

Cette charte précise les conditions d'exercice et les engagements des différents intervenants. Elle permet à l'acn de reconnaître et de valoriser l'implication des différents acteurs qui les assurent (formateurs, coordinateurs, membres de la Cellule de développement professionnel).

Les formateurs acn possèdent des connaissances actualisées et éprouvées ainsi que des compétences relatives à leur spécialisation. Ils conceptualisent leur pratique et proposent des contenus de formation adaptés aux besoins des participants. Ils privilégient la pédagogie expérientielle issues des situations professionnelles des participants.

La **Cellule de développement professionnel** de l'**acn** encourage ses formateurs à mettre en place une stratégie pour favoriser le transfert des acquis de formation.

La Cellule de développement professionnel **veille à ce que ces principes généraux soient respectés** :

- les participants sont **acteurs** de leur apprentissage,
- les participants apprennent en **interaction** avec les autres dans les groupes,
- la pédagogie prend en compte l'expérience des participants et leur **contexte de travail**,
- le formateur est à la fois dans une posture de **guide**, **d'accompagnateur** et de **facilitateur,**
- la **bienveillance** est au cœur de chaque formation : respect de soi et des autres même dans la confrontation,
- la **confidentialité** est respectée.

Aspects pratiques et législation des formations continues

Toutes nos formations sont « **accréditées** », cela signifie que nous demandons une reconnaissance officielle de la formation lorsque cette reconnaissance est obligatoire comme pour les infirmiers en chef, les directeurs de maison de repos et de soins, les sages-femmes et pour les aides-soignants.
Par ailleurs, chaque participant reçoit une attestation de présence à la fin de chaque formation.
Les logos ci-dessous vous indiquent par quelle(s) instance(s) les formations sont reconnues :

- ● Agrément de formation continue pour le personnel soignant et de direction de MR- MRS par la Région Bxl Capitale
- ◆ Agrément de formation continue pour les directions de MR-MRS par la Région Wallonne
- ★ Formation accréditée pour les infirmiers en chefs qui souhaitent le complément fonctionnel (SPF santé publique)
- ⬢ Formation reconnue pour les Aides-soignants (tes)

Cadre légal

1. Le SPF Santé Publique a déterminé un nombre d'heures de formation permanente que **certains infirmiers, les sages-femmes et les aides-soignants devront suivre afin de garder le titre ou la qualification** dont ils sont porteurs.

Ces quotas de formation permanente constituent une obligation légale qui doit être respectée par chaque praticien individuellement. Ce n'est donc pas l'employeur qui exige ces quotas mais bien le législateur...

2. Le SPF Santé Publique a également déterminé un nombre d'heures de formation permanente que certaines catégories d'infirmiers et sages-femmes devront **suivre afin que l'hôpital ou un service hospitalier puisse conserver son agrément**. Il s'agit des infirmiers et sages-femmes assurant des fonctions de cadre ou du cadre intermédiaire.

Ces quotas de formation permanente constituent une obligation légale qui doit être respectée par chaque hôpital - c'est la direction infirmière qui s'en assure. Ce n'est donc pas l'hôpital qui exige ces quotas mais bien le législateur...

3. Les régions ont également déterminé un nombre d'heures de formation permanente que les directions, infirmiers et aides-soignants devront suivre afin que **la MRS puisse conserver son agrément**.

Ces quotas de formation permanente constituent une obligation légale qui doit être respectée par chaque MRS - c'est la direction qui s'en assure. Ce n'est donc pas la direction qui exige ces quotas mais bien le législateur...

Quota de Formation Permanente relatif à certaines fonctions

➜ Chefs du DI, Infirmiers Chefs de Service et Infirmiers en Chefs (y compris les sages-femmes exerçant ces fonctions), A.R. 13/07/06 : 60 heures/4 ans

Entretenir et développer ses connaissances dans les domaines suivants :

- la législation sur les hôpitaux, y compris, la législation relative au financement des hôpitaux,
- l'organisation et la gestion des ressources humaines, y compris, le coaching d'équipes,
- la législation sociale,
- les principes de la gestion d'entreprise,
- l'épidémiologie ,
- la gestion des données hospitalières,
- l'amélioration de la qualité des soins et l'efficience.

➜ **Infirmiers en chef, paramédicaux en chef et infirmiers chefs de services** des hôpitaux, des MR/MRS et services de soins à domiciles de plus de 18 ans d'ancienneté pécuniaire, accords sociaux 2005-2012 : **octroi d'un complément fonctionnel** pour ceux qui disposent d'une formation de base (24h) et d'une formation continue de 8h/an dans les domaines suivant :

- la gestion des horaires, durée du travail et conventions collectives,
- le bien-être au travail,
- la gestion d'équipe.

Les formations doivent faire l'objet d'une reconnaissance par le SPF Santé Publique. Nous indiquons une ★ lorsque nous avons reçu cette reconnaissance.

➜ Quota de formation permanente pour les infirmiers et les sages-femmes (indépendamment de leur lieu d'exercice)

En ce qui concerne les infirmiers : actuellement seuls les infirmiers porteurs d'un titre (spécialisation) ou qualification (expertise) particulière sont soumis à une obligation de formation permanente de 60h/4 ans. Les Arrêtés Ministériels propres à chaque domaine spécialisé en précisent les sujets. Ces formations ne doivent pas être reconnues par les autorités si elles répondent aux critères de l'AM, tels que résumés dans les cadres ci-dessous. Lorsqu'une formation organisée par nous répond à ces critères, nous indiquons "infirmier spécialisé" dans le public cible de la formation.

En ce qui concerne les sages-femmes : celles-ci sont soumises à une obligation de formation permanente de 75h/5 ans, avec notamment un minimum de 8h en réanimation du nouveau-né. Ces formations ne doivent plus être reconnues par le CFSP du SPF santé publique.

➜ Infirmiers spécialisés en SISU (A.M. du 19/04/07) :

Entretenir et développer ses connaissances dans les domaines suivants :

- formations relatives **aux sciences biomédicales** dans le domaine des soins intensifs et d'urgence, y compris la prévention des complications,
- formations relatives **aux sciences infirmières** : en urgences médicales, troubles respiratoires, neurologiques et circulatoires, traumatismes et autres agressions physiques, insuffisance rénale et infections graves, et techniques de manutention et de transport relatives aux soins intensifs et aux soins d'urgence,
- formations relatives **à la méthodologie de la recherche appliquée en soins intensifs et soins d'urgence,**
- formations relatives **à l'appareillage et au matériel utilisé en soins intensifs et soins d'urgence,**
- formations relatives **aux sciences sociales et humaines** : aspects psychosociaux, relations humaines et assistance psychosociale, législation et éthique professionnelle, liés à la situation particulière des patients séjournant dans les services de soins intensifs et de soins d'urgence.

➜ Infirmiers spécialisés ou experts en gériatrie (A.M. du 19/04/07)

Entretenir et développer ses connaissances dans au moins 3 des domaines suivants :

- formations relatives **aux soins infirmiers adaptés à la personne âgée**, y compris : la manutention et ergonomie, méthodologie de la recherche, organisation et administration de services G, appareillage et matériel,
- formations relatives **aux sciences biomédicales**, y compris nutrition et diététique,
- formations relatives **aux sciences socio-humaines**.

➜ Infirmiers spécialisés en oncologie (A.M. du 18/02/2009) :

Entretenir et développer ses connaissances dans au moins 3 des domaines suivants :

- formations relatives **aux sciences infirmières, y compris :** collecte de données et dossier électronique spécifique, radioprotection, hygiène, sécurité et ergonomie,
- formations relatives **aux sciences biomédicales, y compris :** études cliniques et recherches scientifiques, nutrition et diététique, soins et thérapies de soutien et de gestion des symptômes et techniques de revalidation oncologique,
- formations relatives **aux sciences sociales et humaines, y compris :** aspects psychosociaux, culturels, spirituels et religieux, psycho-oncologie et soins psychosociaux au patient et à son entourage.

➜ Infirmiers spécialisés en pédiatrie et néonatologie (A.M. du 16/02/2012) :

Entretenir et développer ses connaissances et compétences dans au moins les domaines suivants :

- formations relatives **aux sciences infirmières** appliquées à l'enfant sain et malade en phase aiguë ou chronique et en situation critique dans les secteurs intra- et extra-muros, avec une attention particulière pour les limitations dues aux troubles ou incapacités physiques ou mentaux ; à la néonatologie; aux principes et exercices de nutrition et de diététique spécifiques pour des affections infantiles; aux principes et exercices de soins infirmiers en pédopsychiatrie,
- formations relatives **aux sciences biomédicales, y compris :** soins intensifs, urgences et spécialités; pathologies néonatales; santé mentale et pédopsychiatrie,
- formations relatives **aux sciences sociales et humaines, y compris :** bien-être maternel et infantile; médecine scolaire; collaboration interdisciplinaire.

➜ Infirmiers experts en diabétologie (A.M. du 20/02/2012) :

Entretenir et développer ses connaissances et compétences dans les 3 domaines suivants :

- formations relatives **aux sciences infirmières appliquées au patient diabétique dans les secteurs intra et extra-hospitaliers, y compris :** en cas de grossesse; dans des situations particulières (sport, jeûne,...),
- formations relatives **aux sciences biomédicales, y compris** les principes et exercices de nutrition et de diététique pour les patients diabétiques,
- formations relatives **aux sciences sociales et humaines, y compris** la collaboration interdisciplinaire.

➜ Infirmiers spécialisés ou experts en santé mentale et psychiatrie (A.M. du 24/03/2013) :

Entretenir et développer ses connaissances et compétences dans les 3 domaines suivants :

- formations relatives **aux sciences infirmières y compris :** méthodes, modèles, courants thérapeutiques...; principes de communication, de relation d'aide et thérapeutiques (connaissance de soi,...); approches thérapeutiques individuelles et en groupe; principes et méthodes d'éducation en santé mentale (psychoéducation),
- formations relatives **aux sciences biomédicales, y compris :** psychopathologie de l'enfant, de l'adolescent, de l'adulte et de la personne âgée; urgences psychiatriques et psychiatrie de crise,
- formations relatives **aux sciences sociales et humaines, y compris :** philosophie; politique et organisation en santé mentale et psychiatrie; droit et législation dans le secteur de la santé mentale et de la psychiatrie.

➜ Infirmiers experts en soins palliatifs (A.M. du 08/07/2013) :

Entretenir et développer ses connaissances et compétences dans les 3 domaines suivants :

- formations relatives **aux sciences infirmières y compris** la démarche palliative appliquée à tout âge et dans tout secteur de soins,
- formations relatives **aux sciences biomédicales**,
- formations relatives **aux sciences sociales et humaines, y compris :** approche psycho-sociale du patient et de son entourage, approche existentielle et spirituelle de soins palliatifs et en fin de vie, approche médico-psycho-sociale de la souffrance des soignants.

➜ Infirmiers spécialisés en soins péri-opératoires (A.M. du 26/03/2014) :

Entretenir et développer ses connaissances et compétences dans les 3 domaines suivants :

- formations relatives **aux sciences infirmières y compris** les soins infirmiers péri-opératoires (anesthésie et chirurgie) depuis la consultation préopératoire jusqu'à la gestion de la douleur post-opératoire,
- formations relatives **aux sciences biomédicales y compris** l'anesthésiologie et la gestion de la douleur,
- formations relatives **aux sciences sociales et humaines, y compris :** la législation de la profession, l'approche psycho-sociale spécifique, et les relations interpersonnelles de l'équipe et la gestion du stress en QOP.

Aides soignants

Les aides-soignants sont soumis à une obligation de formation de 8h/an **selon l'AR du 12 janvier 2006**, dans le domaine des prestations infirmières qui peuvent leur être déléguées. Ces formations ne doivent pas être reconnues par les autorités car depuis 2014 notre association est reconnue comme compétente en la matière par le SPF Santé Publique. Lorsqu'une formation organisée par nous est adéquate nous indiquons "**aide-soignant**" dans le public cible de la formation.

Depuis 2014, les Formations continues pour AS qui sont organisées par les institutions de soins doivent être organisées sous l'égide des entités suivantes, au choix :

- les régions et Communautés,
- les écoles ou centres de formation reconnus et/ou subsidiés par les communautés ou régions,
- les associations professionnelles d'infirmiers ou d'aides-soignants,
- les organisations syndicales,
- les institutions de soins pour autant que la formation soit organisée en collaboration avec un institut de formation ou une association professionnelle de praticiens de l'art infirmier (l'acn organise également ce genre de collaboration – nous contacter à ce sujet).

Les formations ne peuvent porter que sur les activités et compétences reprises dans le profil de compétences fédéral de l'aide-soignant, tel qu'approuvé par le CFAI.

Quota de Formation Permanente pour le personnel d'une MR-MRS :

- **Directeurs de MR-MRS :** Région wallonne : 2 jours/an
  Région Bruxelles Capitale : 3 jours/an
- **Ensemble du personnel soignant (infirmier et aide-soignant) en région BXL capitale : 30h/an**

Les formations font l'objet d'une reconnaissance par la région Wallonne pour les directeurs de MR-MRS uniquement ou la Commission Communautaire Commune de la région de Bruxelles-capitale

Quota de formation permanente pour les infirmiers et les sages-femmes (indépendamment de leur lieu d'exercice)

Depuis le 01/01/2016, dans le cadre de la 6ème réforme de l'état, les communautés peuvent fixer une nouvelle procédure de reconnaissance des formations permanentes pour ces 2 catégories. Au moment de mettre sous presse ce catalogue nous n'avons pas encore connaissance de cette éventuelle nouvelle procédure.

Infirmiers à Domicile qui souhaitent bénéficier de la prime INAMI.

1. Vous devez suivre 5 heures de formation continue par année civile, dont :
   - au moins 2 heures en rapport avec l'article 8 de la nomenclature des prestations de santé ou toute autre réglementation spécifique du secteur des soins infirmiers à domicile,
   - les heures restantes sur la formation et/ou l'entraînement en matière d'actualisation ou de travail « evidence based » dans le cadre des soins infirmiers à domicile.

2. Vous devez conserver les attestations de suivi des formations pendant 5 ans à compter de la date de la formation et les présenter en cas de contrôle.
   Vous trouverez les informations sur ce lien : http://www.riziv.fgov.be/fr/professionnels/sante/infirmiers/Pages/infirmier-intervention-financiere-formation-continue.aspx

A. Soins infirmiers directs : soins techniques

A 1. La vaccination autonome infirmière

Public cible
Infirmiers

Nb de participants
min. 10 / max. 16

Durée
4h00

Formateur
Mehdi El Fassi

A la pointe de l'actualité !

Résumé du contenu de formation
- Contexte légal : Modification AR 18 juin 1990
- Best practice en vaccination
- Principaux risques liés à la vaccination
- De la formation de l'incident à son enregistrement.
- Prise en soins de l'incident

Objectifs
- Informer sur la législation en vigueur en matière de vaccination
- Proposer des recommandations en matière de bonne pratique
- Sensibiliser l'équipe soignante aux risques liés à la vaccination
- Aider les infirmiers à éviter et sinon à identifier rapidement les signes d'un choc anaphylactique
- Améliorer la prise en charge de la victime d'une réaction post vaccinale
- Echanger avec du personnel de terrain ayant des vécus différents par rapport au sujet
- Répondre aux questions de terrain des praticiens

Méthode
- Présentation PPT (cf. contenu au point 1)
- Simulation de prise en charge et d'appel au 112
- Question-Réponses par rapport au PPT

A 2. Recommandations en aérosolthérapie inhalée et nébulisée

Public cible
Infirmiers

Nb de participants
min. 12 / max. 16

Durée
4h00

Formateur
Roland Hotton

Objectifs
- Optimiser la délivrance des traitements par aérosolthérapie
- Comprendre les liens entre localisation anatomique (site), mécanisme physiologique, type de traitement délivré et aérosolthérapie
- Evaluer et comprendre l'efficacité de l'aérosolthérapie en fonction du mode de délivrance

Pédagogie
- Présentation Powerpoint
- Supports vidéo et photo
- Utilisation pratique du matériel de démonstration
- Pédagogie constructiviste, interrelationnelle et basée sur les représentations

Des traitements respiratoires mieux administrés et mieux compris pour des résultats plus efficaces

A 3. La contention en MRS

Public cible
Infirmiers et aides-soignants

Nb de participants
min. 12 / max. 16

Durée
3h00

Formateur
Paul Letoret

Objectifs
- Bonne utilisation des mesures de contention

Contenu
- Que prévoit la loi sur la contention ? La législation sur la contention (cfr AR MRS, Ordonnance COCOM et décret AVIQ)
- Définition de la contention
- Les différents types de contention
- Les procédures de contention
- La charte contention
- Formalités par rapport à la contention

Pédagogie
- Présentation power point
- Réflexion et échange au départ du vécu des participants

A 4. Troubles de la marche et prévention de la chute

Public cible
Infirmiers

Nb de participants
min. 12 / max. 16

Durée
6h00

Formateur
Roland Hotton

LE +

Comprendre la marche humaine pour mieux en maîtriser ses failles

Objectifs
- Comprendre la marche physiologique et pathologique
- Déterminer les facteurs favorisants la chute
- Quelle attitude adopter en cas de chute ?
- Comment prévenir la chute ?
- Définition et choix des aides à la marche
- Aborder la marche dans une approche multidisciplinaire

Thèmes abordés
- Epidémiologie du risque de chute chez la PA
- Comorbidités liées à la chute
- Biomécanique de la station debout et de la marche
- Observation de la marche
- Les différentes aides à la marche
- Liens entre physiopathologie et risque de chute
- Activité physique et autonomie

Pédagogie
- Présentation Powerpoint, apports théoriques sur flipchart ou tableau
- Supports vidéo et photo
- Pédagogie constructiviste, interrelationnelle et basée sur les représentations

A5. L'échelle de Katz en MRS

Public cible
Infirmiers

Nb de participants
min. 12 / max. 16

Durée
3h00

Formateur
Paul Letoret

Objectifs
- Bonne utilisation de l'échelle de Katz comme outil de gestion des soins

Contenu
- Qu'est-ce une échelle de Katz ?
- Définition de différents concepts : personne âgée, autonomie, dépendance, échelle de Katz, activités de la vie quotidienne, ...
- Que faut-il observer pour remplir correctement une échelle de Katz ?
- Pourquoi faut-il réaliser une échelle de Katz ?
- Etablir un plan d'aide à la dépendance
- La catégorie D
- Contrôle KAPPA
- Exercices pratiques

A 6. Premiers soins en urgences gériatriques

Public cible
Infirmiers

Nb de participants
min. 12 / max. 15

Durée
6h00

Formateurs
Paul Letoret ou
Karine Wetzelaer ou
Roland Hotton

Objectifs
- Reconnaître une situation urgente
- Assurer les premiers soins en attendant les secours

Contenu
- Porter secours
- Les premiers soins : 1. L'inconscience - 2. L'étouffement - 3. Le saignement - 4. Les brûlures - 5. Le malaise - 6. Les chutes
- Pratique : La position latérale de sécurité, la réanimation cardio-pulmonaire de base, la manœuvre de Heimlich

Pédagogie
Présentation, interactivité à partir de l'expérience professionnelle, exercices pratiques sur mannequin.

A 7. Formation continue en radioprotection pour les praticiens de l'art infirmier en milieu hospitalier

Public cible
Infirmiers, aides-soignants susceptibles d'être au contact de rayonnements ionisants

Nb de participants
min. 10 / max. 16

Durée
7h00

Formateur
Assan Khadira

Objectifs
- Se familiariser avec les bases physiques (aucun pré requis nécessaire) ainsi qu'à la législation en matière de radioprotection
- Intégrer les nouvelles règles en matière de radioprotection dans sa pratique professionnelle
- Pouvoir décrire les effets médicaux de l'exposition aux rayonnements ionisants

Méthode
- Formation interactive et participative
- Présentation de cas concrets et discussions
- Discussions ouvertes sur base des expériences des participants

LE + **pas de rayons sans protection**

A 8. Spécial Domicile : Initiation à l'évaluation et à la surveillance des plaies complexes et spécifiques

Public cible
Infirmiers à domicile

Nb de participants
min. 10 / max. 16

Durée
2h00

Formatrice
Claude Mercenier

- L'objectif de cette formation est de rappeler les critères professionnels concernant la surveillance des plaies chroniques.
- La tenue d'un dossier infirmier est obligatoire pour les soins de plaies complexes et spécifiques.
- Comment attester les soins de plaies dans le cadre de la nomenclature INAMI

A 9. Les soins infirmiers en cardiologie : Rappels Fondamentaux

Public cible
Infirmiers,
infirmiers spécialisés.

Nb de participants
min. 12 /max. 16

Durée
7h00

Formateur
Philippe Delrez

Cette formation est destinée aux infirmiers et au personnel soignant (kinésithérapeutes, diététiciennes ou toutes personnes intéressées) s'occupant de patients souffrant de pathologies cardiaques que ce soit en milieu hospitalier, extra hospitalier ou en soins à domicile.

Objectifs
Elle a pour objectif de faire un rafraîchissement de la formation de base en soins infirmiers. Idéale pour des personnes commençant à travailler en Belgique ou après une interruption de travail prolongée.

Programme
- Rappel anatomo-physiopathologique
- Facteurs de risques cardiovasculaires
- ECG: pré-requis
- Le rôle infirmier dans les différentes phases de la prise en charge du patient cardiaque
- L'appareillage du patient cardiaque
- L'importance du rôle de l'infirmier dans l'éducation du patient cardiaque

LE +

Rafraîchissement du suivi infirmier dans toutes les étapes de la prise charge du patient cardiaque

A 10. La gestion des accès veineux

Public cible
Infirmiers, infirmiers spécialisés

Nb de participants
min. 12 / max. 16

Durée
7h00

Formateur
Ayhan Findik

Objectifs
- Maîtriser la gestion de la chambre à cathéter implantable (ouverture-fermeture-entretien)
- Actualiser ses connaissances dans la gestion du cathéter périphérique
- Actualiser ses connaissances dans la gestion de la voie centrale
- Prendre en charge un patient équipé d'un PICCLine (Cathéter veineux central inséré en périphérique)

Méthode
- Formation interactive et participative
- Présentation de cas pratiques et discussions
- Présentation de Vidéo sur le placement des différents accès veineux
- Discussions ouvertes sur base des expériences des participants

LE +

Evolutions et recommandations : quel cathéter pour quel patient ?

A 11. L'hygiène hospitalière ou comment être un soignant protégeant ses patients ?

Public cible
Infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés, IC.

Nb de participants
min. 12 / max. 16

Durée
7h00

Formateur
Tanguy Oude Hendrikman

Contenu
- Les infections associées aux soins (définition, coût et fréquence, causes et facteurs favorisants)
- La chaîne de transmission des infections
- L'hygiène du personnel : la tenue de travail, l'hygiène corporelle
- Les précautions standards : l'hygiène des mains, le port des gants, les accidents d'exposition au sang
- Les précautions additionnelles : de contact, gouttelettes, aéroporté
- La désinfection du matériel
- La préparation à la stérilisation
- La gestion du linge et des déchets

LE +

« Au lieu de s'ingénier à tuer les microbes dans la plaie, ne serait-il pas plus raisonnable de ne pas les introduire? » - Louis Pasteur

Toutes nos formations se donnent chez nous mais aussi chez vous. Nous pouvons former vos équipes et répondre à leurs besoins spécifiques.

A 12. La dénutrition de la personne âgée en pratique : prévenir, dépister et agir

Public cible
Infirmiers, aides-soignants, infirmiers spécialisés - directeurs MR-MRS.

Nb de participants
min. 10 / max. 12

Durée
7h00

Formatrice
Sylviane Moyses

Objectifs

- Comprendre le mécanisme de la dénutrition par la théorie, des mises en situation et des exercices
- Découvrir des outils pratiques, des conseils pour lutter contre la dénutrition, du dépistage jusqu'à l'acte de donner à manger
- Ouvrir des pistes de réflexion pour choisir le meilleur plan de lutte et d'action contre la dénutrition dans son service

Méthodologie

La formation se veut interactive et participative.
Des exercices pratiques, jeux de rôles et discussions sont proposés tout au long de la journée.
Des discussions sont ouvertes sur base des expériences des participants

LE + **Comprendre la dénutrition et pouvoir la traiter au niveau nutritionnel**

A 13. Les troubles de la déglutition chez la personne âgée en MRS

Public cible
Infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés, gestionnaires de MR-MRS, IC et aides-soignants.

Nb de participants
min. 10 / max. 14

Durée
7h00

Formatrice
Emilie Pricken

LE +

Au sortir de la formation, plus une seule question en suspens et plein d' idées précises de mises en place d'astuces sur le terrain

Cette formation est idéalement complémentaire à la formation en « dénutrition » de Mme Moyses.

Objectifs

- Compléter la formation en dénutrition (la dénutrition étant parfois étroitement liée aux troubles de la déglutition)
- Sensibiliser l'équipe soignante à la déglutition des PA et aux risques qu'elle comporte ainsi qu'à leur gravité
- Proposer des idées d'outils à utiliser sur le terrain pour éviter un maximum de risque
- Améliorer l'encadrement et le suivi de la personne âgée dysphagique en maison de repos
- Echanger avec le personnel de terrain ayant des vécus différents par rapport au sujet
- Aider les logopèdes (quand il y en a) à sensibiliser et à former le personnel soignant

Contenu

- Sensibilisation à la dysphagie chez la personne âgée : mise en situation, définition, prévalence, type de dysphagie, causes et conséquences, pathologies liées à l'âge
- Dépistage et signes annonciateurs
- Les textures : pourquoi modifier les textures, présentation des différents types de texture
- Epaissir les liquides : comment procéder, quelle dose en fonction du contenant, quelques conseils
- Attitude et dispositifs de prévention : un travail pluridisciplinaire : attitudes avant, pendant et après les repas
- Que faire en cas de fausse route ou quand la personne s'étouffe ?
- La collaboration pluridisciplinaire autour de la dysphagie: le rôle de la logopède, du kiné, de la diététicienne, de l'infirmière et de tous les intervenants
- Proposition d'outils d'évaluation et de suivi

Méthodologie

- Sensibilisation à la déglutition de la personne âgée par des mises en situation,
- Présentation PPT (cf. contenu au point 1)
- Question-Réponses par rapport au PPT + Opérer des liens théorie-pratique en fonction des expériences racontées par les intervenants
- Proposition d'outils de dépistage et de suivi à pouvoir utiliser en maison de repos pour une meilleure prise en charge des personnes âgées à risque
- Présentation de ce qui est réalisé en pratique à la Résidence les Eglantines
- Poser la question et demander à ce que chacun réfléchisse à la réponse : Comment améliorer la prise en charge de personnes dysphagiques ?

A 14. Hydrater oralement une personne âgée en théorie et en pratique

Public cible
Aides soignants, infirmiers, infirmiers spécialisés, directeurs MR-MRS.

Nb de participants
min. 10 / max. 12

Durée
5h00

Formatrice
Sylviane Moyses

Objectifs
- Se rendre compte de la difficulté d'hydrater une PA
- Sensibiliser aux mécanismes qui entrent en compte et aux nombreux facteurs de risque liés à l'âge
- Comprendre les freins à l'hydratation pour une PA par de la théorie et de la pratique
- Découvrir des outils pratiques, des conseils pour inciter une personne âgée à boire par des mises en situation et des exercices
- Ouvrir des pistes de réflexion pour choisir le meilleur plan de lutte et d'action contre la déshydratation dans son service

Méthodologie
La formation se veut interactive et participative.
Des exercices pratiques, jeux de rôles et discussions sont proposés.
Des discussions sont ouvertes sur base des expériences des participants.

LE +

Pourquoi le sujet âgé est très à risque de déshydratation ?

A 15. Les besoins d'élimination du patient : troubles mictionnels

Public cible
Infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés.

Nb de participants
min. 12 / max. 16

Durée
4h00

Formatrice
Anne-Françoise Meurisse

Objectifs et contenu
- Identifier la complexité du problème de l'incontinence (anamnèse additionnelle...)
- Prodiguer des soins efficaces et adaptés au patient souffrant d'incontinence urinaire
- Utiliser un Bladderscan
- Améliorer les facteurs environnementaux
- Adapter les règles hygiéno-diététiques
- Gérer de manière adaptée et efficiente le matériel d'incontinence : protections et étuis péniens :
  - connaissance des différents produits
  - ctilisation et mise en place correcte du matériel
  - remboursements et lieux d'achats

Méthodologie
En alternance : apports théoriques - échanges avec les apprenants - vision de photos/films via powerpoint - cas cliniques - matériel à disposition - mise en pratique de soins

A 16. Soins infirmiers au patient trachéotomisé

Public cible
Infirmiers s'occupant des patients trachéotomisés.

Nb de participants
min. 12 / max. 16

Durée
7h00

Formateur
Philippe Delrez

Objectifs
A la fin de la formation, l'infirmier sera capable de pratiquer les soins d'un patient trachéotomisé et le changement de canule de trachéotomie

Programme
Matin :
Formation théorique sur les soins infirmiers au patient trachéotomisé comprenant :
Définition - Rappel anatomo-physiologique – Indications - Types de trachéotomie - Avantages et inconvénients - La canule de Shiley - Changement de canule - Dossier infirmier

Après-midi:
Formation pratique sur le changement de la canule de trachéotomie

LE +

Sensibilisation et approche globale du patient trachéotomisé

Toutes nos formations se donnent chez nous mais aussi chez vous. Nous pouvons former vos équipes et répondre à leurs besoins spécifiques.

A 17. Maîtrisons les infections liées aux soins dans le secteur des MRPA et MRS

Public cible
Infirmiers, personnel paramédical, aides-soignants des MRS.

Nb de participants
max. 15

Durée
7h00

Formateurs
Barbier Christophe
Dehon Chantal
Strale Huguette

Objectifs :
- Maîtriser les infections liées aux soins
- Connaître les priorités en matière d'Hygiène

Méthodologie :
- Rappel théorique
- Ateliers pratiques :
  - Introduction à l'hygiène et spécificités des MRPA-MRS
  - Agents biologiques infectieux et mode de transmission
  - Précautions standards à prendre vis-à-vis de tous
  - L'hygiène des mains jusqu'au bout des ongles
  - Réalisation d'une affiche d'hygiène des mains
  - Le MRSA, le dépister, le traiter, le laisser en liberté ?
  - Réalisation d'un document « check list » pour le MRSA

A 18. Implémentation d'une équipe de maîtrise des infections dans votre MRS

Public cible
Infirmier de référence en hygiène et/ou infirmier en chef, direction et/ou coordinateur de soins

Nb de participants
max. 15

Durée
21h00

Formateurs
Barbier Christophe
Dehon Chantal
Strale Huguette

Objectifs
Créer dans son institution une équipe de maîtrise des infections, avec le soutien de la direction et du médecin coordinateur, autour d'un Infirmier de référence en hygiène

Programme sur 3 jours (2 formateurs / jour)

Journée 1 :
pour l'équipe complète (infirmier référent, direction, médecin coordinateur)
Pourquoi et comment implémenter une politique d'hygiène en MRS ?

Journée 2 :
2e et 3e jours : principalement pour les infirmiers référents et/ou infirmiers en chef
Tout savoir sur les précautions standards

Journée 3 :
principalement pour les infirmiers référents et/ou infirmiers en chef
Tout savoir sur les agents infectieux et les précautions additionnelles

* plus de détails sur demande : formations@infirmieres.be

LE +

Une formation participative qui permet d'avancer pas à pas, d'impliquer les collègues, de valoriser les résultats !

A 19. Révisons nos connaissances en diabétologie

Public cible
Infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés

Durée
7h30

Formateurs
Pascale Carette

Objectifs
- Mise à jour des connaissances relatives aux soins des patients diabétiques

Programme
- Révision théorique du diabète de type 1 et 2 (définition, symptômes, fréquence, traitement)
- Les antidiabétiques oraux indications - action - effets secondaires + Tableau
- L'arbre décisionnel des différents traitements pour le diabète de type 2
- Les insulines - définition - action - indications + Tableau
- Les stylos injecteurs : avec changement de cartouche - pré- remplis
- L'hypoglycémie et le resucrage adéquat
- Les pieds diabétiques et la classification Pedis + l'arbre décisionnel pour savoir où et quand redresser le patient
- Un petit mot sur l'hygiène alimentaire attendu chez le diabétique

LE +

domaine du diabète = évolution incessante. Formation qui vous donne des clefs pour mieux réagir face à des situations que vous pourriez rencontrer en soignant des patients diabétiques, comme par exemple l'hypoglycémie, l'hyperglycémie...

A 20. Les régimes utiles en gériatrie

Public cible
Aides-soignants, infirmiers, infirmiers spécialisés, directeurs MR-MRS.

Nb de participants
min. 10 / max. 12

Durée
3h30

Formatrice
Sylviane Moyses

Objectifs
- Découvrir les nouvelles notions et recommandations concernant le diabète de la personne âgée et les régimes d'actualité en gériatrie
- Sensibiliser à la problématique des régimes utiles en gériatrie
- Obtenir des pistes de réflexion, arguments et éléments de réponse pour vous permettre de proposer un régime à une personne âgée
- Ouvrir des pistes de réflexion pour choisir votre « politique alimentation »

Méthode pédagogique :
La formation se veut interactive et participative.
Des exercices, cas pratiques et discussions sont proposés.
Des discussions sont ouvertes sur base des expériences des participants.

LE +

Mise à jour du régime diabétique pour le sujet âgé

A 21. Réanimation Cardio-pulmonaire (RCP) et Défibrillation Externe Automatisée (DEA)

Public cible
Infirmiers, infirmiers spécialisés, directeurs de MR-MRS, aides-soignants.

Nb de participants
min. 10 / max. 12

Durée
8h00

Formatrice
Catherine Vogels

Objectifs
Vous désirez apprendre à réanimer ou vous voulez mettre à jour vos connaissances en matière de réanimation et savoir utiliser un défibrillateur externe automatisé (DEA) en toute sécurité ? Cette formation s'adresse à vous.

Après une courte introduction théorique, vous aurez l'occasion de faire des exercices sur base de différents scenarii. Les exercices se font dans des petits groupes de 6 personnes, sur un mannequin de réanimation, guidé par un instructeur ERC.

En fin de journée, vous avez la possibilité d'obtenir votre certificat "Intervenant RCP/DEA" du Conseil Européen de Réanimation, certificat international reconnu dans beaucoup de pays aussi non-européens.

NOUVEAU A 22. Evaluation et traitement des douleurs

Public cible
Infirmiers des secteurs hospitaliers ou extra hospitaliers, et ou des aides-soignants de tous secteurs.

Nb de participants
min. 10 / max. 16

Durée
6h00

Formatrices
Sophie Vanderheyden
Nadine Chard'homme

Objectifs de formation
Sur base de cas cliniques, proposer des outils pertinents pour permettre une évaluation holistique du patient douloureux et l'adéquation d'un traitement, dans une perspective interdisciplinaire et biopsychosociale.

Objectifs pédagogique et contenu
A partir de situations concrètes de prise en charge de patients douloureux présentés par le chargé de cours et ou l'étudiant, l'étudiant sera capable de

Objectifs pédagogiques	Contenu
1. sur l' évaluation des douleurs	**3 heures**
• De définir et classifier les différents types de douleurs • D'identifier les composantes de la douleur • De décrire les outils validés d'évaluation	Les différents types de douleurs Les composantes de la douleur L'anamnèse du patient douloureux Les échelles d'auto et hétéro évaluation Exercices pratiques
2. sur le traitement des douleurs	**3 heures**
• D'identifier les objectifs du traitement • D'identifier les sites d'action des antalgiques • De décrire les moyens non médicamenteux • D'identifier les étapes du suivi d'un patient douloureux	Le modèle biopsychosocial Quelques bases neurophysiologiques pour mieux comprendre l'action des antalgiques Les techniques antalgiques non médicamenteuses L'accompagnement interdisciplinaire du patient douloureux Exercices pratiques

Moyens pédagogiques
Cours théoriques (Powerpoint à disposition, présentation de video) et réflexions à partir de situations cliniques.

CNP st·martin
Centre Neuro Psychiatrique • Dave

recherche

UN INFIRMIER (H/F) - Réf. INFI1221

En partenariat avec le bénéficiaire, ses proches et l'ensemble des intervenants internes et externes impliqués dans la prise en charge, vous réalisez des soins infirmiers orientés « care » et « cure » afin de rétablir, soutenir et maintenir le bien-être physique, psychique et social du bénéficiaire et de ses proches. Vous participez, avec l'équipe pluridisciplinaire, le bénéficiaire voire avec son réseau de soins, à l'établissement et la réalisation du plan de prise en charge individualisé. Vous assurez la continuité et la qualité des soins et réalisez les tâches et actions planifiées par l'infirmier en chef.

VOTRE PROFIL
- Diplôme d'infirmier baccalauréat ou hospitalier et n° de visa délivré par le SPF Santé publique.
- Connaissances au niveau de la santé mentale, des troubles d'ordre psychiatrique.
- Capacités à entrer en relation d'aide, d'observation, d'analyse, de planification et d'évaluation.
- Capacité à travailler en équipe et à prester un horaire à pause (matin, soir, WE et jours fériés)
- Une expérience dans une fonction similaire est souhaitée.

NOUS VOUS OFFRONS
- Un contrat temps plein de 38h/semaine ou possibilité de temps partiel, en CDD ou CDI.
- Une rémunération conforme aux barèmes et aux conventions collectives de travail en vigueur.
- Un jour de repos compensatoire/mois, des chèques-repas, une intervention dans les frais de déplacement.

Merci de vous inscrire uniquement via notre site WEB via le lien JOBS ► POSTULER
et d'y déposer votre CV et lettre de motivation.
► www.cp-st-martin.be

B. Soins infirmiers directs : soins relationnels

B 1. Accompagnement de la personne handicapée mentale vieillissante et/ou en fin de vie

Public cible
Tout le personnel MR-MRS-direction MR-MRS

Nombre de participants
min. 12 / max. 14

Durée
6h00

Formatrice
Isabelle Pierret

Objectifs
- Dresser un portrait du handicap mental
- (Re) Découvrir les caractéristiques du vieillissement : généralités et spécificités.
- Approfondir son expertise d'accompagnement : écoute, repères, pratiques de soins.
- Aborder les spécificités de la fin de vie et de la prise en charge palliative.
- Aborder la place du travail de deuil au travail.

Contenu
- Resituer la personne handicapée mentale dans son unicité et ses particularités et dresser la cartographie de ses besoins propres, de son autonomie et de sa dépendance.
- Pouvoir déterminer les changements liés au vieillissement et les signaux d'alerte qui y sont liés.
- Enrichir les pratiques d'accompagnement au travers d'approches sur le vécu du parcours de vie, de travail sur les émotions (les siennes et celles des personnes que l'on accompagne), d'exercices sur l'écoute, la communication et la bienveillance dans la pratique.
- Soins palliatifs : contexte légal, pratiques de soins, spécificités et questions éthiques.
- Aborder les notions de base du travail de deuil, des rites et des rituels. Pour les soignants, résidents et proches.

Méthodologie
- Document référentiel
- Fiches repères
- Powerpoint
- Commentaires de cas pratiques
- Vidéos, chansons
- Discussions interactives
- Analyse de documents professionnels
- Rédaction de documents pratiques (projet personnalisé)
- Jeux de rôle
- Photolangage
- Lectures de témoignages
- Présentation de revues et références professionnelles

B 2. L'intimité et la sexualité des personnes âgées en institution

Public cible
Personnel de la maison de repos

Nombre de participants
min. 12 / max. 15

Durée
6h00

Formatrice
Paul Letoret

Objectifs
- Sensibiliser le personnel à la sexualité des PA en institution
- Donner des pistes de réactions face à des avances de résidents

Objectifs pédagogiques et contenu
- Définitions
- Cadre théorique
- Comment faire face aux avances des résidents
- L'amour en cage
- Les 6 étoiles pour la qualité
- Conclusions et questions/réponses

Moyens pédagogiques :
- Echange et jeux de rôles
- Projection d'un reportage (discussion ouverte sur le sujet)

Toutes nos formations se donnent chez nous mais aussi chez vous. Nous pouvons former vos équipes et répondre à leurs besoins spécifiques.

B 3. Projet de vie... projet d'une vie... Pour qui ? Pourquoi ?

Public cible
TOUT le personnel des MR-MRS

Nombre de participants
min. 12 / max. 16

Durée
3h00

Formateur
Paul Letoret

Objectifs
Comment mettre en place le projet de vie en institution et l'implémenter au quotidien dans votre maison de repos?

Plan :
1. Approche théorique
2. Références aux législations
3. Approche pratique
4. Discussion
5. Conclusions

B 4. Comment utiliser les huiles essentielles en milieu médical ?

Public cible
Personnel soignant et paramédical

Nombre de participants
min. 12 / max. 14

Durée
14h00

Vous avez déjà entendu parler des bienfaits des huiles essentielles dans le domaine des soins ? Vous avez été interpellé(e) ? Vous aussi, vous aimeriez les utiliser dans votre travail mais vous ne savez pas comment vous y prendre ! Peut-être les employez-vous déjà mais de manière très limitée, faute de connaissances et par crainte de commettre des erreurs !

Au cours de cette formation, la voie olfactive (diffusion et olfaction) est privilégiée, principalement car elle est facile d'utilisation et présente peu de contre-indications. Grâce à l'enseignement des familles biochimiques, vous êtes capable d'identifier les huiles essentielles dont vos patients ont besoin de même que celles qui pourraient vous aider dans votre pratique de soignant.

Objectifs
- Comprendre et utiliser les huiles essentielles de manière optimale et sécuritaire dans votre travail
- En tant que soignant, prendre soin de vous avec les huiles essentielles
- Apprendre comment la voie olfactive (diffusion et olfaction) est une manière sécuritaire et puissante d'utiliser les huiles essentielles avec vos patients

Contenu
- Les bases de l'aromathérapie
- Les familles biochimiques
- La voie olfactive

Méthode pédagogique
- Atelier réf Alternance entre théorie et pratique
- Basée sur l'expérience des participants
- Approche ludique et interactive
- Conseils personnalisés

B 5. Respect de la personne âgée : bientraitance en milieu de vie

Public cible
Personnel soignant et paramédical, directeurs de MR-MRS

Nombre de participants
min. 12 / max. 14

Durée
7h00

Formatrice
Nathalie Sowa

Approche ludopédagogique et ateliers réflexifs autour de cas vécus. Mise en projet possible vers une charte de bientraitance pour les formations de 2 jours en intra

Objectifs

Comprendre la complexité du processus de maltraitance et apprendre à repérer les situations à risque.
Découvrir comment prévenir de cette violence et y faire face.
Définir la bientraitance et en découvrir les fondamentaux.
Apprendre à vivre collectivement la bientraitance

Contenu

Cette formation s'articule autour de deux axes :
De la maltraitance...

- Les typologies de la maltraitance et le profil des victimes
- Les facteurs de risques liés à la victime, à l'auteur et à l'environnement social
  - Comment les identifier ?
  - Comment y remédier ?
  - Où obtenir de l'aide ?

...à la bientraitance

- Le respect de la personne âgée : Les acteurs impliqués ➔ impliquer les acteurs
- Les indispensables de la bientraitance
  - La culture du respect
  - Penser et agir : De la bienveillance à la bientraitance

Méthodologie

- Méthode expérientielle et interactive
- Atelier réflexifs autour d'incidents critiques et / ou de cas rapportés par les participants
- Apports théoriques
- Mise en projet

B 6. Laissez libre cours à votre bienveillance naturelle : découvrez la Communication Non Violente

Public cible
Infirmiers, infirmiers en chef, directeurs de MR-MRS.

Nombre de participants
min. 12 / max. 16

Durée
14h00

Formatrice
Nathalie Sowa

Formation ludique, elle invite à découvrir les besoins cachés derrière les émotions et encourage à les exprimer en confiance.

Dans les relations interprofessionnelles, vous éprouvez le besoin de vous exprimer avec authenticité.
Vous cherchez un équilibre entre efficacité communicationnelle et bien-être au travail.
Vous souhaitez vivre et exprimer vos besoins avec sérénité.
Vous cherchez à changer vos habitudes de communication.
Vous désirez vous (re)connecter à votre élan vital

Objectifs

- Accueillir vos émotions et les exprimer avec justesse.
- Clarifier ce qui se passe en vous pour aller de l'avant.
- Développer votre capacité à formuler votre point de vue avec authenticité.
- Améliorer votre communication verbale et non verbale dans la relation de soins.
- Stimuler votre confiance dans la collaboration durable.

Méthodologie

- Formation ludique qui va se construire au fur et à mesure des demandes des participants.
- Approche participative par des ateliers réflexifs autour d'incidents critiques et / ou de cas rapportés par les participants.
- Les apports théoriques sont mobilisés pour illustrer les situations vécues en contexte professionnel.

B 7. Et si nous « in-corporions » l'empathie ? Un chemin vers l'autre qui passe d'abord par soi-même.

Public cible
Infirmiers, aides-soignants, infirmiers spécialisés, gestionnaires de MR-MRS

Nombre de participants
min. 12 / max. 16

Durée
14h00

Formatrices
Vinciane Defosse
Eve-Coralie De Visscher

Développer sa capacité à être empathique permet de faciliter les relations, de mieux comprendre les attentes de son interlocuteur et d'accéder à des accords qui satisfont chaque partenaire. Plus spécifiquement, dans le milieu des soins, les attitudes empathiques mènent le patient à sentir moins de douleur, à mieux suivre les recommandations du corps médical et à être plus satisfait de son expérience de soins.
Nous proposons une formation qui permet d'approfondir la capacité empathique du corps médical tout en évitant le danger d'être submergé par trop d'émotions. La formation que nous proposons combine des outils théoriques de psychologie avec une approche de la conscience corporelle et du mouvement. Par le biais d'exercices pratiques, nous explorerons comment se connecter à son propre corps, en présence de l'autre. Ce travail permettra d'accéder à de nouvelles ressources et ainsi d'unir la théorie à la pratique.

Objectifs

- Développer la compétence de tout un chacun à être empathique afin de faciliter les relations, de mieux comprendre les attentes des patients et d'accéder à des accords qui satisfont chaque partenaire.
- Travailler l'empathie à travers une approche corporelle permettant un accès plus authentique et plus complet à cette attitude d'empathie.
- Approfondir sa capacité à s'observer soi-même et à prendre du recul vis-à-vis des situations relationnelles rencontrées afin de se protéger de toute contagion émotionnelle (comment entrer en résonnance avec les émotions des autres sans perte de distance ?).
- Apprivoiser le regard de l'autre sur soi-même.
- Développer ses capacités d'observation et de compréhension de l'autre tant sur le plan mental qu'affectif.

B 8. Spécial Domicile : la consultation infirmière

Public cible
Infirmiers à domicile

Nombre de participants
min. 10 / max. 16

Durée
2h00

Formatrice
Claude Mercenier

- Les conditions pour pouvoir facturer une consultation sans prescription médicale et pour chaque patient bénéficiant d'une toilette.
- Cette consultation valorise notre travail quotidien !

B 9. La dépression des personnes âgées

Public cible
Tous public MRS.

Nombre de participants
min. 12 / max. 16

Durée 7h00

Formatrice
Pauline Chauvier

Objectifs
- Revisiter le vécu de la personne âgée : vieillissement, entrée en maison de repos, deuils et pertes
- Apprendre à repérer et faire la différence entre tristesse, deuil, dépression, anxiété (repli sur soi), syndrome de glissement, trouble de l'adaptation, démotivation, ...
- Comment réagir face à ces différentes souffrances ? A qui faire appel ? Une possible prévention ?

Méthodologie
A partir de supports variés (vidéos, études de cas, exercices, ...) et d'échanges, la formation se veut à la fois théorique et pratique, au plus près de ce que les participants vivent au quotidien, de ce qui leur pose question...

LE +

Identifier les différentes souffrances du résident, pour pouvoir mieux y répondre

B 10. Différents troubles cognitifs : compréhension et prise en charge spécifique

Public cible
Infirmiers, infirmiers-chefs et paramédicaux.

Nombre de participants
min. 12 / max. 16

Durée
14h00

Formatrice
Violette De Ryck

Objectifs
Les objectifs de la formation sont d'aborder par le biais de l'observation de patients (vidéos) les différentes catégories de troubles cognitifs d'origine neurologique.
- Pathologies neurodégénératives (Maladie d'Alzheimer, Démence fronto-temporale, Démence à corps de Lewy, ...)
- Pathologies vasculaires (Accidents vasculaires cérébraux (AVC)
- Critères différentiels (délirium-démence, démence-dépression , ...)
- Symptômes : agnosies, apraxies, troubles de la mémoire, syndrome dysexécutif, caractéristiques des aphasies et leurs conséquences communicationnelles

Nous aborderons également les pistes d'intervention que l'on peut proposer dans les différentes problématiques observées.

Procédés pédagogiques
Support papier et présentation Power point, documents vidéo de patients permettant d'illustrer les notions théoriques, présentation de cas de patients

LE +

Comprendre et nuancer les troubles neurologiques pour mieux se positionner comme soignant.

B 11. Mise à jour pour les référents déments : le deuil Blanc – la sexualité

Public cible
Infirmiers référents déments.

Nombre de participants
min. 12 / max. 18

Durée
7h00

Formateur
Jean-Luc Lambeau

3 thèmes éxplorés pour l'instant ;
- Le deuil Blanc
- La sexualité
- Mémoire procédurale, le dément peut-il apprendre ?

Méthodologie
Apport théorique sur un thème précis, mise en situation à travers des jeux de rôle, et échange sur des cas pratiques

LE +

Découvrir les nouveautés ou les nouvelles avancées au niveau de la démence et des prise en charges de ceux -ci.

B 12. Les soins relationnels dans un processus clinique infirmier

Public cible
Infirmiers, Cadres Infirmiers, infirmiers spécialisés.

Nombre de participants
min. 12 / max. 16

Durée
14h00

Formatrice
Marie-Clotilde Lebas

Objectifs
- Connaître et mobiliser les concepts qui fondent le processus clinique infirmier.
- Connaître les outils de la communication interpersonnelle et les rôles et fonctions de l'infirmier dans les soins relationnels.
- Discerner et analyser les difficultés et dysfonctionnements cognitifs, comportementaux et réactionnels chez la personne en souffrance morale et/ou psychique.
- Mettre en œuvre un processus clinique infirmier articulé sur des énoncés diagnostiques, des interventions infirmières et des échelles de résultats escomptés validés internationalement.

Méthodologie
- Alternance entre théorie et situations cliniques apportées par le formateur et les participants.
- Démarches cliniques infirmières avec les outils et références enseignés comme support méthodologique.

B 13. Communiquer avec un patient dément

Public cible
Aides-soignants, infirmiers, paramédicaux, gestionnaires MR-MRS, infirmiers spécialisés.

Nombre de participants
min. 12 / max. 18

Durée
7h00

Prérequis
Avoir participé à la session 1 pour participer à la 2.

Formatrices
Leïla Rokbani et
Marie-Christine Heyndrickx

LE +

Après cette formation, je repars avec une boîte à outils plus complète à utiliser dès le lendemain

Session 1

Objectifs
- Acquérir des notions théoriques de base concernant la relation d'aide et l'écoute pour pouvoir accéder a la partie pratique
- Etre capable d'ajuster sa position corporelle, de respecter les distances et les limites de chacun
- Faire des liens concrets entre la théorie et la pratique de terrain

Contenu
- La relation d'aide / l'écoute,
- Les obstacles à l'écoute,
- Cadre, approche pratique et mode de prise en charge d'un patient âgé dément
- Jeux de rôles

Outils utilisés
- Théorie de C.Rogers - N.FeilPosition E.T.Hall...

Session 2 : perfectionnement

Programme
La journée comprend une grande partie pratique avec jeux de rôle ayant pour but de réfléchir sur comment approcher, communiquer avec un patient âgé dément.
Par cette deuxième journée nous souhaitons aller plus loin dans la rencontre avec le patient dément, et travailler les difficultés du terrain.
Cette journée est une journée pratique qui a pour but de donner des outils aux soignants.
Des exercices seront proposés aux participants avec pour base différents supports vidéos

B 14. Relations avec la famille : comment éviter le conflit et créer la synergie ?

Public cible
Infirmiers, paramédicaux, gestionnaires MR-MRS, infirmières spécialisés.

Nb de participants
min. 12 / max. 18

Durée
14h00

Formatrice
Pauline Chauvier

Sensibiliser les professionnels à considérer les familles comme des partenaires

Objectifs

A partir d'une formation combinant des exposés théoriques (adaptés au contexte de travail et aux questionnements des participants) à des exercices pratiques (mises en situation, ...), l'objectif est de réfléchir au vécu de la famille du résident, à ses besoins, ses demandes, ses ressources. Les participants seront ensuite invités à réfléchir à la collaboration possible, dans le but d'optimaliser la prise en charge et le bien-être des résidents, dans le respect de chacun.

Contenu

Jour 1 :

- Rappel : du vieillissement au placement, les enjeux pour le résident et sa famille
- Les vécus et attitudes des familles (présentes, absentes, qui interpellent, qui accusent, qui souffrent, qui culpabilisent...), leur rôle auprès du résident
- La communication non-violente, l'empathie, la relation d'aide, l'écoute active, le respect, le partage d'informations...

Jour 2 :

- La multi - inter - trans - disciplinarité
- Les besoins du résident, de sa famille et de l'équipe soignante
- Le cadre, garant d'une bonne collaboration
- La gestion des conflits
- Les enjeux institutionnels

Outils privilégiés

- Référents psychanalytiques et systémiques, écoute active, jeux de rôle, exercices pratiques, analyse transactionnelle, ...
  => articulés au vécu de terrain des participants

B 15. Action de sensibilisation et d'accompagnement des équipes de MRS en vue du développement de la pratique des soins palliatifs

Public cible
Infirmiers, paramédicaux, gestionnaires maison de repos, infirmiers spécialisés.

Nb de participants
min. 12 / max. 18

Durée
14h00

Formatrice
Leïla Rokbani

Objectifs

Construire des notions théoriques de base concernant la relation d'aide et l'écoute

- Identifier dans le parcours du patient ses différentes réactions, mécanismes de défense
- Découvrir des outils pour l'accompagner dans ses difficultés engendrées par la maladie
- Etre capable d'ajuster sa position corporelle, de respecter les distances et les limites de chacun
- Faire des liens concrets entre la théorie et la pratique de terrain

Contenu

- La relation d'aide : qu'est ce que c'est ?
  L'obstacle à l'écoute - Que suppose l'attitude d'écoute - Réflexions sur l'écoutant lui même
- Les soins palliatifs
  Définitions - Objectifs principaux et philosophie - Différents types de soins palliatifs
- Le patient : Le mécanisme de défense
  Les problèmes psychosociaux et apparentés
- Le soignant : comment comprendre, se situer, soutenir
  L'illusion portant sur les soins palliatifs
  L'illusion des malades et leur famille
  Comment faire face aux deuils successifs/comment faire face à la difficulté rencontrée ?

Après cette formation, je repars avec une boîte à outils plus complète à utiliser dès le lendemain

B 16. L'accompagnement psychologique d'un patient cancéreux depuis son diagnostic

Public cible
Infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés, directeur MR-MRS

Nb de participants
min. 12 / max. 18

Durée
7h00

Formatrice
Leïla Rokbani

Objectifs
- Identifier dans le parcours du patient ses différentes réactions, mécanismes de défense
- Découvrir des outils pour l'accompagner dans ses difficultés engendrées par la maladie
- Comprendre les répercussions de ces troubles sur ses émotions et comportements et sur ceux de son entourage
- Etre capable d'ajuster sa position corporelle, de respecter les distances et les limites de chacun

Contenu
- Annonce du diagnostic
- Ecoute et relation d'aide
- Mécanisme de défense du patient
- Problèmes psychosociaux apparentés
- Comment comprendre, se situer, et soutenir...

LE +

Après cette formation, je repars avec une boîte à outils plus complète à utiliser dès le lendemain

B 17. Prendre soin des patients ayant des troubles cognitifs : approche non médicamenteuse de la démence

Public cible
Infirmiers, infirmiers spécialisés, aides-soignants, autres paramédicaux en contact avec les patients déments

Nb de participants
min. 10 / max. 12

Durée
14h00

Formateur
Jean-Luc Lambeau

Objectifs
- Donner des bases théoriques pour appliquer la validation de façon individuelle.
- Améliorer la relation avec un patient âgé désorienté.

Contenu
En théorie :
- Définition de la démence selon Naomi Feil.
- Définition de l'empathie.
- Les étapes de la vie selon Erikson.
- Reconnaître les 4 phases de la démence.
- Apprentissage des techniques de validation et dans quelles phases les utiliser.

En pratique :
- Apprendre à se centrer.
- Découvrir son sens préférentiel.
- Exercice sur l'empathie.
- Jeu de rôle sur le vécu des participants.

LE +

Connaître des techniques d'approches des patients désorientés en se basant sur les avancées médicales au niveau des fonctions cérébrales. → Améliorer la bientraitance

B 18. Massage de confort et toucher en milieu hospitalier

Public cible
Infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés, responsables d'équipes, aides-soignants.

Nb de participants
min. 10 / max. 12

Durée
14h00

Formatrice
Véronique Van Der Niepen

Objectifs

- Améliorer de la qualité des soins et de la relation aux soignés par le toucher
- Humaniser les soins par une relation authentique
- Retrouver le sens propre de mieux-être (soulager la douleur, diminuer l'anxiété, améliorer la qualité du sommeil...)
- Apprendre des techniques courtes de toucher et de massages de confort en harmonie avec la pratique professionnelle et dans le respect du soigné

Méthodologie
Apports théoriques. Qui toucher, pourquoi toucher, comment toucher ?
Apprentissage et temps d'intégration, Echanges.

* Plus de détails sur demande : formations@infirmieres.be

LE +

10 doigts touchants, 2 mains enveloppantes,
1 bien-être constant...

C. Soins infirmiers indirects : dossier infirmier, enregistrements, documentation des soins Infirmiers, ...

C 1. DI-RHM reflet d'une partie de l'activité infirmière. Comment enregistrer les interventions autonomes non reprises ?

Public cible
Public cible ICS, ICU, responsables DI-RHM, codeuses DI-RHM

Nb de participants
min. 12 / max. 15

Durée
7h00

Formatrice
Marie-Thérèse Celis

Objectifs
S'approprier les concepts fondateurs du DI-RHM
Etre capable de sélectionner et d'implémenter les outils permettant d'améliorer la qualité de l'écriture professionnelle dans le dossier infirmier

Programme
- Les nouveautés dans le DI-RHM
- Le DI-RHM, la législation sur le dossier infirmier et la traçabilité de l'activité autonome de l'infirmière
- L'écriture professionnelle et les outils au service de l'écriture :
  - quels sont-ils ?
  - où les trouver ?
  - comment les utiliser ?
  - Comment les implémenter concrètement ?

Méthodologie
Exposés interactifs
Présentation de cas pratiques
Exercices de résolution de problème

C 2. Spécial Domicile : Structuration de la 1ère ligne de soins + Introduction à la nomenclature soins à domicile (Article 8)

Public cible
Infirmiers à domicile

Nb de participants
min. 10 / max. 16

Durée
6h00

Formatrice
Claude Mercenier

- La formation est destinée à former les praticiens de l'art infirmier exerçant à domicile à
- La formation débutera par un aperçu des structures de la première ligne :
  - SISD, RML, Centres de coordination, les futurs Cercles infirmiers.
  - Les services salariés, les maisons médicales et le statut indépendant.
- La formation se poursuivra par l'analyse de la nomenclature :
  Financement à l'acte ou au forfait sur base de l'échelle de Katz
  La facturation individuelle ou de groupe –
  MyCareNet – la lecture de la carte d'identité (entrée en vigueur au 01/10/2017)
  Les droits et obligations du prestataire de soins : contrôles des Mutuelles et de l 'INAMI.
  Le dossier infirmier- obligations

LE +

Permet l'obtention de la prime formation permanente octroyée par l'INAMI

C 3. Spécial Domicile : Les soins palliatifs

Public cible
Infirmiers à domicile

Nb de participants
min. 10 / max. 16

Durée
2h00

Formatrice
Claude Mercenier

- Définitions du patient répondant aux critères du statut palliatif
- Conditions pour pouvoir attester des soins palliatifs, exigences en matière de dossier infirmier
- Détails de la nomenclature INAMI concernant les prestations permettant le supplément palliatif.

C 4. EBN : La littérature au service de la pratique infirmière

Public cible
Infirmiers, cadres infirmiers, responsables d'équipes, infirmiers spécialisés

Nb de participants
min. 10 / max. 12

Durée
7h00

Formatrice
Cécile Piron

Objectifs
- Faire connaissance avec l'Evidence Based Nursing (données probantes dans les soins infirmiers).
- Etablir des liens entre l'EBN et la pratique professionnelle.
- Acquérir une stratégie de recherche efficace.
- Découvrir les outils (échelles d'évaluation), les résultats (Recommandations de bonnes pratiques) issus des données probantes ainsi que quelques sites internet utiles pour la pratique infirmière

Méthodologie
- Démarche interactive
- Réflexion sur les liens entre ma pratique et les résultats de la littérature
- Réponse aux questions des participants
- Application pratique de la formation (découverte de site internet)

LE +

Améliorer les soins apportés aux patients en intégrant les connaissances issues de la recherche infirmière dans sa pratique quotidienne

C 5. Les transmissions ciblées

Public cible
Tout le personnel soignant.

Nb de participants
max. 16

Durée
sur mesure

Formatrice
Brigitte Noben

Méthode d'organisation et de structuration de l'information ayant pour finalité la mise en évidence des problèmes présentés par le patient.
Elles permettent d'organiser et de structurer les informations concernant le patient pour optimiser sa prise en charge et la qualité des transmissions écrites entre soignants.
C'est un concept et un outil facilitant l'écriture professionnelle au service de la qualité des soins.

Objectifs
- Permettre à chaque participant de dégager une réflexion sur la traçabilité des informations
- Organiser un dossier conforme aux exigences de la législation
- Identifier les caractéristiques et la finalité d'une transmission ciblée
- Partager et maîtriser une pensée professionnelle
- Acquérir une méthode précise et efficace pour réaliser ses observations

Méthodes et moyens pédagogiques
- Les apports didactiques sont illustrés par des situations professionnelles et font l'objet de nombreux exercices et échanges sur les pratiques
- Pédagogie active et participative
- Prise en compte des interrogations des participants

Contenu
La transmission narrative - Le cadre réglementaire du dossier infirmier - La démarche de soins infirmiers - les transmissions ciblées, définition, caractéristiques - Le système DAR et les macros cibles - Les diagrammes de soins - Analyse critique et améliorations des pratiques à partir des observations écrites internes

C 6. Utilisation des classifications infirmières pour un enregistrement optimal de l'activité infirmière

Public cible
Cadres infirmiers, infirmiers

Nb de participants
min. 12 / max. 15

Durée
14h00

Formatrice
Marie-Thérèse Celis

Objectifs
Les participants utiliseront les classifications pour élaborer des outils performants pour l'enregistrement des données infirmières : plan de soins guide, protocole, diagrammes, programme d'enseignement, référentiels ...

Programme
Jour 1 :
- Inventaire des différents outils existants pour enregistrer l'activité clinique de l'infirmier(e) : approche quantitative et qualitative des soins.
- Dossier infirmier témoin du jugement clinique de l'infirmier(e).
- Intérêt des classifications et leur utilisation pour l'élaboration des différents outils

Jour 2 :
- Utilisation des classifications au service des participants avec élaboration pour chaque participant d'au moins un outil de son choix.
- Propositions pour améliorer l'enregistrement des données infirmières dans les dossiers des participants.

Toutes nos formations se donnent chez nous mais aussi chez vous. Nous pouvons former vos équipes et répondre à leurs besoins spécifiques.

C 7. Elaborer et évaluer un programme d'éducation thérapeutique avec les classifications infirmières

Public cible
Cadres infirmiers, infirmiers.

Nb de participants
min. 12 / max. 15

Durée
14h00

Formatrice
Marie-Thérèse Celis

Objectifs

Les participants utiliseront les classifications infirmières : diagnostics infirmiers, (DI) interventions infirmières (CISI-NIC) et résultats de soins infirmiers (CRSI-NOC) :

- pour élaborer les tests de connaissance
- pour réaliser l'éducation thérapeutique
- pour évaluer l'éducation thérapeutique

Programme

Jour 1 :

- Un nouveau modèle d'éducation thérapeutique
- L'entretien motivationnel
- Le contrat éducatif
- Intérêt des classifications et leur utilisation pour réaliser et évaluer une éducation thérapeutique
- Utilisation en pratique

Jour 2 :

- Inventaire des différents outils existants et analyse comparative
- Utilisation des classifications au service des participants pour élaboration de tests de connaissance, ébauche d'un programme éducatif et son évaluation
- Propositions pour améliorer l'utilisation au quotidien et améliorer la qualité des soins

Cliniques universitaires
SAINT-LUC
UCL BRUXELLES

Les Cliniques universitaires Saint-Luc recrutent des

INFIRMIER(E)S

en CDI à 100% pour leurs différents services

Travailler aux Cliniques universitaires Saint-Luc, c'est rejoindre **un hôpital dynamique de renommée internationale**. Nous assurons à nos patients des soins de proximité, de qualité et de référence. Nous sommes également actifs en matière de recherche clinique et nous contribuons à l'enseignement des médecins, infirmiers et paramédicaux de demain.

Pour vous, la prise en charge d'un patient doit être qualifiée de **proche, à la pointe, fiable et de qualité**?

Vous êtes peut-être notre futur(e) collègue !

Rejoignez les Cliniques universitaires Saint-Luc et participez à des projets uniques !

Tout au long de votre carrière, nous veillons à votre développement professionnel

La filière Mobile est présente en continu pour aider les équipes de soins dans leur prise en charge

Grâce à l'organisation en filière, l'expertise infirmière permet une médecine de haut niveau à la pointe du progrès

Nous offrons des opportunités de carrière comme nulle part ailleurs : différents métiers infirmiers en support des équipes de soins pour une prise en charge du patient qualitative et sécuritaire

Complétez notre formulaire de candidature en ligne ou postulez de manière spontanée sur www.saintluc.be/jobs

Retrouvez-nous aussi sur

SERVICE RECRUTEMENT – DEPARTEMENT RESSOURCES HUMAINES

Servir la vie

HIS IZZ
Hôpitaux Iris Sud
Iris Ziekenhuizen Zuid

Les Hôpitaux Iris Sud (HIS) sont un établissement hospitalier composé de 4 sites répartis dans le sud de Bruxelles. HIS est membre d'IRIS, le réseau des hôpitaux publics bruxellois.

Avec une approche centrée sur les patients et leurs besoins, HIS et ses collaborateurs œuvrent à assurer à l'ensemble de la population de Bruxelles et de ses environs, en toute neutralité, des soins performants et de qualité, une prise en charge pluridisciplinaire, tout en conservant une réelle dimension de proximité.

HIS compte 550 lits agréés et occupe plus de 2.000 personnes dont 980 infirmières/infirmiers et paramédicaux et 250 médecins (sous statut d'indépendant).

Les Hôpitaux Iris Sud recherchent (h/f)

Infirmiers Chef

Infirmiers

Plus d'infos sur notre site web **www.his-izz.be** (rubrique Emplois)

D. Activités des aides soignant(e)s

Contexte
A.R du 12 janvier 2006 fixant les modalités d'enregistrement comme aide-soignant et fixant les activités infirmières qui peuvent être effectuées par des aides-soignants et les conditions dans lesquelles ces aides-soignants peuvent poser ces actes. Cette délégation se fera dorénavant dans un cadre légal, tant en ce qui concerne la nature des tâches que le mode de délégation. L'aide-soignant doit attester de 8 heures de formation permanente par année pour conserver son titre.

D 1. Une bonne prise des paramètres

Public cible
Aides-soignants

Nb de participants
min. 12 / max. 16

Durée
6h00

Formateur
Assan Khadira

Paramétrons correctement

Objectifs
- Susciter une réflexion en ce qui concerne l'importance d'une bonne prise des paramètres,
- Effectuer correctement la prise des paramètres autorisés par le cadre législatif,
- Communiquer les résultats à l'infirmier avec précision, ordre et concision,
- Connaître ses propres limites et les respecter

Méthodologie
L'APP (apprentissage par problème), petits groupes, découverte de notions nouvelles de façon active. Parallèlement à cela, les apprenants auront l'occasion de s'exercer en utilisant du matériel mis à leur disposition.
- Pour le transfert des acquis de formation : plate-forme wooclap pour que chaque apprenant puisse se situer (de manière anonyme) par rapport aux acquis de formation en fin de journée.

D 2. L'aide-soignant, professionnel de santé : pratique des soins et prise en charge globale du patient au sein d'une équipe

Public cible
Aides-soignants en MR-MRS

Nb de participants
min. 12 / max. 16

Durée
8h00 (2 x 4h00)

Formatrice
Isabelle Pierret

Revisiter le cadre légal pour dynamiser son savoir être dans la pratique professionnelle

Description
Actualiser les pratiques de travail au quotidien :
- Dans une visée de prise en charge globale du patient.
- Comme membre d'une équipe.
- En tant que soignant en lien avec l'entourage du patient
- Comme acteur actif d'une structure, dans un cadre légal.

Objectifs
- (Re)poser les repères légaux du cadre de travail
- Actualiser et élargir les pratiques de soin
- Enrichir sa pratique par des échanges et des réflexions
- Se situer en tant que professionnel

Méthodologie
Powerpoint - vidéos - travail sur mots clés - lecture de témoignages - articles de presse - exercices pratiques - partages - fiches repères.

D 3. Communication bienveillante : spécial aides-soignants !

Public cible
Aides-soignants

Nb de participants
min. 12 / max. 16

Durée
6h00

Formatrice
Nathalie Sowa

Formation dynamique qui repose sur le partage d'expériences et sur la volonté de "bienêtre" dans la relation à l'autre

Dans les relations quotidiennes avec le patient/résident, vous éprouvez le besoin de vous exprimer avec authenticité. Vous cherchez un équilibre entre efficacité communicationnelle et bienêtre au travail. Vous souhaiter vivre et exprimer vos émotions avec sérénité.

Objectifs
- Être capable d'accueillir la parole du patient/résident en développant votre écoute et votre présence physique.
- Développer votre capacité à formuler votre point de vue avec authenticité.
- Améliorer votre communication verbale et non verbale dans la relation de soins.
- Accueillir vos émotions et les exprimer avec justesse.

Méthodologie
- Formation ludique qui va se construire au fur et à mesure des demandes des participants.
- Approche participative par des ateliers réflexifs autour d'incidents critiques et / ou de cas rapportés par les participants.
- Les apports théoriques sont mobilisés pour illustrer les situations vécues en contexte professionnel.

D 4. Les appareillages du système digestif , du système pulmonaire, du système urinaire et les accès veineux

Public cible
Aides-soignants

Nb de participants
min. 12 / max. 18

Durée
4h00

Formateur
Ayhan Findik

Mieux collaborer pour mieux soigner ; quel est le rôle des aides soignants dans la prise en charge d'un patient appareillé ?

Objectifs : Tous ces objectifs se travaillent dans la limite des actes légaux propres aux Aides-Soignants.
- Reconnaître les différents appareillages du patient et savoir réagir de façon adéquate Comprendre les buts des différents appareillages
- Manipuler les appareillages en tenant compte des risques et complications possibles
- Développer des capacités de travail en équipe multidisciplinaire
- Aborder un patient dans sa globalité pour assurer la qualité des interventions

Supports
- Formation interactive et participative
- Présentation de cas pratiques et discussions
- Présentation de vidéo
- Discussions ouvertes sur base des expériences des participants
- Démonstration/manipulation de matériel

Les appareillages du système digestif
Les accès veineux
Les appareillages du système pulmonaire
Les appareillages du système urinaire

D 5. Comment entrer en relation avec un patient âgé ?

Public cible
Aides-soignants

Nb de participants
min. 12 / max. 18

Durée
7h00

Formatrice
Leïla Rokbani

Objectifs
- Avoir des notions théoriques de base concernant la relation d'aide et l'écoute
- Etre capable d'ajuster sa position corporelle, de respecter les distances et les limites dechacun
- Faire des liens concrets entre la théorie et la pratique de terrain

Contenu
- La relation d'aide / l'écoute,
- Les obstacles à l'écoute,
- Cadre, approche et mode de prise en charge d'un patient âgé

Outils
- Théorie de C.Rogers - N.Feil - Position E.T.Hall.

Après cette formation, je repars avec une boîte à outils plus complète à utiliser dès le lendemain

D 6. Activités des Aides-soignants : revisitons les soins d'Hygiène et le soin de bouche

Public cible
Aides-soignants

Nb de participants
min. 12 / max. 16

Durée
6h00

Formateurs
Dominique Debatty
Assan Khadira

Objectifs
- Actualiser et développer mes connaissances professionnelles en lien avec les soins d'hygiène
- Susciter une réflexion logique face aux besoins des patients bénéficiaires de ces soins
- Améliorer la réalisation technique de ces deux techniques de soins
- Apprendre à transmettre de manière professionnelle les informations liées à ces soins: au dossier infirmier, au rapport oral, au patient, ...
- Connaître mes responsabilités et celles des autres praticiens de l'art infirmier et les respecter dans ma pratique

Méthodologie
Comment éviter la banalisation de ces soins et avoir une attitude ou un regard critique vis-à-vis de ces pratiques dans nos soins au patient au quotidien ? Cette formation sera l'occasion d'y réfléchir et de se rendre compte de toute leur importance dans la prise en charge globale du patient.
Insister sur l'importance de la liste d'activités infirmières déléguées et du cadre légal (AR 12/01/2006)
En alternance : concepts théoriques, exercices pratiques, échanges autour de l'expérience professionnelle de chacun.
Matériels adaptés aux actes choisis * Exercices de mise en situation * Jeux de rôles, travail de groupe.

D 7. Activités des aides-soignants : prévention des escarres et des lésions dans les soins et l'accompagnement

Public cible
Aides-soignants

Nb de participants
min. 12 / max. 16

Durée
3h30

Formatrice
Jonathan Elias

Contenu
- Qu'est-ce qu'une escarre ?
- Quelles sont les causes d'apparition des escarres ?
- Comment prévenir l'escarre : matériel, soins...
- Soins à proscrire
- Comment observer et décrire une escarre ?

Méthodologie
En alternance :
- échanges entre les apprenants * apports théoriques * Vision de photos d'escarres via powerpoint * mise en pratique par des situations cliniques en lien avec la théorie.

D 8. Activités des aides-soignants :
- Prise du pouls et de la température corporelle, signalements des résultats
- Observer le fonctionnement des sondes vésicales et signaler les problèmes
- Enlever et remettre les bas destinés à prévenir et/ou traiter des affections veineuses, à l'exception de la thérapie par compression à l'aide de bandes élastiques

Public cible
Aides-soignants

Nb de participants
min. 12 / max. 16

Durée
6h00

Formatrice
Dominique Debatty

Objectifs
- Apprentissage de nouvelles techniques de soins : en théorie et en pratique
- Susciter une réflexion logique face à ces actes et actualiser les connaissances
- Transmettre avec professionnalisme les informations oralement et par écrit : à l'équipe, au dossier infirmier, au patient
- Connaître ses propres limites et les respecter

Méthodologie
Insister sur l'importance de la liste d'activités infirmières déléguées et du cadre légal (AR 12/01/2006).
En alternance : concepts théoriques, exercices pratiques, échanges autour de l'expérience professionnelle de chacun.
- Matériels adaptés aux actes choisis * Exercices de mise en situation * Jeux de rôles.

D 9. Activités des aides-soignants : Prévention des infections nosocomiales dans les soins et l'accompagnement

Public cible
Aides-soignants

Nb de participants
min. 12 / max. 16

Durée
6h00

Formateurs
Sophie Verschuren
Christophe Barbier

Objectifs
Connaissance générale sur l'hygiène hospitalière qui est le quotidien des aides-soignantes lors des soins de base. Connaissance des germes en cause, des voies de transmission, les principales causes de l'infection hospitalière.
Connaître l'hygiène hôtelière, de l'environnement et savoir pourquoi et comment fonctionne la prévention en hygiène hospitalière.
Mettre en application la théorie : que faire quand un patient est isolé ou doit être isolé ? quand se laver et ou se désinfecter les mains ? quelles techniques ? quand et comment mettre des gants ? éducation du patient ?

Méthodologie
En alternance :
- échanges entre les apprenants - apports théoriques - Vision de photos via powerpoint
- mise en pratique par des situations cliniques en lien avec la théorie.

D 10. Activités des aides-soignants : la manutention

Public cible
Aides-soignants

Nb de participants
min. 12 / max. 16

Durée
6h00

Formateurs
Valérie Halkin
Ou Françoise Janfils

LE +

La manutention pour les AS : un outil d'usage quotidien

Objectifs
- Susciter une réflexion gestuelle logique face à un patient à mobiliser,
- Exécuter correctement les déplacements nécessités par les soins et les activités de la vie quotidienne des malades
- Connaître et reproduire les principes enseignés dans la méthode de manutention des malades (Paul Dotte)
- Promouvoir le geste sécurisant et non traumatisant tant pour soi-même que pour le patient
- Organiser son espace de soin de façon adaptée au déplacement et au patient
- Communiquer en informant le patient de ses actes avec précision, ordre et concision
- Connaître ses propres limites et les respecter ! Apprendre à ménager son dos

Méthodologie
En alternance : apports théoriques et pratiques, exercices, échanges autour de l'expérience professionnelle de chacun.
- Notions de base : la méthode de manutention des malades selon Paul Dotte
- Postures et gestes utilitaires : la banquette, le rappel, la fente latérale fléchie, etc
- Matériel de manutention
- Déplacements divers :
  - roulement latéral (et retour), rehaussement couché, redressement couché-assis (et retour), redressement assis-debout (et retour), rehaussement assis
- Exercices de mises en situation

E. Gestion des soins : organisation du travail

E 1. Les réunions interdisciplinaires en MRS

Public cible
Soignants, paramédicaux, travailleurs sociaux, chefs d'équipe gestionnaires de MR-MRS... Repensons l'interdisciplinarité.

Nb de participants
min. 10 / max. 14

Durée
7h30

Formateur
Chantal Dehon

Contenu de la formation
Contexte : En tant que professionnels en MR-MRS, nous cherchons à développer une approche globale vis-à-vis des résidents : chaque métier a ses perceptions, ses idées et ses atouts ; les partager, y réfléchir ensemble, nous permet d'être plus adéquats et de coordonner nos actions.

Programme
Créer des ponts et des outils d'interdisciplinarité :
- S'interroger sur les spécificités de chaque métier et l'intérêt de fonctionner ensemble
- Différences entre les notions de multi, pluri, ou interdisciplinarité
- Réfléchir aux différents outils facilitant les échanges utiles à chaque métier
- Différents types de réunions interdisciplinaires et avantages de chacun
- Cadre légal de l'interdisciplinarité en MRS

La réunion, sa logistique et son animation :
- Organiser structurellement et mettre en place les réunions
- Les préparer efficacement, chacun à son niveau
- Les animer, gérer le temps et la parole, clarifier les rôles

Réflexion structurée sur les résidents et l'institution :
- Utiliser un outil d'évaluation gériatrique pour déterminer les besoins et actions
- Travailler un plan d'action basé sur des objectifs SMART
- Organiser le feedback et l'évaluation des actions

Objectifs
- Prendre conscience de l'intérêt de l'interdisciplinarité
- Intégrer les bases légales sur l'interdisciplinarité en MRS
- Organiser la mise en place et le déroulé des réunions
- S'appuyer sur un outil d'évaluation gériatrique
- Structurer une démarche d'amélioration continue

Outils proposés
- Ligne du temps d'organisation de réunion : avant – pendant – après
- Outil d'évaluation gériatrique interdisciplinaire
- Modèle de plan d'action PDCA (Plan – Do – Check – Act)

E 2. Equilibrez vos trois vies : familiale, professionnelle et personnelle

Public cible
Toute personne a la recherche d'un meilleur équilibre de vies, infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés et gestionnaires de MR-MRS.

Nb de participants
min. 10 / max. 14

Durée
14h00

Formateur
Alex Adam

Contenu de la formation
6 métaphores, 5 menus et 30 recettes à élaborer et à déguster dans ce trajet de développement personnel. Le programme sera élaboré avec les participants au début du trajet, le livre sera le coach sur la durée.

Objectifs généraux
Ce programme vise à permettre aux participants :
- De découvrir, de tester des outils, des méthodes qui sont directement, rapidement, facilement applicables avec un retour d'efficacité direct.
- Aider la personne à mettre en place une organisation personnelle qui lui apporte durablement et écologiquement un équilibre de vie
- De faciliter la gestion des émotions négatives afin d'objectiver et décider plus écologiquement
- D'améliorer la communication interpersonnelle, apprendre à fixer ses limites
- De gérer efficacement l'information générée par la messagerie
- De définir ses priorités et de travailler de manière efficiente (le bon effort au bon endroit

Méthodologie, approche pédagogique
La Dynamique Intelligence Collective (DIC). 1 + 1 = 3
Créer l'implication, l'engagement le partage et l'apprentissage par le plaisir.

E 3. Réussir la conduite de réunion

Public cible
Infirmiers chefs, infirmiers, directeur de MR-MRS

Nb de participants
min. 10 / max. 14

Durée
8h00

Formateur
Frédéric Deleuze

Contexte
Les réunions sont incontournables dans la vie d'une organisation. Réussir son intervention, c'est répondre à un enjeu collectif : faire avancer les projets communs, améliorer les processus de travail, partager les informations utiles, prendre ensemble des décisions ou résoudre des problèmes. C'est aussi répondre à un enjeu personnel, la réunion étant un lieu où chacun est en situation d'être « visible », une opportunité de valoriser son travail et de mettre en valeurs ses idées et ses talents.

Objectifs
- Préparer efficacement les réunions
- Animer avec aisance tous types de réunions : informations, décisions, projets, résolutions de problèmes, partages d'expertise
- Obtenir la participation active des membres du groupe
- Mettre en place les conditions du succès pour réussir une réunion efficace

Programme
- Préparer
- Organiser
- Animer
- Conduire
- Conclure

Méthode pédagogique
- Conseils personnalisés
- Jeux de rôle simulant la conduite de réunions collectivement et librement analysées par l'ensemble des participants
- Remise d'une check list des points essentiels de la réunion
- Travail sur les cas proposés par les participants

Outil de transfert : Chaque participant repart avec son plan d'action individuel

Compétences visées
Réussir ses interventions en réunion avec plus d'assurance et de sérénité.

LE +

Mettez fin à la réunionnite chronique!

E 4. Spécial Domicile : Le contrôle des mutuelles et de l'INAMI

Public cible
Infirmiers à domicile

Nb de participants
min. 10 / max. 16

Durée
2h00

Formatrice
Claude Mercenier

Depuis le 1er juillet 2014, les recours face aux contrôles des mutuelles on changés. L'INAMI les poursuit.
- Comment se passent ces contrôles ?
- Qu'est ce qui est contrôlé ?
- Quels types de sanctions ?

LE +

Formation indispensable pour connaître les droits et obligations du prestataire de soin vis-à-vis de l'INAMI

E5. Spécial Domicile : Bien gérer son statut indépendant

Public cible
Infirmiers à domicile

Nb de participants
min. 10 / max. 16

Durée
2h00

Formatrice
Claude Mercenier

La formation vise à définir et à expliquer les différentes échéances administratives obligatoires en tant qu'indépendant.

Seront abordés :

- Les impôts et les versements anticipés
- Les lois sociales - calculs et rattrapage
- Les frais professionnels - déductibilité
- Présentation, classement et archivage des documents comptables

E 6. La collaboration professionnelle dans une équipe structurée en MRPA et MRS

Public cible
Aides-soignants et infirmiers en MRPA et MRS

Nb de participants
min. 10 / max. 16

Durée
7h00

Formatrice
Nathalie Sowa

L'approche est ludique et interactive sur base des expériences des participants. Les concepts théoriques sont animés par les participants

Objectifs
- S'ajuster, selon son rôle propre, au regard des directives liées au contexte de travail
- Se positionner, selon son expertise, au regard des bases juridiques de la profession d'infirmière ou d'aide-soignante
- Prendre connaissance de la réglementation en matière de la délégation de tâches
- Se sensibiliser à la question du binôme infirmière – aide-soignante

Contenu de la formation :
- Distinction entre MRPA & MRS
- Initiation aux catégories des résidents
- Les bases juridiques de la profession
  - Infirmière
  - Aide-soignante
- Les conditions pour la délégation des tâches
- La responsabilité professionnelle
- Le binôme infirmière – aide-soignante : mythe ou réalité ?

Compétence visée
Développer sa capacité à collaborer et à (re)connaitre sa place dans une équipe structurée

Méthodologie :
- Apports théoriques sous forme d'ateliers
- Méthodologie expérientielle et interactive
- Jeux cadre de Thiagi

E 7. Décider d'une politique de nutrition pour son établissement et/ou service

Public cible
Cadres infirmiers, responsables d'équipes et gestionnaires de MR-MRS.

Nb de participants
min. 12 / max. 14

Durée
7h00

Formatrice
Sylviane Moyses

Depuis le dépistage de la dénutrition jusqu'à l'assiette du patient

Objectifs
- Comprendre l'importance d'une prise en charge nutritionnelle chez une P.A.
- Rappeler la législation en vigueur et à venir
- Présenter les recommandations nationales de prévention et de prise en charge de la dénutrition (charte du PNNSB)
- Mise en pratique de cette charte qualité : plan d'action concret
- Prévoir une politique de nutrition interdisciplinaire : comment inclure tous les acteurs de la prévention de la dénutrition ?

Méthodologie
La formation se veut interactive et participative.
Des exercices pratiques, jeux de rôles et discussions sont proposés.
Des discussions sont ouvertes sur base des expériences des participants.

Contenu
A. Les enjeux de la dénutrition
B. Les bienfaits d'une alimentation adaptée
C. LE PNNS-B
D. Discussion/Conclusion

E 8. Organiser le travail en fonction du rythme des résidents

Public cible
Infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés et gestionnaires de MR-MRS.

Nb de participants
min. 12 / max. 14

Durée
14h00

Formatrice
Pauline Chauvier

Combinaison de réflexions personnelles et institutionnelles, destinée à tous les professionnels, occupant une fonction à responsabilités ou non

Objectifs
Susciter une réflexion sur l'utilité d'adapter l'organisation du travail (dans les limites des contraintes institutionnelles) au rythme de vie des résidents. Sur base de rappels et outils théoriques, les participants seront invités à analyser leur pratique quotidienne et mettre en rapport son organisation avec le vécu et le quotidien du résident.
Cette formation a pour but de donner des pistes et des outils de réflexions sur le fonctionnement d'une institution et la mise en place de projets MAIS n'est pas une formation de management.

Contenu
Jour 1 :
- Rappel : du vieillissement au placement, les enjeux et deuils pour le résident
- Caractéristiques et fonctions du rythme de vie des résidents (son histoire, ses habitudes, ses besoins, ses attentes, ses demandes, son autonomie, son degré de dépendance, son intimité...)
- Travailler en équipe : l'interdépendance, l'organisation, la coordination
- La gestion du temps et des priorités

Jour 2 :
- Réflexion pratique sur les adaptations possibles entre travail du personnel et rythme de vie du résident
- En petits groupes de travail, réflexion et proposition concrète d'une organisation du travail en fonction du rythme de vie du résident (p.ex : organisation des toilettes, de la distribution des médicaments, des repas, des mises au lit, ...).
- Mise en commun et analyse
- Les contraintes et freins à cette coordination

Outils
Référents systémiques, théorie du sentiment de sécurité, jeux de rôle, exercices pratiques, théorie des besoins, gestion des ressources humaines, analyse transactionnelle...
=> Le tout directement articulé au vécu de terrain des participants.

E 9. Gestion du temps : efficacité personnelle et qualité de vie

Public cible
Infirmiers chefs, infirmiers, directeur de MR-MRS, infirmiers spécialisés.

Nb de participants
min. 12 / max. 16

Durée
14h00

Formateur
Frédéric Deleuze

Gestion du temps ou gestion de soi ?

Objectifs
Cette formation aidera le participant à évaluer les priorités, à gérer le temps de manière optimale et à découvrir sa dynamique comportementale. L'objectif est de tendre vers un équilibre entre l'efficacité personnelle et la qualité de vie.

Programme
Les thèmes suivants sont abordés lors de cette formation :
- Connaître sa dynamique comportementale liée à l'efficacité
- Connaître les lois universelles qui régissent la gestion du temps
- Apprendre à planifier et fixer des priorités
- Apprendre à dire « non »
- Apprendre à gérer les questions inattendues, les imprévus et les dérangements
- Apprendre à gérer le désir de perfection et le sentiment de responsabilité
- Apprendre à déléguer et à abandonner

Méthode pédagogique
Méthode des ateliers reposant sur des exercices basés sur l'expérience et l'interaction entre le formateur et les participants. Les cas concrets examinés sont le plus souvent possible tirés de la pratique quotidienne ; « apprendre en faisant ».
Les concepts théoriques sont abordés mais réduits à un minimum.
Les exercices d'autoréflexion et les analyses en sous-groupes éclaircissent la situation personnelle. D'un commun accord, les actions sont analysées en vue de les améliorer.
Chaque participant remplit un plan d'action personnel à la fin de la formation. Ce plan d'actions personnel représente un moyen pour mettre réellement en pratique les choses apprises et mettre en place un changement de comportement à long terme.

Compétences visées
Aborder les situations de la vie professionnelle avec plus d'efficacité et de sérénité

E 10. Le Mind-Mapping : structurer, organiser, synthétiser et relier ses idées

Public cible
Personne qui doit prendre des notes, gérer des projets ou de l'info, infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés et gestionnaires de MR-MRS.

Nb de participants
min. 12 / max. 14

Durée
7h00

Formateur
Alex Adam

Objectifs

Le Mind Mapping est une technique de prise de notes, développée par l'Anglais Tony Buzan. Le Mind Mapping est basé sur l'utilisation simultanée des deux hémisphères cérébraux et sur les rythmes naturels du cerveau humain. La formation permet d'augmenter la mémoire à court terme (mémoire de travail) et long terme. Organiser, planifier, visualiser, gérer vos projets et décider plus facilement.
La formation comporte une série d'expériences créatrices illustrant la théorie présentée :

- Le cerveau et son fonctionnement - Mémoire et créativité - La carte mentale et ses règles de base - Le cerveau comme instrument de gestion d'information - La pensée irradiante.

Contenu

Savoir

- Comprendre le fonctionnement du cerveau
- Découvrir et adopter une méthode originale de prise de note
- Comprendre les facteurs qui influencent la créativité et la mémoire

Savoir faire

- Utiliser le cerveau entier pour améliorer la créativité à l'aide du Mind Mapping
- Améliorer la mémorisation par la synergie du cerveau droit et gauche
- Structurer sa pensée avec le Mind Mapping
- Visualiser l'ensemble d'un projet permettant de mieux voir les interdépendances
- Partager rapidement et clairement l'info pour passer à l'action plus facilement
- Gérer l'info
- Préparer et animer une réunion, un brainstorming,...

Pédagogie

Le fil rouge : le participant créera sa propre fiche de synthèse, il sera invité plusieurs fois sur la journée à y noter ses idées, ses apprentissages et ses réflexions en lien avec son activité ;
Jeux-cadres : Il s'agît, par des activités ludiques et interactives, de créer l'implication, l'engagement et l'apprentissage.

E 11. Clean Inbox Email

Public cible
Toute personne qui utilise l'e-mail pour sa communication quotidienne. Infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés et gestionnaires de MR-MRS.

Nb de participants
min. 12 / max. 14

Durée
7h00

Formateur
Alex Adam

LE +

Investir une seule fois, une journée : gagnez 120' chaque semaine !

Approche

Ce programme d'une journée regroupe les concepts et outils les plus pertinents pour le management de son Inbox. Il s'agit d'une vérité opérationnelle qui trouve ses fondements sur le fonctionnement du cerveau. Le participant va découvrir le pourquoi du comment !

Objectifs

Partie 1 : Attitude e-mail
Prendre conscience et adapter ses comportements à la situation de communication et à l'outil.

Partie 2 : L'e-mail au service de la communication.
Apprendre à rédiger des e-mails pertinents et efficaces, c.à.d. qui servent une communication interne et externe de qualité, tout en économisant le temps de ses correspondants.

Partie 3 : Le management de l'Inbox
Apprendre à gérer efficacement son Inbox : son temps, ses priorités et sa gestion de l'information.
Adapter son management de l'information : découvrir le Pourquoi du Comment !
Les neurosciences - Organisez votre gestion de l'Inbox - Organisez vos priorités vos objectifs - Trucs & Astuces d'Outlook.

Résultat
Au terme du programme, les participants auront réussi à équilibrer leur poste de travail avec les résultats exigés dans leur fonction. Ils auront ordonné leurs dossiers, leurs documents et se seront débarrassé des choses inutiles présentes sur leur disque dur. Ils se seront créé de nouvelles habitudes de travail. La communication par Mail sera efficace, le nombre de messages aura diminué en quantité et aura augmenté en qualité. En résumé, ils pourront en toute autonomie et avec l'aide de la charte e-mail avoir un « clean Inbox e-mail ».

E 12. Législation : un casse-tête pour les infirmières ?

Public cible
Infirmiers chefs, infirmiers, gestionnaires de MR-MRS

Nb de participants
min. 12 / max. 18

Durée
7h00

Formateur
Miguel Lardennois

Objectifs
Les participants seront capables de faire la part des choses entre ce qui relève de leurs responsabilités juridiques et ce qui n'en relève pas, ils pourront restituer à leurs collègues l'essentiel à retenir des très nombreux textes législatifs parus lors de la dernière législature, ils seront capables de retrouver ultérieurement les sources à consulter en cas de doute en cette matière, et ils auront des réponses aux questions techniques qu'ils se posent.
Cette formation n'est pas orientée en droit du travail mais bien en droit spécifique de la profession infirmière.
Il sera demandé à chaque participant d'envoyer des questions juridiques précises 1 mois avant la formation. Le programme sera adapté aux questions posées.
Ces questions seront également regroupées par l'animateur pour y répondre précisément et l'anonymat des auteurs sera garanti.

E 13. Formation de base de 24h pour les infirmiers chefs de services : Législation sociale, bien-être au travail et gestion d'équipe

Public cible
Chefs !

Nb de participants
min. 14 / max. 16

Durée
24h00

Formatrices
Nathalie Sowa,
Laure Demez

Jour 1 : Législation sociale

Matin : Concertation sociale en pratique institutionnelle

Objectifs :
L'objectif de la formation est d'essayer de construire un schéma d'analyse et de réflexion sur les relations collectives de travail en privilégiant les aspects institutionnels et organisationnels.

Contenu :
- Les acteurs (syndicats, les employeurs et leurs organisations, l'Etat)
- Les lieux et les institutions de régulation des relations collectives du travail
- Les modes d'intervention des acteurs
- Les conflits collectifs du travail

Méthode :
Après avoir rappelé les grands principes des aspects institutionnels et organisationnels des relations collectives de travail, leurs applications pratiques sur le terrain seront discutées en interaction entre les participants, ainsi qu'en interaction avec un témoin/acteur de la concertation sociale.

Après-midi : Réglementation du travail et application concrète

- **Objectifs**

  L'objectif de la formation est d'essayer de construire un schéma d'analyse et de réflexion sur la réglementation du travail.

- **Méthode :**

  Après avoir rappelé les grands principes de la réglementation du travail, leurs applications pratiques sur le terrain seront discutées en interaction entre les participants, notamment quant à la confection et la gestion des horaires de travail, ...

Jour 2 : Gestion d'Equipes

- **Objectifs**
  - Vous êtes responsable d'une équipe pluridisciplinaire où chaque membre à un potentiel à développer.
  - Vous souhaitez exercer votre autorité avec bienveillance.
  - Vous cherchez à fédérer votre équipe autour d'un projet.
  - Vous souhaitez optimaliser les relations entre les membres de votre équipe et prévenir les conflits.

- **Contenu de la formation**
  - Mise au point sur les liens qui sous tendent les relations entre les membres de l'équipe et vis-à-vis du patient. (Liens hiérarchiques, fonctionnels et de subordination)
  - Les styles de management comme outils de gestion d'équipe
  - Les cycles de l'autonomie pour comprendre le niveau de développement de chaque membre de l'équipe

Jour 3 : Efficacité et bien-être au travail

- **Objectifs**
  - Vous êtes soucieux de la qualité de vie des membres de votre équipe.
  - Vous cherchez un équilibre entre efficacité communicationnelle et bien-être au travail.
  - Vous êtes sensible à l'usage d'une communication saine entre les membres de votre équipe.
  - Vous souhaiter vivre et exprimer vos émotions avec sérénité.

- **Contenu de la formation :**
  - Comprendre et utiliser les forces de ses émotions et celles des autres pour :
    - Développer son leadership
    - Faciliter la prise de décisions
    - Gérer harmonieusement son équipe
    - Gérer les transitions et les changements dans le travail (et/ou l'organisation)
  - Découvrir comment faire vivre une décision institutionnelle au sein de son équipe par l'émergence de l'intelligence collective.
  - Initiation à la gestion des conflits

F. Gestion des soins : formation

F 1. Passez à l'intelligence collective et à la CO-Construction

Public cible
Toute personne qui organise régulièrement des réunions, un comité de direction. Infirmiers, cadres infirmiers, responsables d'équipes, infirmiers spécialisés et gestionnaires de MR-MRS.

Nb de participants
min. 10 / max. 14

Durée
14h00

Formateur
Alex Adam

L'homme intelligent du XXIè Siècle travaille heureux

Vous êtes-vous déjà posé les questions suivantes pour vos réunions ? :
Comment faire pour se préparer alors que je manque toujours de temps ?

- Comment faire pour impliquer tous mes participants, alors que je n'ai pas toujours la possibilité de choisir ceux-ci ?
- Y-a-t-il des méthodes différentes par rapport aux types de réunions ?
- Comment faire en sorte que chacun arrive à la réunion mieux préparé ?
- Serait-il possible de raccourcir le temps de la réunion et d'augmenter son impact sur tous les acteurs de celle-ci ?

Objectifs
Cela serait intéressant et utile d'avoir une approche transversale afin de développer une posture d'ANIMATEUR (celui qui anime un goupe de personnes) et de FACILITATEUR (celui qui facilite les échanges, le partage, le débriefing).
Chaque participant a un rôle à jouer dans le déroulement et le succès de la réunion.
L'animateur/facilitateur mettra chacun en mouvement/action dans son rôle avec des OUTILS D'ANIMATIONS LUDOPÉDAGOGIQUES.

Journée 1: DÉCOUVERTE ALP
Le participant vivra un ensemble d'animations ludopédagogiques qu'il pourra directement mettre en œuvre le lendemain. Nous travaillerons avec des ALP génériques ou cadres applicables dans différents types de réunions.

Une sélection d'Animations Ludopédagogiques parmi:
Cadre générique - Conférences - Démarrage - Conclusion -Production idées, solutions à des problèmes - Texto, lisez-moi - Travail en équipe - Management et leadership - Prévention & résolutions conflits - Créativité & Innovation -Gestion du changement - Vente, Marketing, relations clients - Comportements - Webinaire

Journée 2: EXPÉRIMENTATION ALP
Le participant expérimente l'animation en live. Il vit une double expérience, son néocortex et son système limbique sont sollicités et nourris. Il enrichit son expérience de l'animation du processus ALP d'un double débriefing: le sien et celui des participants à son animation.

F 2. Formation des infirmiers référents en contrôle et prévention des infections (PCI)

Public cible
Infirmier-e-s référents en HH ou souhaitant améliorer ses compétences en hygiène hospitalière, issues de tous les secteurs (domicile, mr-mrs, hôpital).

Nb de participants
min. 12 /max. 16

Durée
28h00

Contenu
Jour 1 : Verschuren Sophie

- Généralités et définitions de l'Hygiène Hospitalière
- AR avril 2007 & circulaire juillet 2007 : Référents en Hygiène Hospitalière : rôles, profil de fonction, qu'attend-on d'un infirmier référent ?, ...
- Principes de protection du soignant et de prévention des infections :
  - Précautions générales et précautions additionnelles : théorie
  - Hygiène des Mains : concepts théoriques et pratiques
    - Campagnes Nationales d'hygiènes des mains
    - Utilisation adéquate des gants
    - audit hygiène des mains, port de gant,
    - désinfection chir des mains
  - Hygiène et ... : matériel (choix et entretien), linge, déchets, ...
- L'infirmier référent en hygiène hospitalière : acteur clé de la promotion de la vaccination (éducation, promotion, sens critique, information, rôle infirmier).
- Comment contrer la réticence aux changements ? stratégie et méthode pour s'engager dans la voie du changement et aide à communication.
- Sources, colloques, congrès, littérature, EBP en HH

Public cible
Infirmier-e-s référents en HH ou souhaitant améliorer ses compétences en hygiène hospitalière, issues de tous les secteurs (domicile, mr-mrs, hôpital).

Nb de participants
min. 12 /max. 16

Durée
28h00

Formateurs
Sophie Verschuren
Christophe Barbier et
Ayhan Findik

Jour 2 : Christophe Barbier

- Précautions additionnelles:
  - Pour quels microorganismes, pourquoi, où et comment ?
  - MRSA - Clostridium - BLSE ECOLI et non-ecoli, BLSE BGN - Méningites - Tuberculose - RSV
- Suivis : Septicémies - MRSA - CLODI
- Ateliers :
  - Équipement de protection individuelle
  - Comment convaincre mes collègues d'enlever leurs bijoux ?
  - Quiz concernant l'hygiène des mains
  - Quiz concernant les précautions générales

Jour 3 : Christophe Barbier

- Gestion d'une épidémie :
  - Principes de base
  - Les plus fréquentes : Covid 19, gastroentérite, gale, ...
  - Les inattendues (ou inconnues) : quelques exemples de vécus
- La désinfection, l'antiseptie et la stérilisation :
  - La base, l'indispensable et l'adaptation
- Les prélèvements microbiologiques, du patient au résultat :
  - La technique
  - La conservation et le transport
  - L'analyse
- Rôle du référent infirmier ou savoir adapter son rôle en fonction du service, secteur, dans lequel il travaille :
  - Soins généraux
  - Soins intensifs
  - Secteurs médico techniques
  - Maisons de repos et de soins
  - Soins à domicile, ...

Jour 4 : Ayhan Findik

- Prévention des infections liées aux cathéters (recommandations pour la mise en place, entretien, traçabilité, ...) :
  - central, artériel, périphérique, dialyse
  - Cathéter tunnellisé (Broviac-Hickman) ou non-tunnellisé ?
  - Picc line, Midline
  - PAC
- Prévention et suivi des AES
- Hygiène et sondes vésicale : recommandations, enregistrement, suivi et surveillance, ...
- Soins de trachéotomie : en hôpital, en mr-mrs, au domicile.
- Quel antiseptique pour quel soin ?
- Évaluation de la formation et projets futurs

Orateurs :

- Christophe Barbier
  Infirmier chef de service au CHU de Liège, certificat en hygiène hospitalière.
- Ayhan Findik
  Infirmier bachelier, spécialisé en imagerie médicale et radiothérapie, spécialisé en oncologie et soins palliatifs, CAPAES, Master en SP, enseignant à la HE Leonard de Vinci
- Sophie Verschuren
  Infirmière Bachelière, MSc en sciences hospitalières et médico-sociales, certificat en hygiène hospitalière, spécialisée en oncologie, CAPAES.
  Maître assistante et maître de formation pratique à la HE Francisco Ferrer.

PÔLE HOSPITALIER
JOLIMONT

Acteur de votre santé, partenaire de votre bien-être !

Postulez via notre site sur
https://emploi.jolimont-chrmh.be

Hôpital de Jolimont
Rue Ferrer 159
7100 Haine-Saint-Paul
064 23 30 11

Hôpital de Nivelles
Rue Samiette 1
1400 Nivelles
067 88 52 11

Hôpital de Lobbes
Rue de la Station 25
6540 Lobbes
071 59 92 11

Hôpital de Tubize
Avenue de Scandiano 8
1480 Tubize
02 391 01 30

Hôpital de Mons
Avenue Baudouin de Constantinople 5
7000 Mons
065 38 55 11

Hôpital de Warquignies
Rue des Chaufours 27
7300 Boussu
065 38 55 11

www.jolimont.be

FAITES LE CHOIX D'UN HÔPITAL TOURNÉ VERS L'AVENIR

Choisissez le Grand Hôpital de Charleroi :

- ✓ Médecine de pointe
- ✓ Equipes dynamiques
- ✓ Convivialité
- ✓ Construction d'un hôpital de nouvelle génération (ouverture en 2024)

Recrutement permanent d'infirmier(ère)s et d'infirmier(ère)s spécialisé(e)s

www.ghdc.be

GHdC GRAND HÔPITAL de CHARLEROI

AMMA Assurances, leader du marché en **R.C. Professionnelle**, offre des conditions avantageuses aux membres de l'**acn**.

Une **couverture de 20 ans**, même après la fin de votre contrat.

Une couverture **"Agression et autres risques professionnels"** vous est proposée.

02/209 02 00
info@amma.be
www.amma.be

amma
assurances depuis 1944
par et pour le secteur de la santé

G. Gestion des soins : ressources humaines

G 1. Coopérer c'est amusant

Public cible
Tous !
Membres d'une équipe désireux de (re)apprendre à œuvrer ensemble au travail.

Nb participants
min. 10 / max. 14

Durée
14h00

Formateur
Nathalie Sowa

Pour vous, la solidarité et l'entraide s'imposent comme les valeurs nécessaires au bien-être au travail.
Vous souhaitez participer à créer un climat propice à la cohésion entre les individus.
Pour vous, la coopération est essentielle pour relever les défis de demain.
Vous avez la conviction que la cohésion est source de performance en équipe.

Contenu de la formation
La formation repose sur :
- Les 7 piliers du processus de la coopération
- Les principes de base de la communication bienveillante

D'autres outils pourront être proposés en fonction des situations illustrées par les participants

Objectifs généraux
- Aller à la découverte de l'autre dans un climat de confiance et de respect
- Développer des attitudes qui favorisent le dialogue
- Élargir son point de vue et reconnaitre ses qualités et celles de l'autre
- Mesurer les effets de l'entraide et de la solidarité
- Apprendre en s'amusant

Méthodologie, approche pédagogique
Deux journées de formation qui vont s'articuler autour de trois aspects :
- Une formation ludique qui repose sur une succession de jeux coopératifs pour vivre et ressentir les étapes de la coopération.
- Une approche réflexive par un débriefing après chaque animation qui permet de prendre de la hauteur sur ses comportements, d'en mesurer les forces et les faiblesses.
- L'intelligence collective pour partager de ses expériences et s'enrichir de celles des autres. Pour développer sa créativité et sa capacité à la résolution de problèmes.

G 2. Réussir l'accueil et l'intégration d'un nouveau collaborateur

Public cible
Mentors / Parrains soucieux de mettre en place des outils d'accueil et d'accompagnement d'un nouveau collaborateur.
Infirmiers chefs,
ICANE, Gestionnaire Mr-MRS

Nb participants
min. 10 / max. 14

Durée
14h00

Formateur
Nathalie Sowa

LE +

Contexte
Vous êtes préoccupé par l'attractivité de nouveaux collaborateurs et vous êtes convaincu de l'importance de mettre en place un plan d'accueil et d'accompagnement personnalisé pour fidéliser vos nouveaux engagés.

Objectifs
- Se préparer à la mission de « Mentor / Parrain » : développer les compétences relationnelles, pédagogiques et managériales nécessaires à la mission
- Assurer l'accueil et l'intégration d'un nouveau collègue et soutenir son développement professionnel
- Construire un dispositif d'accueil en prenant en compte la réalité de l'établissement professionnel

Contenu de la formation
- Définir quelques notions clés sur le tutorat d'intégration et l'apprentissage collaboratif
- Clarifier et illustrer les 4 étapes du cycle de l'autonomie dans la perspective d'intégration professionnelle d'un nouvel engagé
- Déterminer le savoir faire relationnel nécessaire pour établir une relation de confiance avec le nouvel engagé
- Réfléchir à la manière d'établir une relation pédagogique et de proposer un accompagnement personnalisé
- Identifier puis planifiez les différentes étapes d'un accueil structuré et rédiger un plan d'intégration formel

Méthodologie
Ces deux journées seront soutenues par une alternance entre théorie et partage d'expériences. Les réflexions collectives seront encouragées par un abord ludopédagogique dans lequel les Jeux Cadres faciliteront l'émergence des représentations et la confrontation des points de vue. Le développement de la pratique réflexive sera encouragé tout au long du dispositif de formation
La finalité de la formation portera sur :

- Le développement des compétences nécessaires pour mener la mission de « Mentor / Parrain »
- La mise en forme d'un programme d'accueil structuré et la construction d'un plan d'action pour soutenir la professionnalisation du nouvel engagé.

G 3. L'amélioration des pratiques par les équipes de terrain grâce au Lean Management

Public cible
Responsables d'équipes, de projets, coordinateurs, directions, en MRS, services à domicile, hôpitaux

Nb participants
min. 10 /max. 14

Durée
14h00

Formateur
Chantal Dehon

Fiches méthodologiques pratiques à utiliser ensuite et plan d'action développé en co-création par le partage d'expériences

Contexte
Comme tout manager du secteur aides et soins,

- Vous percevez au quotidien des pratiques à améliorer ;
- Vous entendez par les travailleurs plusieurs difficultés à résoudre ;
- Vous avez de nombreux projets à mettre en place ;
- Et vous sentez que 'seul c'est impossible' et que 'les équipes ont aussi des idées' !

Mais comment avancer de manière ambitieuse, réaliste, pas-à-pas, avec les équipes ? Grâce à des méthodes et outils inspirés du Lean et de l'expérience du formateur, qui soutiennent une culture participative et cohérente, afin d'agir moins seul.

Programme
(Adapté et appliqué aux secteurs hospitaliers, MRS et services à domicile)

Jour 1 :
Historique, fondements, avantages (et risques potentiels) du Lean Management ; présentation de quelques méthodes et outils s'appliquant au secteur des aides et soins ; exemples pratiques et situations vécues avec des changements concrets et visibles.

Méthodes et outils

- Analyse forces/faiblesses, détection des 'MUDA' (gaspillages)
- Value stream mapping et diagramme spaghetti
- Définition du 'True North'
- Prioriser sur 3 facteurs clefs
- Outil d'analyse A3 et DMAIC
- Stockage 5S
- Visual management (tableau de projet, organisation de stocks/administratif...)
- Gemba walk (lien terrain-hiérarchie)

Jour 2 :
À partir de situations problématiques de travail amenées par les participants, réflexion commune à l'approche Lean pour l'amélioration de ces situations. Le formateur aide le groupe à construire une démarche par étapes et suggère des méthodologies adaptées aux différents contextes présentés.
Ensuite, un travail de réflexion, analyse, création de plan d'action, a lieu en sous-groupes.

G4. L'abc des générations XYZ. Se comprendre pour mieux collaborer

Public cible
Cadres infirmiers, infirmiers chefs, infirmiers, directeurs de MR-MRS, toute personne en interaction avec d'autres

Nb participants
min. 10 / max. 14

Durée
14h00

Formateur
Paul Flasse

Des outils pour rendre la cohabitation intergénérationnelle positive, constructive et synergique.

La génération Y et la génération Z rejoignent au travail les générations Baby-Boom et X. Des générations différentes, qui présentent des modes de fonctionnement propres, des valeurs distinctes, d'autres besoins...
« Chaque génération se croit plus intelligente que la précédente et plus sage que la suivante » nous dit Georges Orwell. Que faire pour rendre la cohabitation intergénérationnelle positive, constructive et synergique ?

Objectifs
- Découvrir les générations BB-X-Y-Z
- Comprendre ce que sous-entend et caractérise chaque génération
- Mesurer les enjeux de leur cohabitation professionnelle
- Identifier son propre mode de fonctionnement
- Ouvrir son regard aux autres générations
- Intégrer des outils de compréhension active des générations entre elles
- In fine et à moyen terme, permettre à chacun d'améliorer ses relations au travail

Programme
- Histoire de génération
- Cinq générations : les Traditionalistes, les Baby-Boomers, les X, les Y et les Z
- Découvrir et comprendre les différentes générations
- Des clés pour se comprendre

Méthode pédagogique
Formation par petits groupes - Didactique expérientielle et interactive

G5. Enrichissez votre intelligence adaptative

Public cible
Infirmiers, cadres infirmiers, toute personne qui souhaite enrichir ses relations professionnelles

Nb participants
min. 8 / max. 12

Durée
14h00

Formatrice
Florence Pire

Votre capacité d'adaptation est sollicitée à tout moment pour faire face aux situations complexes, aux événements imprévus, aux différents profils de vos interlocuteurs....Vous vous sentez coincé dans des automatismes, des réponses toutes faites ? Vous auriez besoin de plus de souplesse, de flexibilité dans votre manière d'aborder les choses ? Vous cherchez de nouveaux leviers pour rebondir face à la diversité et à la nouveauté ?
Par une approche ludo-pédagogique, légère et néanmoins pertinente, cet atelier vise à enrichir vos aptitudes à réagir face aux changements et à mobiliser vos ressources en de nombreuses circonstances.

Objectifs
- Développer un état d'esprit adaptatif
- Augmenter sa confiance face à l'inconnu
- Utiliser les contraintes pour rebondir
- Se mettre dans un état d'esprit pour trouver de nouvelles solutions
- Elargir ses capacités relationnelles

Au sortir de la formation, vous aurez développé de nouveaux savoirs-êtres.

Contenu
Le ludique se met au service des questions de fond pour les revisiter et les enrichir. Quitter les formats traditionnels place les participants dans une dynamique de changement et ouvre de nouveaux leviers d'action.
L'improvisation théâtrale sert de matière première pour nourrir votre savoir-faire.
Louis Jouvet disait : « Improviser ne s'improvise pas », nous dirons même plus :
« Communiquer ne s'improvise pas. »
La construction des histoires revisite la construction des relations dans une ambiance ludique et conviviale. Mine de rien, cette approche participative et métaphorique dynamise la réflexivité !

Méthodologie
A la manière d'un WORKSHOP : processus d'aller-retour entre action et réflexion. Lors de la pratique de l'impro, les participants apprennent progressivement à improviser, par différents exercices collectifs d'expression verbale et non-verbale.

Il s'agit d'une sorte de labo relationnel qui met les personnes en interaction autrement. Régulièrement, les moments de débriefing mettent en lumière les parallélismes entre « improviser et s'adapter ».

Les participants sont invités à s'approprier les attitudes à transférer dans leur vie professionnelle

G6. Accepter le conflit pour mieux le gérer

Public cible
Infirmier(ère) chefs, infirmier(ère), directeur (trice) de MR-MRS

Nb participants
min. 10 / max. 14

Durée
14h00

Formateur
Frédéric Deleuze

Le conflit, source d'apprentissage ?

Les conflits sont inhérents au travail en équipe. Cependant, rares sont les personnes qui y réagissent sereinement. Le plus souvent, nos réflexes prennent les commandes. Comment réagir avec lucidité pour mieux les contrôler ?

Objectifs
- Identifier les prémices d'un conflit
- Diagnostiquer et analyser les différents types et niveaux de conflits
- Reconnaître sa sphère d'influence pour traiter le conflit
- Mobiliser ses ressources internes en situation conflictuelle
- Gagner en confort et en efficacité dans la gestion des conflits
- Réguler et sortir des conflits
- Aborder avec sérénité l'après conflit, retrouver la confiance

Outils utilisés
la boussole de la communication, la carte des onze causes, le triangle dramatique, l'analyse transactionnelle...

Méthode pédagogique
La méthode utilisée favorise l'interaction entre le formateur et les participants. Les cas concrets examinés sont le plus souvent possible tirés de la pratique quotidienne ; « apprendre en faisant ».
Les concepts théoriques sont abordés pour permettre la réflexion, le questionnement et la recherche de solutions pertinentes.

Les exercices d'autoréflexion et les analyses en sous-groupes éclaircissent la situation personnelle. D'un commun accord, les actions sont analysées en vue de les améliorer.

Outils de transfert des acquis de formation
Chaque participant remplit un plan d'action personnel à la fin de la formation. Ce plan d'actions personnel représente un moyen pour mettre réellement en pratique les choses apprises et mettre en place un changement de comportement à long terme.

G7. Construire une équipe efficace et créer une cohésion forte

Public cible
Infirmier(ère) chefs, cadres infirmier(ère), DDI, directeur (trice) de MR-MRS

Nb participants
min. 10 / max. 14

Durée
14h00

Formateur
Frédéric Deleuze

En route, pour une équipe efficace!

Comment enclencher une dynamique d'équipe ? Quels leviers employer pour responsabiliser chacun ? Comment maintenir une bonne ambiance de travail en restant efficace ?

Objectifs

En tant que responsable d'équipe, je dois :
Être capable d'assurer une cohésion en créant un groupe homogène.
Avoir à l'esprit que les qualités (et les défauts) de l'équipe permettront de :
Construire une équipe pluridisciplinaire
Gérer la diversité, les compétences multiples
Développer la collaboration
Responsabiliser ! Déléguer !

Programme

Comment manager votre équipe ?
Le manager doit utiliser toutes les ressources et compétences de l'équipe :

- Importance de l'équipe
- Connaître son équipe
- Evaluer son équipe
- Accompagner son équipe

Méthode pédagogique

Formation interactive basée sur la réalité du terrain et favorisant la réflexion, la prise de recul du participant.

Apports théoriques :

- Les 6 styles de leadership selon Daniel Goleman
- Les 9 rôles dans une équipe selon Meredith Belbin
- La gestion des résistances
- Les degrés d'autonomie
- La boussole de la communication

Mise en pratique d'étude de cas avec la roue du changement de Rick Maurer.
Cet outil ludique permettra aux participants de prendre conscience des différentes étapes de l'accompagnement de leur équipe et d'adapter leur leadership en fonction de la situation.

Compétences visées

Aborder les situations de la vie professionnelle avec plus d'assurance et de sérénité.

G8. Réussir des entretiens de qualité grâce à l'écoute active

Public cible
Infirmier(ère) chefs, infirmier(ère), directeur (trice) de MR-MRS

Nb participants
min. 10 / max. 14

Durée
14h00

Formateur
Frédéric Deleuze

Prenez soin des outils de communication!

Contexte
Pour motiver et responsabiliser les membres de son équipe, il est utile de maîtriser les différents types d'entretien (évaluation, motivationnel, 360°, fonctionnement...).
L'entretien est un outil des ressources humaines facile à mettre en place.
L'écoute est la base de la communication. L'essentiel de votre activité repose sur des relations interpersonnelles où votre qualité d'écoute est fondamentale. Elle est fondée sur la capacité d'accueillir l'autre, la volonté de recevoir le point de vue de l'interlocuteur, la faculté de garder la bonne distance avec les émotions. L'écoute, au-delà des mots, nécessite une vigilance de tous nos sens pour décrypter la puissance de nos communications, c'est l'enjeu de cette formation à l'écoute.

Objectifs
- Découvrir les différents types d'entretien
- Structurer et mener un entretien
- Clarifier les enjeux, les objectifs, les contenus, les outils des entretiens
- Bien écouter pour bien comprendre
- Ecouter pour se faire comprendre
- Observer pour déchiffrer les non-dits
- S'ouvrir à l'autre pour accroître l'efficacité des relations interpersonnelles
- Ecouter ses interlocuteurs au-delà des mots

Méthode pédagogique
- Conseils personnalisés
- Mise en situation d'entretien
- Partir de l'expérience des participants
- Travail sur les cas proposés par les participants
- Chaque participant repart avec son plan d'action individuel

Compétences visées
Développer une attitude d'écoute efficace

G9. Le CO-DEVELOPPEMENT professionnel et managérial ou comment tirer parti de l'intelligence collective pour mieux vivre son travail

Public cible
Cadres infirmiers, infirmiers chefs, infirmiers responsables DI-RHM, directeur (trice) de MR-MRS.

Nb participants
max. 9

Durée
32h00

Formatrice
Muriel Langouche

Objectifs
Mieux vivre son travail en intégrant un groupe de Co-développement Professionnel, une démarche collective d'un nouveau type importée du Québec.

Méthodologie
Sa méthodologie spécifique, simple et subtile, génère une dynamique de groupe unique, permet à chacun de se découvrir de nouvelles compétences professionnelles et de mieux vivre son travail.

Participer à un groupe de Co-développement Professionnel c'est :
1. Apprendre ensemble, développer ses talents et cultiver une « intelligence collective » grâce à un processus en six étapes structurant la parole, l'écoute et la réflexion et incitant à l'action.
2. Permettre la résolution de problèmes réels, concrets et complexes apportés par les participants.
3. Soutenir et accélérer le développement professionnel et managérial de chacun

Magnifique processus d'entraide et de remise en action.

G10. Réagir à l'agressivité et faire face à des personnalités difficiles en contexte de travail

Public cible
Infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécixalisés, gestionnaires de MR-MRS. Personnel de proximité avec le patient/résident, paramédicaux, personnel des « front office »

Nb participants
min. 10 / max. 14

Durée
14h00

Formatrice
Nathalie Sowa

Objectifs
- Découvrir votre attitude privilégiée face au stress et à la menace.
- Apprendre à exprimer vos émotions et à déchiffrer celles des autres
- Identifier vos besoins insatisfaits derrière vos émotions
- Comprendre pourquoi les autres vous irritent
- Découvrir comment prévenir de la violence et y faire face pour reprendre sereinement le travail

Avantages
la formation repose sur :
- les concepts de base et les 4 étapes du processus de la Communication Non Violente.
- l'assertivité – Parler en JE
- l'Écoute Active

D'autres outils pourront être proposés en fonction des situations illustrées par les participants

Méthodologie
- Méthode expérientielle et interactive
- Atelier réflexifs autour d'incidents critiques et / ou de cas rapportés par les participants
- Apports théoriques - Mise en situation
- Usage des outils de gestion du stress et / ou de l'agressivité.
- Exp : La dissociation, la respiration abdominale.

LE +

Formation pratique et concrète qui donne des clés d'actions face à des situations de stress important

G11. Gestion de la diversité culturelle dans les soins

Public cible
Infirmiers chefs, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés, directeurs de MR-MRS

Nb participants
min. 10 / max. 14

Durée
14h00

Formatrice
Nathalie Sowa

Objectifs
Identifier les difficultés liées aux soins qui relèvent de la culture, mieux les comprendre, se positionner et agir.
Découvrir en quoi le choc culturel est une difficulté pour les soignants.
Développer des compétences culturelles spécifiques dans le milieu de la santé :
- ouverture (savoir-être)
- connaissances (savoirs)
- adaptabilité (savoir-faire)

Contenu
- Quelques incontournables définitions : Culture, acculturation, identité culturelle, etc.
- Les 4 dimensions de l'identité culturelle
- L'héritage culturel des soignants depuis Hippocrate jusqu'aux modèles conceptuels en santé
- Le point sur le racisme : stéréotypes, préjugés et discriminations
- La compétence allocentrique (empathie) et de communication interculturelle.

Méthodologie
Les apports théoriques sont mobilisés en co-construction sous forme d'ateliers.
- L'approche est ludique et interactive.
- La formation repose sur des études de cas concrets vécus en situation de travail.

LE +

Approche ludique qui repose sur les expériences vécues en situation de travail. Formation qui fait le lien entre les compétences culturelles et l'approche patient.

G12. Le Pouvoir de la Confiance

Public cible
Infirmiers chefs, cadres infirmiers, directeurs de MR-MRS, infirmiers spécialisés

Nb participants
min. 10 / max. 14

Durée
14h00

Formateur
Frédéric Deleuze

Plus efficace que la vitamine!

Vous éprouvez des difficultés à rentrer en contact avec les autres ? Vous manquez d'assurance dans la réalisation de vos projets ? La peur vous empêche de réaliser vos envies ? Vos équipes évoluent dans une ambiance de suspicion ? La confiance est l'ingrédient essentiel de l'épanouissement et de la réussite. Avec la confiance, vous augmenter votre crédibilité, vous influencez les relations positivement, vous apprenez de vos erreurs, vous obtenez des résultats et, au sein de votre équipe, vous privilégiez la responsabilité. La confiance est une compétence qui se développe au goutte à goutte sur le long terme !

Objectifs
- Développer les attitudes qui vous permettront d'établir et de faire croître la confiance.
- Découvrir les 4 fondements de la confiance.
- Améliorer votre communication.
- Augmenter votre sérénité.

Méthodologie
- La formation se construit sur base des besoins des participants.
- L'écoute est privilégiée.
- Les apports théoriques sont mis en pratique de manière interactive et ludique.
- Le « circuit confiance » est modélisé pendant tout le déroulement de l'apprentissage.

Compétences visées : Développer la capacité de collaborer en intelligence collective.

G13. Le développement du pouvoir d'agir, une approche nouvelle de l'intervention sociale

Public cible
A destination des travailleurs sociaux, des éducateurs, des professeurs, des professionnels de la santé qui souhaitent améliorer leur relation avec le public rencontré.

Nb participants
min. 10 / max. 12

Durée
7h00

Formatrice
Fabienne Defert

Pouvoir d'Agir et capacités de se mettre en mouvement pour sa santé: le défi de la relation soignant-soigné

« La souffrance n'est pas uniquement définie par la douleur physique, ni même par la douleur mentale, mais par la diminution, voire la destruction de la capacité d'agir, du pouvoir faire, ressentie comme une atteinte à l'intégrité de soi » - Paul Ricoeur

Objectifs
- Identifier les problèmes rencontrés par les professionnels du champ de la santé en utilisant la méthode des 4 axes : problèmes, enjeux, acteurs concernés, pistes de solutions, conscientisation en utilisant de manière collective le processus du Développement du Pouvoir d'Agir
- Réfléchir à ce qui permet le développement du pouvoir d'agir des patients en revisitant ce concept et les conditions : un patient est avant tout une personne à envisager dans sa globalité
- Découvrir le processus de travail en 4 axes tel que prévu par Yann le Bossé
- Expérimenter le travail de coconstruction entre professionnels : apports et réflexions
- Identifier les apports théoriques et pratiques du processus méthodologique

Méthodologie
- Présentation du DPA par un power point en matinée
- Exercice pratique en grand groupe l'après midi
- Public concerné (maximum 16 personnes) : personnel soignant : infirmières, aides-soignantes ou d'aide et d'accompagnement : assistants sociaux, psychologues, personnel d'accueil en hôpitaux, maison de repos, services de soins à domicile, hébergement ...

Outils
- Le Développement du Pouvoir d'Agir
- La Programmation Neuro Linguistique
- La sociologie Clinique

G14. Intelligence émotionnelle, communication et relations, Mieux vivre au travail

Public cible
A destination des travailleurs sociaux, des éducateurs, des professeurs, des professionnels de la santé qui souhaitent améliorer leur relation avec le public rencontré.

Nb participants
min. 10 / max. 14

Durée
14h00

Formateur
Paul Flasse

Objectifs
Donner à chacun les moyens :
- d'aborder sereinement ses émotions
- de prendre conscience de ses émotions
- d'apprendre des techniques pour vivre avec ses émotions et non malgré elles
- d'apprendre à utiliser la force des émotions
- d'adapter son comportement dans des situations précises afin de mieux exprimer sa personnalité
- d'obtenir plus de satisfaction de son environnement personnel et professionnel

Méthodologie
- Exploitation des cas apportés par les participants
- Entraînement aux techniques par des jeux de rôle

LE +

Et si nos émotions étaient en réalité une force nous animant et nous permettant d'avancer, tant dans nos vies personnelles que professionnelles ?

G15. Améliorer la qualité de vos feedbacks

Public cible
Infirmiers chefs, cadres infirmiers, directeurs de MR-MRS, infirmiers spécialisés.

Nb participants
min. 10 / max. 14

Durée
7h00

Formateur
Frédéric Deleuze

Objectifs
- Bien écouter pour bien comprendre
- Comprendre l'utilité et les effets positifs du feedback
- Apprendre des techniques pour être à l'aise dans la formulation d'un feedback
- S'ouvrir à l'autre pour accroître l'efficacité des relations interpersonnelles
- Ecouter ses interlocuteurs au-delà des mots

Contexte
La qualité d'un feedback est la base d'une communication saine. L'essentiel de votre activité repose sur des relations interpersonnelles où votre qualité d'écoute est fondamentale. Elle est fondée sur la capacité d'accueillir l'autre, la volonté de recevoir le point de vue de l'interlocuteur, la faculté de garder la bonne distance avec les émotions. La technique du feedback vous permet de formuler des observations positives et d'aborder les points d'amélioration d'en un climat de confiance.

Programme
Les six étapes pour augmenter son aisance dans la formulation d'un feedback
1. Maintenir et améliorer la qualité de la relation
2. Créer un climat de valeurs
3. Donner et recevoir un feedback : réduire sa propre tache aveugle et améliorer la relation
4. Donner immédiatement un feedback en restant centré sur les faits
5. Utiliser le « JE » et le modèle DESC
6. Développer le message bienveillant en préliminaire du feedback

LE +

Un outil efficace pour le développement de vos collaborateurs

Méthode pédagogique
- Conseils personnalisés
- Mise en situation d'échange de feedback
- Partir de l'expérience des participants
- Travail sur les cas proposés par les participants
- Chaque participant repart avec son plan d'action individuel

Compétences visées
Développer la capacité à formuler des feedbacks efficaces

G 16. Vivre le changement : efficacité personnelle

Public cible
Infirmiers chefs, cadres infirmiers, directeurs de MR-MRS, infirmiers spécialisés.

Nb participants
min. 10 / max. 14

Durée
14h00

Formateur
Frédéric Deleuze

Développez votre agilité mentale

Objectifs

Cette formation aidera le participant à :

- Comprendre et vaincre ses craintes et ses résistances face au changement
- Prendre conscience de son projet face au processus de changement
- Evaluer ses ressources personnelles utiles dans ce contexte

Il aura appris à :

- Développer sa souplesse comportementale face aux situations nouvelles
- Développer des relations plus constructives avec les différents acteurs de changement

Méthode pédagogique

Le formateur propose une méthode interactive basée sur des processus de manière à susciter une attitude participative.
Les cas concrets examinés sont le plus souvent possible tirés de la pratique quotidienne ; « apprendre en faisant ».
Les concepts théoriques sont abordés pour expliquer les situations pratiques (l'analyse fonctionnelle, les phases du changement, le cycle de Prochaska, la pyramide du stress, le modèle DESC...)
Les exercices d'autoréflexion et les analyses en sous-groupes éclaircissent la situation personnelle. D'un commun accord, les actions sont analysées en vue de les améliorer.
Chaque participant remplit un plan d'action personnel à la fin de la formation. Ce plan d'action personnel représente un moyen pour mettre réellement en pratique les choses apprises et mettre en place un changement de comportement à long terme.

Compétences visées

Aborder les situations de la vie professionnelle avec plus d'efficacité et de sérénité.

G 17. La reconnaissance au travail, ça motive !

Public cible
Infirmiers chefs, cadres infirmiers, directeurs de MR-MRS

Nb participants
min. 10 / max. 14

Durée
14h00

Formateur
Paul Flasse

Cette formation propose aux responsables et aux chefs d'équipe de revitaliser leur leadership et d'identifier des comportements porteurs de croissance.

Nous avons tous besoin de reconnaissance. Une clé de la réussite organisationnelle se trouve dans la qualité relationnelle. Dès lors, tout en restant dans une structure institutionnelle claire et cadrée, il importe de créer un climat dans lequel les équipes, les collaborateurs se sentent valorisés et reconnus. Le sentiment d'exister ainsi que la reconnaissance de ses compétences est source d'investissement dans le travail, et ce tout en étant confrontés à ses éventuels manques, en toute bienveillance et sans complaisance. Cette formation propose aux responsables et aux chefs d'équipes de revitaliser leur leadership et d'identifier des comportements porteurs de croissance.

Objectifs

- Appréhender le concept même de 'reconnaissance'
- Comprendre l'importance des signes de reconnaissance pour soi et son équipe
- Dégager des pistes d'actions personnelles pour concrétiser le processus de reconnaissance par une qualité relationnelle

Démarche pédagogique

- Didactique expérientielle et interactive
- Etudes de cas
- Mises en lien systématiques
- Technesthésie.

G 18. La manipulation : comprendre, agir et réagir

Public cible
Infirmiers, IC, paramédicaux, directeur de MR-MRS, aides-soignants, infirmiers spécialisés.

Nb participants
min. 10 / max. 12

Durée
14h00

Formateur
Paul Flasse

Prendre conscience que l'on est face à un manipulateur ou à une manipulatrice n'est pas toujours chose aisée. Cela peut être perturbant voire déstabilisant... Et puis, une fois le fait acquis, que peut-on faire ?
Comment agir ?

Objectifs
- De comprendre la manipulation et les processus d'agissement des manipulateurs
- De mettre les participants en action pour agir et réagir adéquatement face aux manipulateurs

Programme
- Manipulation et harcèlement moral
- Le triangle infernal (S. Karpman)
- Différents types de manipulateurs
- 30 caractéristiques
- Le manipulateur pervers
- Actions et réactions
- La contre-manipulation

Démarche pédagogique
- Didactique expérientielle et interactive
- Formation par petits groupes

Comprendre les processus d'agissement des manipulateurs et pouvoir se mettre en action pour agir et réagir adéquatement face aux manipulateurs.

G 19. Le coaching comme outil de management dans un service infirmier

Public cible
Infirmiers, infirmiers en chef, directeurs de MR-MRS

Nb participants
min. 12 / max. 14

Durée
14h00

Formatrice
Isabelle Wats

Pouvoir d'Agir et capacités de se mettre en mouvement pour sa santé: le défi de la relation soignant-soigné

Découvrir les bases du coaching comme outil de management. Cette formation vous permettra de savoir quand et avec qui utiliser la dynamique de coaching pour atteindre des résultats très rapidement.

Objectifs
- Avoir acquis une méthode permettant de mieux vous connaître et mieux comprendre les différents comportements des individus pour permettre une plus grande compréhension et une meilleure collaboration
- Avoir acquis des outils performants qui augmentent votre flexibilité, votre efficacité et la qualité de votre communication
- Etre plus conscient de vos possibilités d'action

La formation consistera en une alternance:
- d'apport de nouveaux concepts
- d'échanges et commentaires théoriques à partir d'exemples vécus au travail (expérience des formateurs)
- d'exercices pratiques de jeux de situation correspondant à la réalité professionnelle des participants suivis de l'évaluation par le formateur.
- le formateur s'implique pour mettre les participants en situation.

G 20. Cycle long acn-cpsi : Devenir Cadre-Coach-Infirmier

Public cible
Tout cadre infirmier ayant le désir de développer les outils acquis au stage « Le Coaching comme outil de management dans un service infirmier».

Nb participants
max. 14

Durée
78h00

Formatrice
Isabelle Wats

Description
Le Cycle « Devenir Cadre-Coach-Infirmier» est le Cycle d'apprentissage des outils de Coaching. Il permet d'apprendre une méthode de questionnement pour aborder la vie professionnelle avec plus de conscience et discernement. Il permet aussi d'accompagner les autres grâce à une structuration de questions éveillantes et la mise en place d'un cadre bienveillant.

Ce cycle long peut être suivi d'un deuxième cycle long de 78h : « Etre cadre coach », et d'un troisième cycle de 48h : « Vivre Coach » (programmes sur demande).

G 21. Trouver son équilibre pour ne pas tomber en burn out

Public cible
Infirmiers, directeurs de MR MRS, infirmiers en chef, infirmiers spécialisés, paramédicaux, cadres infirmier

Nb participants
min. 12 / max. 16

Durée
8h00

Formateurs
Paul Flasse

Objectifs
Être bien au travail ne va pas de soi. Bon nombre de travailleurs s'épuisent à la tâche, montrent des indices évidents de désintérêt et de démotivation ou éprouvent un besoin impérieux de prendre leur retraite, de changer d'employeur, ou de métier.
Le paradoxe du travail est, en effet, le risque de tenir-prise par excès, ce qui mène à l'épuisement, ou de lâcher-prise par défaut, ce qui conduit à l'obsolescence.

Le maintien professionnel se situe entre ces deux extrêmes et permet d'envisager l'équilibre au travail. Il incombe autant au travailleur qu'à son environnement de permettre cet équilibre et d'y être attentif.
Cette formation propose de parcourir les différentes stratégies de maintien au travail, sources de mieux-vivre au travail.

Programme
- Le concept de bien-être au travail
- Les apports de la psychologie positive
- L'approche interactionniste
- Entre burn-out et obsolescence : la dynamique du maintien au travail
- Les stratégies de maintien au travail
- Outils de diagnostic et d'accompagnement

LE +

A partir d'un autodiagnostic, cette formation propose de faire le point et de découvrir différentes stratégies afin de mieux-vivre son travail et d'y retrouver du sens.

G 22. Gestion du stress et mieux vivre au travail

Public cible
Iinfirmiers chef, infirmiers, aides-soignants, paramédicaux, directeurs de MR-MRS, toutes personnes confrontées au stress professionnel

Nb participants
min. 10 / max. 14

Durée
14h00

Formateur
Paul Flasse

Objectifs

- Identifier les facteurs de stress et les atténuer pour mieux-vivre au travail.
- Donner à chaque participant les moyens
  - d'identifier les facteurs de stress propres à son travail
  - d'analyser sa situation de travail et de prendre du recul
  - de comprendre les causes de stress
  - de se mettre en action afin d'en atténuer les effets

In fine et à moyen terme, permettre à chacun d'améliorer son bien-être au travail (atteindre et maintenir un meilleur équilibre professionnel)

LE +

Améliorer son bien-être au travail, en gérant son stress plutôt qu'en le subissant : c'est possible !

G 23. S'affirmer sans agresser : l'assertivité, un modèle de communication non violente

Public cible
Infirmiers chefs, directeurs de MR-MRS, aide-soignant(e), toutes personnes en interaction avec d'autres personnes

Nb participants
min. 12 / max. 16

Durée
14h00

Formateur
Paul Flasse

Objectifs de la formation

- Le concept d'assertivité a pour origine le verbe « To assert » signifiant : affirmer, prétendre et par extension, s'affirmer, défendre ses droits, prétendre à...

L'assertivité propose une autre manière de communiquer, pas une manière d'être.
Communiquer de manière assertive, c'est :

- affirmer ses droits
- se prononcer de manière sereine et constructive
- donner son opinion sans agressivité

Méthodologie
Formation par petits groupes (10 à 14 participants) : didactique expérientielle et interactive

LE +

L'assertivité propose une autre manière de communiquer, pas une manière d'être.

H – Ethique et soins infirmiers

H 1. Formation relative aux questionnements de fin de vie, comment répondre aux proches ?

Public cible
Infirmières, paramédicaux, directeurs de MR-MRS...

Nb de participants
min. 10 / max. 14

Durée
2 x 3h00

Formateurs
Isabelle Pierret

Objectifs
- Resituer la démarche de soins en fin de vie.
- (Re) découvrir le cadre légal de l'euthanasie : loi de 2002 et élargissements.
- Développer une démarche d'accompagnement des demandes.
- Connaître les notions de base : sédation, arrêt de l'alimentation, indications de la morphine.
- Maîtriser les indications des protocoles de détresse.
- Découvrir les guidelines palliatifs.
- Aborder l'écoute, la reformulation et la réponse aux questionnements.
- Potentialiser le savoir-être des soignants pour la prise en charge et la démarche en équipe.

Méthodologie
- Document référentiel
- Fiches repères
- Powerpoint
- Vidéos
- Partages et commentaires de cas pratiques
- Discussions interactives
- Travail de réflexion sur les articles de loi et les guidelines
- Jeux de rôle
- Lectures de témoignages
- Photo-langage

H 2. Accompagner sans abandonner : prise en charge du refus de soins.

Public cible
Tous les personnels MR-MRS, directeurs de MR-MRS...

Nb de participants
min. 10 / max. 14

Durée
6h00

Formateurs
Isabelle Pierret

Objectifs
- Informer sur le cadre légal et éthique.
- Faire un bilan des pratiques et des perspectives.
- Comprendre les contextes de refus de soin et de non compliance.

Potentialiser le savoir-faire et le savoir-être des soignants pour la prise en charge.

Objectifs pédagogiques et Contenu :
- Aborder les spécificités des besoins de la personne et de la personne âgée.
- Connaître les différents contextes de refus de soins
- Identifier les habitudes de pratique et réfléchir sur leur sens.
- Donner des principes de base et des pistes d'amélioration de la posture professionnelle
- Analyser le vécu et le ressenti des soignants.
- Proposer des outils pour décoder et dépasser le sentiment d'impuissance.
- Revisiter l'accompagnement par l'écoute, le toucher relationnel, la connaissance des habitudes de vie ...
- Poser le cadre d'une démarche de clarification du refus et de l'opposition.
- Innover dans la prise en charge centrée sur l'unicité et l'interdisciplinarité et se doter d'outils et de protocoles.
- Réfléchir sur l'implication des proches

Méthodologie
- Document référentiel
- Fiches repères
- Powerpoint
- Partages et commentaires de textes et de cas pratiques
- Vidéos
- Discussions interactives
- Jeux de rôle
- Jeux de carte
- Photolangage
- Lectures de témoignages
- Grille d'observation

Toutes nos formations se donnent chez nous mais aussi chez vous. Nous pouvons former vos équipes et répondre à leurs besoins spécifiques.

H 3. Quelle place pour le travail du deuil au travail ?

Public cible
Tous les personnels MR-MRS, directeurs de MR-MRS...

Nb de participants
min. 10 / max. 14

Durée
6h00

Formateurs
Isabelle Pierret

Objectifs
Informations sur le deuil : déroulement, dynamique, mécanismes, réactions, modèles, étapes.
- Exploration des ressentis et émotions, des mécanismes de défense.
- Susciter une réflexion sur la place du deuil dans l'organisation du travail.

Objectifs pédagogiques et Contenu :
- Transmettre une expertise sur les pertes, le deuil, le travail de deuil, les rites et les rituels.
- Développer une qualité d'écoute et d'accompagnement et la prévention des deuils compliqués.
- Améliorer la connaissance et la mise en place des rites.
- Apporter des pistes de prise en soins autour du décès.
- Elaborer des outils pratiques (gestes et actions) d'accompagnement des résidents, des proches et du personnel.
- Intégrer le travail de deuil dans l'organisation des équipes.

Méthodologie
- Document référentiel
- Powerpoint
- Commentaires de cas pratiques
- Vidéos
- Discussions interactives
- Jeux de rôle et cartes personnages
- Photolangage
- Lecture et commentaires de textes
- Lectures de témoignages
- Fiches repères

NOUVEAU H 4. Annoncer une mauvaise nouvelle : accompagner le choc et le changement

Public cible
Infirmier(ère)s

Nb de participants
min. 6 / max. 12

Objectifs de formation
Informations sur le deuil : déroulement, dynamique, mécanismes, réactions, modèles, étapes.
- Améliorer l'adéquation d'un accompagnement personnalisé
- Découvrir des outils et références
- Connaître les mécanismes de défenses : les siens et ceux de l'autre
- Mise en évidence des difficultés liées à la situation
- S'entraîner à la gestion des émotions
- Potentialiser le savoir-faire et le savoir-être des soignants.

Objectifs pédagogiques et contenu
- Innover dans l'accompagnement centré sur l'unicité et l'interdisciplinarité
- Améliorer la transmission des informations
- Apprendre à poser un cadre d'annonce
- Approche réflexive sur la mauvaise nouvelle
- Potentialiser la résilience et ouvrir des perspectives
- Pistes de création d'outils propres à la structure : annonce et accompagnement du deuil

Moyens pédagogiques
- Document référentiel
- Fiches repères
- Powerpoint
- Commentaires de cas pratiques exposés par les participants
- Vidéos
- Discussions interactives
- Jeux de rôle (dans le respect des règles de distanciation) : mises en situation et expression
- Photolangage
- Lectures de témoignages et vignettes cliniques
- Elaboration de bases de protocoles et d'outils.

I. Supervision et accompagnement des équipes ou des cadres

Envoyez-nous votre demande et nous vous préparerons un accompagnement « sur mesure » individuel ou en équipe.

Nos formateurs

Adam Alex : E 2. E 10. E 11. F 1.
- Dessinateur industriel & automation
- Fondateur et managent director d'events-a2.com, formateur, animateur, facilitateur
- Auteur: Envie de liberté ? Organisez-vous ! L'Intelligence Organisationnelle – Equilibrez vos 3 vies: Familiale, Professionnelle, Personnelle – Livret découverte Mind Mapping

Barbier Christophe : A 17. A 18. D 9. F 2.
- Infirmier BSc, cadre de santé spécialisé en hygiène hospitalière;
- Infirmier hygiéniste au CHU de Liège - Membre du groupe de travail du SPF de la santé « campagne d'hygiène des mains » - Chargé de cours au certificat interuniversitaire d'hygiène hospitalière; Président de l'Association Belge des Infirmiers en hygiène Hospitalière
- Formateur en Hygiène dans les MR/MRS.

Carette Pascale : A 19.
- Infirmière BSc, expertise particulière en diabétologie
- Infirmière Ressource en diabétologie adulte aux Cliniques Universitaires St Luc.
- Intervient en diabétologie

Celis Marie-Thérèse : C 1. C 6. C 7.
- Infirmière MSc en sciences hospitalières.
- Formatrice en soins infirmiers, formatrice au CPSI. Vice-présidente de l'AFEDI. (Association francophone européenne des diagnostics, interventions et résultats infirmiers), Présidente de la Commission Recherche de l'acn.
- Intervient en Classifications infirmières. (Diagnostics, Interventions et résultats)
  Spécialisée en Education du patient, Dossier patient informatisé, Démarche en soins infirmiers et transmissions ciblées intra-institutionnelles

Chauvier Pauline : B 9. B 14. B 15. E 8.
- Psychologue clinicienne, intervenante en thérapie familiale et systémique
- Psychologue en Gériatrie aux Cliniques Universitaires St Luc (et Consultations psychologiques adultes en privé).
- Intervient en : Problèmes psycho gériatriques et relation au dément, organiser le travail en fonction du rythme de vie des résidents, relation avec les familles, dépression de la personne âgée.

Chard'homme Nadine : A 22.
- Infirmière algologue, référente dans le domaine de la douleur chronique adulte.

Debatty Dominique : D 6. D 8.
- Infirmière BSc.
- Enseignante au CPSI (CAP & CAPAES)
- Intervient en BSI (pratique professionnelle et maître de stage) et formation complémentaire AS(activités infirmières déléguées)

De Geest Isabelle : C 1.
- Infirmière MSc
- Cliniques universitaires Saint Luc, administrateur AFFEDI
- Intervient en raisonnement clinique, classifications infirmières et utilisation de nouvelles technologies

De Ryck Violette : B 10. B 15.
- Neuropsychologue et logopède
- Neuropsychologue à l'hôpital de jour gériatrique des Cliniques universitaires Saint Luc, maître assistant à la HE Vinci
- Intervient en psycho gériatrie et démences

De Visscher Eve-Coralie : B 7.
- licenciée en philosophie.
- Danseuse contemporaine et formatrice en expression corporelle.
- Intervient en approche de l'empathie et bien être au travail

Defert Fabienne : G 14.
- Assistante sociale, DU en Communications et Relations cliniques à Lille III, formée à la PNL, à l'accompagnement en Sociologie clinique, au Développement du Pouvoir d'Agir (empowerment) par Yann le Bossé de l'Université de Laval (Québec) et à la Supervision en travail social à Psychasoc Montpellier
- Intervient en Développement du Pouvoir d'Agir

Defosse Vinciane : B 7.
- licenciée en psychologie sociale et du travail
- formatrice dans les domaines socio-affectif et relationnel. Maître-assistante en psychologie chargée de former des éducateurs spécialisés et des instituteurs primaires.
- Intervient en approche de l'empathie et bien-être au travail

Dehon Chantal : A 17. A 18. E 1. G 3.
- Infirmière BSc, MSc en sciences hospitalières, certificats en hygiène hospitalière (UCL), certificat de direction de MRS, certificat en management de la qualité des institutions de soins. Lean management (Green Belt).
- Project Manager en qualité et sécurité des patients, consultant en qualité, formateur en MRS. Membre du conseil d'administration de l'ABIHH.
- Intervient en Hygiène dans les MRS, en Lean Management et réunion interdisciplinaire.

Deleuze Frédéric : E 3. E 9. G 5. G 6. G 7. G 8. G 13. G 16. G 17.
- MSc en communication visuelle- certificat coach & team CT6 Bruxelles (Essorschool) - formation à l'élément humain de Will Schutz.
- Coach, formateur, facilitateur de changement.
- Intervient en : développement du potentiel, accompagnement du changement en entreprise, accompagnement de jeunes managers, coaching, formation, accompagnement d'équipe, gestion du temps, assertivitéIntelligence collective, neurosciences, gestion mentale, gestion du changement. , supervision et accompagnement d'équipe.

Delrez Philippe : A 9. A 16.
- Infirmier BSc, spécialisé en soins intensifs et aide médiale urgente, MSc en santé publique éducation et promotion de la santé, Certificat de formation continuée en Tabacologie
- Infirmier SISU dans le service de pathologies cardiovasculaires intensives - coordinateur dossier patient informatisé - DIRHM pour les soins intensifs aux Cliniques Universitaires St Luc. Tabacologue, Centre d'aide aux fumeurs - Service de pneumologie aux Cliniques Universitaires St Luc. Vice-président du Belgian Working Group on Cardiovascular Nursing
- Intervient en soins infirmiers au patient trachéotomisé, soins de canules, soins cardio.

Demez Laure : E 13.
- MSc en droit - DES en droit public immobilier et droit de l'environnement.
- Avocate au barreau de Bruxelles, chercheur associé au CEDRE (FUSL) et enseignante.
- Intervient en législation sociale.

Findik Ayhan : A 10. D 4. F 2.
- Infirmier BSc et MSc, spécialisé en IMR, Oncologie et soins palliatifs,
- Maître assistant à la Haute école Léonard de Vinci (Parnasse-Isei, IPL), Coordinateur de recherche clinique médicale aux Cliniques Universitaires Saint Luc.
- Intervient en : Méthodologie de la recherche, démarche EBN, épidémiologie, Soins infirmiers en oncologie et accès veineux.

El Fassi Mehdi : A 1.
- Infirmier BSc et MSc (gestion des institutions de soins), spécialisé SISU, Trauma, direction MRS, BLS-AED instructeur
- Coordinateur régional des infirmiers chez IDEWE.
- Intervient en vaccination autonome infirmière

Flasse Paul : G 4. G 15. G 18. G 19. G 23. G 24.
- MSc en sciences économiques et maître en méthodes quantitatives de gestion. CAPAES enseignement supérieur.
- Consultant et formateur: (en association avec TroisQuatorze 16).
- Intervient dans les domaines liés au bien-être psychosocial au travail : gestion du stress, prévention du « burn out » et du « bore out », bien être au travail, assertivité, communication, négociation, contre-manipulation (comprendre, agir et réagir face à la manipulation), reconnaissance au travail, gestion des émotions, organisation et animation de Team Buildings et d'ateliers pratiques axés sur le bien être psychosocial au travail - Codéveloppement professionnel et managérial

Halkin Valérie : D 10.
- Infirmière BSc, MSc en sciences de la SP - Promotion de la santé, éducation pour la santé (UCL) – CAPAES UCL.
- Maître assistant et maître de formation pratique Haute Ecole Léonard de Vinci Parnasse-ISEI LLN
- Intervient en : manutention des malades selon Paul Dotte.

Heyndrickx Marie-Christine : B 13.
- Infirmière BSc, spécialisée en gériatrie, certifiée à la validation de Naomi Feil : communication avec le patient dément
- chef de l'unité de gériatrie aigüe aux Cliniques Universitaires St Luc.
- Intervient en : Communication avec les déments

Hotton Roland : A 2. A 4
- MSc en Sciences de l'éducation – FOPA –UCL
- Kinésithérapeute, Fondateur/gestionnaire du centre de kinésithérapie INSUFFLAIR, chargé de cours, maître de stage ULB, UCL. Promoteur de mémoire ULB, UCL
- Intervient en troubles de la marche, chutes, soins d'urgence et physiopathologie respiratoire.

Janfils Françoise : D 11.
- Kinésithérapeute
- Intervient en manutention

Khadira Assan : A 7. D 1. D 6.
- Infirmier BSc, spécialisé en imagerie médicale et radiothérapie, MSc
- Maître assistant en soins infirmiers et imagerie médicale, HEG, ISSIG - Maître assistant en radiothérapie, Helha - Coordinateur de la spécialisation interdisciplinaire en radiothérapie, co-diplômation entre 6 HE
- Intervient en radioprotection

Lambeau Jean-Luc : B 11. B 18.
- Infirmier BSc, cadre de santé - qualification professionnelle particulière ayant une expertise en gériatrie - praticien en validation thérapie individuelle de Naomi Feil - attestation en communication non violente.
- Infirmier en chef en gérontopsychiatrie au GHDC Charleroi.
- Intervient en : les approches non médicamenteuses au niveau de la démence - aide à l'élaboration d'un projet de vie et projet de soins en maison de repos, la communication avec les personnes désorientées, la contention.

Langouche Muriel : G 10. G 22 .
- Economiste et psychologue sociale passionnée par l'être humain en action et en interaction, spécialisée dans les outils et démarches permettant à chacun de mieux vivre son travail, cofondatrice avec Paul Flasse de la société TroisQuatorze 16.
- Animatrice accréditée en Codéveloppement Professionnel et Managérial (CECODEV) et formatrice d'animateurs pour l'Académie Belge de Codéveloppement Professionnel
- Intervient en co-développement et mieux-être au travail

Lardennois Miguel : E 12.
- Infirmier BSc, MSc et DEA en sciences de la santé publique
- Expert sénior en stratégie des professions de santé au SPF Santé Publique.
- Intervient en : Législation, pratiques EBN, amélioration de la qualité, stratégie politique.

Lebas Marie-Clotilde : B 12.
- infirmière BSc, spécialisée en santé mentale et psychiatrie, MSc et agrégation en sciences hospitalières (ULB), CAP et CAPAES, Infirmière conseil en soins esthétiques
- Maître assistante à la Haute Ecole de la Province de Namur.
- Intervient en : Soins infirmiers en santé mentale et psychiatrie, Pathologies psychiatriques, Champ disciplinaire infirmier, Communication, Leadership, ...

Letoret Paul : A 3. A 5. A 6. B 2. B 3.
- Infirmier MSc spécialisé en aide médicale urgente, diplôme d'aptitude pédagogique CERIA,
- Expert au CPSI et directeur de MRS et de résidence service. Consultance en MRS
- Intervient en urgences gériatriques, échelle de katz et contentions, supervision d'équipes en MRS

Mercenier Claude : A 8. B 8. C 2. C 3. E 4. E 5.
- Infirmière BSc – cadre extra-Hospitalier- MSc en Santé publique Sciences infirmière
- Directrice soins infirmiers d'INFI-SERVICES sprl
- gestion du statut indépendant –Lois sociales, fiscalité ...

Meurisse Anne-Françoise : A 15.
- Infirmière BSc
- Infirmière ressource en urologie aux Cliniques Universitaires Saint-Luc.
- Intervient en troubles mictionnels, éducation thérapeutique et matériel urologique.

Moyses Sylviane : A 12. A 14. A 20. E 7.
- Bachelière en diététique.
- Diététicienne et consultante en MR-MRS. Catering et prise en charge nutritionnelle en gériatrie. Responsable diététique pour Les Cuisines Bruxelloises
- Intervient en nutrition et dénutrition de la personne âgée, Hygiène en cuisine, Alimentation de la personne très âgée et/ou démentes.

Noben Brigitte : C 5.
- Infirmière BSc, MSc en sciences de l'éducation et sciences sanitaires.
- Formatrice ayant une expérience de plus de 20 ans en formation d'adultes dans le domaine de l'accompagnement d'équipe et du personnel soignant, certifiée MBTI et thérapie brève
- Intervient en transmissions ciblées.

Oude Hendrikman Tanguy : A 11.
- Infirmier BSc, spécialisé en hygiène hospitalière, spécialisé en imagerie médicale et radiothérapie.
- Infirmier enseignant à l'institut Dominique Pire.
- Intervient en hygiène hospitalière.

Pierret Isabelle : B 1. D 2. H 1. H 2. H 3.
- Infirmière BSc, spécialisée en santé communautaire et soins palliatifs avec expertise
- Formatrice au sein des cliniques de l'Europe dans les journées accréditées AS, les SP, les soins de bouche et les journées des nouveaux engagés.
- Intervient en soins palliatifs, en éthique et en pratiques professionnelles des AS.

Pire Florence : G 5.
- Sociologue systémicienne, praticienne en Approche Neurocognitive et Comportementale
- Improvisatrice et clown d'intervention, formatrice et coach.
- Intervient en intelligence adaptative, collaborative, éveille un autre regard sur les systèmes.

Piron Cécile : C 4.
- Infirmière BSc, titre professionnel particulier en gériatrie, MSc en Santé Publique
- Infirmière Chef de service GHDC, collaborateur CEBAM, assistant de recherche.
- Domaines: Soins aux personnes âgées, enseignement de l'evidence Based Practice.

Pricken Emilie : A 13.
- Logopède bachelière, spécialisation en gériatrie et psycho gériatrie.
- Logopède ressource en dysphagie à la Maison Vesale et principalement avec des personnes âgées présentant des troubles cognitifs dus à une maladie neuro-dégénérative.
- Intervient en dysphagie.

Rion Claudie : G 9.
- Actrice et professeure en art de la parole, certifiée PNL
- Intervient en auto-coaching.

Rokbani Leila : B 13. B 15. B 16. B 17. D 5.
- MSc en sciences psychologiques - certification à la validation de N. Feil.
- Psychologue aux Cliniques Universitaires Saint-Luc, chargée de cours à la Haute école Léonard de Vinci, formatrice en MRS.
- Intervient en : Comment entrer en relation avec un patient âgé? -accompagnement psychologique d'un patient – Communiquer avec les patients déments.

Sowa Nathalie : B 5. B 6. D 3. E 6. E 13. G 1. G 2. G 11.

- Infirmière, MSc en sciences de l'éducation, accréditée en animation de groupes de codéveloppement professionnel
- Pédagogue - Facilitatrice en communication interpersonnelle (interprofessionnelle et transculturelle), développement du leadership et mieux-être dans les relations de travail.
- Intervient en CNV et écoute active, bientraitance dans les Soins, Gestion de l'agressivité et des émotions, collaboration professionnelle et diversité culturelle, supervision et accompagnement d'équipe.

Strale Huguette : A 17. A 18.

- Infirmière BSc, MSc en sciences hospitalières, certificat en hygiène hospitalière (ULB), cours international en assurance qualité.
- Hygiéniste hospitalière depuis 1996
- formatrice en MRS et Hautes Ecoles. Membre du comité exécutif de l'ABIHH.
- Intervient en hygiène dans les MRS.

Vanderheyden Sophie : A22.

- Infirmière algologue, référente dans le domaine de la douleur aigue adulte et pédiatrique

Van Der Niepen Veronique : B 19.

- Infirmière BSc, esthéticienne, formée en réflexologie
- Formatrice en massage "CUREA", CHU Brugmann
- Intervient en massage.

Verschuren Sophie : D 10. F 2.

- Infirmière BSc, spécialisé en hygiène hospitalière.
- Maitre de stage à la HE Francisco Ferrer
- Intervient en « Hygiène, infections nosocomiales, contrôle des préventions et infections».

Vogels Catherine : A 21.

- Infirmière BSc SISU.
- Infirmière aux Cliniques Universitaires St Luc soins Intensifs, directeur de cours ERC formation RCP-DEA.
- Intervient en qualité de directeur de cours ERC formation RCP-DEA

Wats Isabelle : G 20. G 21.

- MSc en biologie médicale, AESS.
- Coach professionnelle certifiée, praticienne EFT et psychologie énergétique
- Intervient en "Découverte du Coaching pour le monde infirmier" -"Créer sa réalité pour réaliser son projet" et "Initiation à la psychologie énergétique pour dépasser un choc", supervision et accompagnement d'équipe

Nos partenaires :

Présentation de l'acn

Association belge des praticiens de l'art infirmier

Qui sommes-nous?

Fondée en 1924, notre Association (**acn**) regroupe les praticiens de l'art infirmier qui ont compris qu'être infirmière, infirmier, aide-soignant, **c'est non seulement faire partie d'une profession, mais c'est aussi en être acteur aujourd'hui pour demain.**

Que faisons-nous?

1. **Rassembler pour défendre**, tant d'un point de vue personnel qu'institutionnel, les valeurs et l'éthique qui sous-tendent la pratique des soins infirmiers de qualité visant l'autonomie, la protection et le respect du patient / client
2. **Assurer la défense** des intérêts, sociaux, économiques, légaux, culturels et éthiques des praticiens de l'art infirmier
3. **Contribuer à la reconnaissance de l'exercice de l'art infirmier** en promouvant la possibilité d'une carrière clinique/soignante avec évolution barémique
4. **Promouvoir la qualité des soins infirmiers** par une meilleure formation de base et complémentaire ainsi que par la formation permanente et continue
5. **Contribuer à la recherche** en matière de soins infirmiers et de santé
6. **Représenter les praticiens de l'art infirmier** au sein de toutes les instances locales, régionales, communautaires, fédérales et internationales
7. **Instaurer un dialogue** avec les autres professionnels de la santé dans un but de concertation interdisciplinaire
8. **Organiser toute activité culturelle** ou d'intérêt professionnel dans le but, soit de répondre aux points 1 à 5, soit de soutenir les praticiens dans l'exercice de leur profession

Colofon

Editeur responsable :
Olivier Gendebien | 91 avenue Hippocrate | 1200 Bruxelles

ELMA
Votre partenaire média pour les associations commerciales et professionnelles

Marketing et promotion :
ELMA Multimedia B.V.B.A. | Generaal de Wittelaan 17A | B-2800 Mechelen
Sven De Stercke | Tel +32 15 56 99 94 | sven@elma.be | www.elma.be

Association belge des praticiens de l'art infirmier - acn asbl
Avenue Hippocrate 91 | 1200 Bruxelles
Tél 02 762 56 18 | formations@infirmieres.be | secretariat@infirmieres.be | www.infirmieres.be
Compte IBAN : BE79 3100 2156 7533 - BIC : BBRUBEBB / TVA : BE 0408 627 841

Flamigel® Repair + Protect Hand Gel

Répare jusqu'à **40%** plus rapidement, protège et apaise les mains irritées, abîmées, gercées ou crevassées.

Maintenant disponible chez votre pharmacien

www.flamigelhandgel.be

CE