Contenu

Introduction p. 3

Aspects pratiques et législation des formations continues + Références p. 5

A Soins infirmiers directs : soins techniques

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

B Soins infirmiers directs : soins relationnels

1. NOUVEAU : Respect de la personne âgée : de la maltraitance à la bientraitance en milieu de vie p. 20
2. NOUVEAU : Découvrez la Communication Non Violente : laissez libre cours à votre bienveillance naturelle p. 20
3. NOUVEAU : Et si nous « in-corporions » l'empathie ? Un chemin vers l'autre qui passe d'abord par soi-même. p. 21
4. Spécial Domicile: La consultation infirmière p. 21
5. La dépression de la personne âgée p. 22
6. Différents troubles cognitifs: compréhension et prise en charge spécifique p. 22
7. Mise à jour pour les référents déments : le deuil blanc – la sexualité - La mémoire procédurale: les déments peuvent-ils apprendre ? p. 22
8. Les soins relationnels dans un processus clinique infirmier p. 23
9. Communiquer avec un patient dément session1 et sessions 2 (approfondissement) p. 23
10. Relations avec la famille: comment éviter le conflit et créer la synergie ? p. 24
11. Problèmes psycho-gériatriques et relation aux déments p. 24
12. Action de sensibilisation et d'accompagnement des équipes de MRS en vue du développement de la pratique des soins palliatifs p. 25
13. L'accompagnement psychologique d'un patient cancéreux depuis son diagnostic p. 25
14. Prendre soin des patients ayant des troubles cognitifs : approche non médicamenteuse de la démence p. 26
15. Massage de confort et toucher en milieu hospitalier p. 26

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

1. Spécial Domicile : Structuration de la 1ère ligne de soins + Introduction à la nomenclature soins à domicile (Article 8) p. 27
2. Spécial Domicile : Les soins palliatifs p. 27
3. EBN : la littérature au service de la pratique infirmière p. 28
4. Les transmissions ciblées p. 28
5. Utilisation des classifications infirmières p. 29
6. Elaborer et évaluer un programme d'éducation thérapeutique avec les classifications infirmières p. 29

D Activités des aides soignant(e)s

1. NOUVEAU : Une bonne prise des paramètres p. 30
2. NOUVEAU : L'aide-soignant, professionnel de santé : pratique des soins et prise en charge globale du patient au sein d'une équipe. p. 30

3. NOUVEAU : Communication non-violente : spécial aides-soignants p. 31
4. Les appareillages du système digestif, du système urinaire, du système pulmonaire et la gestion des accès veineux p. 31
5. Quelle est la place de l'AS dans l'approche soignante de la Pa en institution ? p. 32
6. Comment entrer en relation avec un patient âgé ? p. 32
7. Activités des aides-soignants : Revisitons les soins d'hygiène et le soin de bouche p. 32
8. Activités des Aides-soignants : La prévention des escarres p. 33
9. Activités des Aides-soignants : La prise de pulsations et de la température, la surveillance de la sonde vésicale et la pose de bas de contention p. 33
10. Activités des Aides-soignants : Prévenir les infections nosocomiales p. 33
11. Activités des Aides-soignants : La manutention p. 34

E **Gestion des soins : organisation du travail**

1. NOUVEAU : Equilibrez vos trois vies : familiale, professionnelle et personnelle p. 35
2. NOUVEAU : Réussir la conduite de réunion p. 35
3. Spécial Domicile : Le contrôle des mutuelles et de l'INAMI p. 36
4. Spécial Domicile : Bien gérer son statut d'indépendant p. 37
5. Le raisonnement clinique par l'utilisation des nouvelles technologies p. 37
6. La collaboration professionnelle dans une équipe structurée en MRPA et MRS p. 38
7. Décider d'une politique de nutrition pour son établissement et/ou service p. 38
8. Organiser le travail en fonction du rythme de vie des résidents p. 39
9. Gestion du temps : efficacité personnelle et qualité de vie p. 39
10. Le Mind Mapping : structurer, organiser, synthétiser et relier ses idées p. 40
11. Clean Inbox e-mail p. 40
12. Législation : un casse-tête pour les infirmiers ? p. 41
13. Formation de base de 24 h pour les infirmiers en chef p. 41

F **Gestion des soins : formation**

1. Passez à l'intelligence collective et à la co-contruction p. 43
2. Formation des infirmiers référents en contrôle et prévention des infections (PCI) p. 44

G **Gestion des soins : ressources humaines**

1. NOUVEAU : L'abc des générations XYZ. Se comprendre pour mieux collaborer p. 45
2. NOUVEAU : Enrichissez votre intelligence adaptative p. 46
3. NOUVEAU : Accepter le conflit pour mieux le gérer p. 47
4. NOUVEAU : Construire une équipe efficace et créer une cohésion forte p. 48
5. NOUVEAU : Réussir des entretiens de qualité grâce à l'écoute active p. 49
6. NOUVEAU : Atteindre ses objectifs par l'auto coaching p. 50
7. NOUVEAU : Le CO-développement professionnel et managérial p. 51
8. NOUVEAU : Gérer l'agressivité p. 51
9. NOUVEAU : Gestion de la diversité culturelle dans les soins p. 52
10. Le pouvoir de la Confiance p. 52
11. Le développement du pouvoir d'agir, une approche nouvelle de l'intervention sociale p. 53
12. Intelligence émotionnelle, communication et relations, mieux-être au travail p. 53
13. Améliorer la qualité de vos feedbacks p. 54
14. Vivre le changement : efficacité personnelle p. 55
15. La reconnaissance au travail, ça motive ! p. 55
16. La manipulation : comprendre, agir et réagir p. 56
17. Le coaching comme outil de management dans un service infirmier p. 56
18. Devenir Cadre Coach Infirmier p. 57
19. Trouver son équilibre pour ne pas tomber en « burn-out » p. 57
20. Gestion du stress et mieux vivre au travail p. 58
21. S'affirmer sans agresser : l'assertivité, un modèle de communication non-violente p. 58

H **Ethique et soins infirmiers**

1. Ethique : entre le marteau et l'enclume, comment respecter ses valeurs ? p. 59

Nos formateurs p. 60

Présentation de l'acn p. 64

Introduction

Chers lecteurs,

Voici déjà la septième édition du catalogue de formation de l'acn.
La commission formation s'appelle désormais « CELLULE DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ».
Ce changement d'appellation traduit la volonté de ses membres de mettre, aujourd'hui, l'accent sur le développement continu des compétences individuelles et collectives des professionnels au bénéfice des usagers, des structures de soins et des praticiens eux-mêmes.
La cellule a pour objectif d'offrir aux professionnels de la santé un moyen unique de soutien. Les formations continues proposées deviennent un lieu dynamique d'échanges entre pairs visant à assurer la mise a niveau des compétences.

La cellule de développement professionnel a à cœur de proposer des formations qui permettent de/d' :

- valider et partager des idées, des opinions et des pratiques probantes
- bénéficier de l'expérience d'un réseau de professionnels de la sante 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

Dans cette édition, vous trouverez des nouvelles thématiques de développement: elles sont le fruit des besoins exprimés par les acteurs de terrain et de l'évolution de la société dans laquelle se développent nos professions.

Toutes nos formations reçoivent les accréditations des différentes instances en fonction de leur contenu spécifique.
Le catalogue comprend :

- Un rappel des aspects législatifs des formations continues.
- Une légende des logos spécifiques par type d'agrément
- Le type d'agrément en regard de chaque formation.
- Le public cible, le nombre d'heure de formation et le maximum de participants par formation
- La liste et les domaines d'activités de nos formateurs.

Prenez contact avec nous, si vous souhaitez :

- ➜ Décentraliser certaines de nos formations au sein de votre institution ou de votre région
- ➜ Organiser une action de développement professionnel « sur mesure »

Nous restons à votre disposition et vous souhaitons une bonne lecture.

GO TO LEARN INTO 2018 !

Catherine Borgers
Coordinatrice interne acn
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". Celle-ci énumère les principes fondamentaux qui sous tendent nos formations, précisant ainsi les conditions d'exercice et les engagements des différents intervenants.

Quelques principes de la Charte du formateur acn :

- La pédagogie prend en compte l'expérience des participants
- Les méthodes pédagogiques favorisent le transfert des acquis de formations dans les pratiques
- Les méthodes pédagogiques favorisent le co-développement de l'ensemble des participants
- Les méthodes pédagogiques s'ancrent dans le contexte d'exercice professionnel des participants
- Le formateur est a 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.

Nous recrutons !

EpiCURA regroupe 3000 professionnels et 70 métiers.
En pleine mutation, notre centre hospitalier est important de par sa taille et son rayonnement.

Chaque jour, notre projet médical ambitieux et innovant poursuit un objectif clair :
s'engager pour la santé de nos patients.

Dans notre ensemble hospitalier,
la qualité des soins est prioritaire, tant au niveau de la compétence du personnel médical et soignant que de la modernité des équipements.

Nous devenons progressivement l'acteur régional le plus adapté à son environnement :
proche du patient, riche de sa diversité et fort d'un projet cohérent, novateur et ambitieux.

www.epicura.be/jobs

Site d'ATH rue Maria Thomée 1 7800 Ath
Site de BAUDOUR rue Louis Caty 136 7331 Baudour
Site de BELOEIL rue d'Ath 19 7970 Beloeil
Site de FRAMERIES rue de France 2 7080 Frameries
Site d'HORNU route de Mons 63 7301 Hornu

078 150 170 Un seul numéro, ça facilite la vie !

Centre Hospitalier EpiCURA asbl : rue Louis Caty, 136 - 7331 Baudour

EpiCURA Centre Hospitalier Ath Baudour Hornu

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. Celle-ci est 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 doivent être reconnues par les autorités.

➜ 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-hospitalier, 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

En ce qui concerne les aides-soignants : ceux-ci 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 région de Bruxelles-capitale

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

! A partir du 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.

➜ 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.

➜ 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

NOUVEAU A 1. La vaccination autonome infirmière

Public cible:
Infirmiers

Nb de participants
maxi 16 / mini 10

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
- Questions/ réponses

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

NOUVEAU A 2. Recommandations en aérosolthérapie inhalée et nébulisée

Public cible :
Infirmiers

Nb de participants
maxi 16 / mini 12

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

Thèmes abordés
- Rappels d'anatomie et de physiopathologie pulmonaire
- Définition et démonstration des dispositifs et supports utilisés
- Rappels de pharmacologie
- Oxygénothérapie et aérosolthérapie
- Relation entre inhalateur et molécule

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

NOUVEAU A 3. La contention en MRS

Public cible :
Infirmiers et aides-soignants

Nb de participants
mini 12 / maxi 16

Durée : 3h00

Formateur :
Paul Letoret

Objectifs
- Bonne utilisation des mesures de contention

Contenu
- Présentation théorique sur la chambre à cathéter implantable, le cathéter périphéri • 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

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

Public cible :
Infirmiers

Nb de participants :
mini 12 / maxi 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, interelationnelle et basée sur les représentations

A5. L'échelle de Katz en MRS

Public cible :
Infirmiers

Nb de participants
mini 12 / maxi 16

Durée : 3h00

Formateur :
Paul Letoret

Contenu
- 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 :
mini 12 / maxi 15

Durée : 6h00

Formateurs :
Karine Wetzelaer ou
Paul Letoret 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 :
mini 10 / maxi 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

Programme
Matin :
- Rappel des bases physiques régissant la radioprotection
- Mise à jour des notions de radioprotection
- Actualités en matière de législation européenne et belge
- Actualités hospitalières en la matière

Après-midi :
- Exercices par le biais de mises en situations professionnelles
- Quizz permettant aux participants de tester leurs connaissances
- Questions/réponses

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 :
mini 10 / maxi 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 :
mini 12 / maxi 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

Voici les différents sujets qui seront abordés:

- 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

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 :
mini 12 / maxi 16

Durée : 7h00

Formateur :
Ayhan Findik

Evolutions et recommandations :
Quel cathéter pour quel patient ?

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)

Programme

Matin :

- Présentation théorique sur la chambre à cathéter implantable, le cathéter périphérique, la voie centrale et le PCCline
- Communication de données probantes et des dernières recommandations dans la gestion d'accès veineux

Après-midi :

- Démonstration de matériel : aiguille, cathéter, fixateur, chambre implantable,....
- Exercices pratiques dans la gestion de la chambre à cathéter implantable (ouverture-fermeture-Entretien)
- Exercices pratiques sur le placement et la gestion des cathéters périphériques
- Exercices pratiques sur la gestion d'une voie centrale et d'un PICCLine.

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

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

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

Nb de participants :
mini 12 / maxi 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

"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

A 12. 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 :
mini 10 / maxi 14

Durée : 7h00

Formatrice :
Emilie Pricken

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

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

Objectifs
- Présentation des différents intervenants : nom, travail et profession
- 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 13. Les besoins d'élimination du patient: troubles mictionnels

Public cible :
Infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés.

Nb de participants :
mini 12 / maxi 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
  - Utilisation 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 14. Soins infirmiers au patient trachéotomisé

Public cible :
Infirmiers s'occupant des patients trachéotomisés.

Nb de participants :
mini 12 / maxi 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

Sensibilisation et approche globale du patient trachéotomisé

A 15. 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 :
maxi 15

Durée : 7h00

Formateurs :
Barbier Christophe
Compère Alain
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 16. 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:
maxi 15

Durée : 21h00

Formateurs :
Barbier Christophe
Compère Alain
Dehon Chantal
Strale Huguette

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

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 ?
- Introduction à l'hygiène et spécificités des MRPA-MRS
- Agents biologiques infectieux et mode de transmission
- Dans l'institution, quels secteurs sont concernés par ce risque infectieux ?
- Précautions standards à prendre vis-à-vis de tous
- Par petits groupes : réalisation d'une charte d'engagement sur les précautions standards, à valider avec chaque équipe de l'institution
- Evaluation de la situation de son institution par une grille d'autocontrôle
- Par petits groupes, plan d'action à mettre en place à 3 ans dans son institution et réflexion sur les besoins en formation (soins, cuisine, entretien)
- Réalisation d'un descriptif de fonction de l'infirmier référent en hygiène
- Conclusions de la journée

Journée 2 :

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

- Techniques de prélèvement (urines, expectorations, sang, selles,...)
- Les accidents exposant au sang
- L'entretien et la désinfection du matériel
- L'hygiène des mains jusqu'au bout des ongles
- Réalisation d'une affiche d'hygiène des mains
- L'hygiène de base (toilette du résident, incontinence, soins de bouche)
- Procédures de soins (aérosol, aspiration endotrachéale, hypodermoclyse)
- Conclusions de la journée

Journée 3 :

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

- Le MRSA, le dépister, le traiter, le laisser en liberté ?
- Réalisation d'un document « check list » pour le MRSA
- Les gastro-entérites des personnes âgées
- Réalisation d'un document de suivi et d'aide à la décision
- Réalisation d'un document de liaison avec le secteur hospitalier
- Les infections respiratoires
- Réalisation d'un outil d'enregistrement des infections
- La gale, les virus sanguins, autres
- Conclusions de la journée

A 17. Révisons nos connaissances en diabétologie

Public cible :
Infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés

Durée : 7h30

Formateurs :
Pascale Carette ou Régine Maes

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 18. 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 :
mini 10 / maxi 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 19. Hydrater oralement une personne âgée en théorie et en pratique

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

Nb de participants :
mini 10 / maxi 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.

- A. Partie théorique
  1. Constitution de notre organisme – Pool hydrique ; 2. Régulation de l'eau ; 3. Facteurs de risque de la déshydratation chez la PA ; 4. Influence du vieillissement et

de la dénutrition sur l'eau corporelle ; 5. Reconnaître les signes de la déshydratation ; 6. Prévenir la déshydratation ; 7. Besoins en eau ; 8. Notions de traitement de la déshydratation ; 9. Conclusion

- B. Partie pratique
  1. Equivalences ménagères ; 2. Parvenir aux besoins en eau de la PA ; 3. Que servir à boire ? ; 4. Difficultés ? Cas pratiques proposés par les participants ; 5. Quelques trucs applicables sans matériel ; 6. Les aides techniques ; 7. Mise en situation ; 8. Le patient Dysphagique :* définition * Conseils pour l'installer à table * Conseils pour l'aide au repas * Les signes d'alerte* Alimentation solide et liquide texturée

- C. Discussion
  Comment inciter une PA à boire ? Comment rendre attrayant une tournée boisson ? Réflexion par groupe et présentation du projet

Pourquoi le sujet âgé est très à risque de déshydratation ?

A 20. Les régimes utiles en gériatrie

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

Nb de participants :
mini 10 / maxi 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.

Contenu
- Le diabète du sujet très âgé
- Quelques chiffres
- Notions de complications
- Objectifs et notions de modalités thérapeutiques
- Le régime diabétique :
  - En théorie (apports nutritionnels recommandés, qualité/quantité) - En pratique par jour - Les collations
- Le sujet obèse très âgé
- Questionnement : les régimes utiles en gériatrie ? Désodé, épargne, hypocholestérolémiant, enrichi, à texture modifiée)
- Réflexion/Débat autour d'un cas pratique
- Questions à se poser :
  - Avant de mettre un régime en place - Si note concernant le régime dans dossier médical.
- Obtenir une meilleure compliance
- Conclusion / Discussion.

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 :
mini 10 / maxi 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.

A 22. Réanimation Cardio-pulmonaire immédiate pédiatrique : European Pediatric Immediate Life Support

Public cible :
Infirmiers s'occupant d'enfants à l'hôpital.

Nb de participants :
maxi 12

Durée : 8h00

Formateurs :
Thierry Detaille, Catherine Rompteau, Anne-Sophie Vancraeynest, Anne-Sophie Nault.

Objectifs

- La reconnaissance de l'enfant gravement malade et la prise en charge de l'enfant en arrêt cardio-respiratoire sont des compétences indispensables à tous les infirmiers qui travaillent dans le milieu pédiatrique hospitalier
- Vous désirez apprendre à identifier précocement les signes de défaillance respiratoire et circulatoire ? Vous souhaitez mettre à jour vos connaissances en matière de réanimation cardio-pulmonaire immédiate de l'enfant ? Cette formation vous est destinée
- Dès paiement de votre inscription, vous recevrez par courrier un syllabus "Réanimation cardio-pulmonaire immédiate pédiatrique". Nous vous demandons de le lire attentivement. Vous ne devez pas l'étudier par coeur. Il s'agit d'une base théorique à la formation que vous allez suivre
- La formation délivrée est essentiellement pratique. Après une courte introduction théorique, vous aurez l'occasion d'apprendre les gestes de la réanimation cardio-pulmonaire de l'enfant sans moyen invasif, à l'aide de mannequins néonataux et pédiatriques. Vous pourrez ensuite vous familiariser avec les techniques et le matériel de réanimation avancée pédiatrique, vous exercer à la ventilation au masque et au ballon et à la mise en place d'une voie intra-osseuse, puis mettre le tout en pratique à l'aide de petits scenarii sur mannequins
  Ces exercices pratiques se déroulent en groupes de 6 personnes, encadrés par 2 instructeurs.
- En fin de journée, vous aurez la possibilité d'obtenir le certificat européen d'intervenant "European Pediatric Immediate Life Support", délivré par le Conseil Européen de Réanimation, certificat international reconnu partout en Europe et dans beaucoup d'autres pays non-européens

B. Soins infirmiers directs : soins relationnels

NOUVEAU B 1. Respect de la personne âgée : bientraitance en milieu de vie

Public cible :
Personnel soignant et paramédical

Nombre de participants :
mini 12 / maxi 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

NOUVEAU B 2. : Découvrez la Communication Non Violente : Laissez libre cours à votre bienveillance naturelle.

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

Nombre de participants :
mini 12 / maxi 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

Contenu

La formation repose sur les concepts de base et les 4 étapes du processus de la Communication Non Violente. D'autres outils pourront être proposés en fonction des situations illustrées par les participants.

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.

NOUVEAU B 3. : 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

Nombre de participants :
mini 12 / maxi 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.

Contenu

- Les composants et les fondements théoriques de l'empathie. Bienfaits pour soi pour l'autre et pour la relation de soins.
- L'évaluation de sa propre capacité empathique au travers d'analyses d'expériences de terrain.
- Attitudes et compétences nécessaires au développement du processus empathique et trucs et astuces pour les développer ((ex : Initiation à l'écoute active, repérage des différentes expressions des besoins, points de vue et sentiments, synchronisation mutuelle).
- Le débordement émotionnel. Un danger dont il est possible de se protéger.

B4. Spécial Domicile : La consultation infirmière

Public cible :
Infirmiers à domicile

Nombre de participants :
mini 10 / maxi 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 5. La dépression des personnes âgées

Public cible :
Tous public MRS.

Nombre de participants :
mini 12 / maxi 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 6. Différents troubles cognitifs: Compréhension et prise en charge spécifique.

Public cible :
Infirmiers, infirmiers-chefs et paramédicaux.

Nombre de participants :
mini 12 / maxi 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 7. Mise à jour pour les référents déments: Le deuil Blanc, la sexualité, la mémoire procédurale, le dément peut-il apprendre?

Public cible :
Infirmiers référents déments.

Nombre de participants :
mini 12 / maxi 18

Durée : 7h00

Formateur :
Jean-Luc Lambeau

LE +

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

Le deuil Blanc : Objectifs

1° permettre une formation continue au référent dément
2° améliorer la prise en charge des patients désorientés et de leur famille
3° travailler sur les difficultés rencontrées sur le terrain

La sexualité : Objectifs

- Aider les équipes à réfléchir autour du droit à la sexualité des personnes âgées et surtout dément.
- Question éthique autour de l'intimité en maison de repos.
- Aborder les problèmes posés par cette sexualité :
  - comportement inadéquat
  - comment faire face
  - les comportements amoureux entre pensionnaires déments encore mariés

NOUVEAU : Mémoire procédurale, le dément peut-il apprendre ?

Les différentes théories approchées;

- l'aspect neurologique des mémoires
- les conduites qui renforcent la mémoire
- la mémoire procédurale
- les principes de la méthode de Montésorri
- l'apprentissage des gestes de la vie quotidienne

Méthodologie

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

B 8. Les soins relationnels dans un processus clinique infirmier

Public cible :
Infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés.

Nombre de participants :
mini 12 / maxi 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.

Contenu

- Champ disciplinaire infirmier, concepts et théorisations concernant les soins relationnels (SR).
- Articulation des cadres thérapeutique et institutionnel balisant les SR.
- La relation soignant/soigné, les fonctions et postures de l'infirmier dans les SR.
- La communication professionnelle et les entretiens infirmiers, supports permettant la mobilisation des interventions et des échelles infirmières dans le processus clinique.
- Démarche clinique infirmière et soins relationnels

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 9. Communiquer avec un patient dément - session 1+ approfondissement session 2

Public cible :
Aides-soignants, infirmiers, paramédicaux, gestionnaires maison de repos, infirmiers spécialisés.

Nombre de participants :
mini 12 / maxi 16

Durée : 7h00

Prérequis :
Avoir participé à la journée de base : Communication avec un patient dément.
La journée 2 se donnera au minimum 6mois après la journée de base.

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

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.Feil
- Position E.T.Hall...

perfectionnement session 2

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

Objectifs

- Revoir les notions théoriques de base concernant la relation d'aide et l'écoute
- Distinguer les différentes étapes de la démence et avoir un comportement adapté.
- 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 : petit rappel
- Les obstacles à l'écoute de façon pratique et approfondie.
- Approche pratique et mode de prise en charge d'un patient âgé dément.
- Jeux de rôles.

Outils privilégiés

- Théorie de C.Roger - La Validation de N.Feil - Position E.T.Hall - Différents supporst vidéos ...

B 10. Relations avec la famille : comment éviter le conflit et créer la synergie ?

Public cible :
Infirmiers, paramédicaux, gestionnaires maison de repos, infirmieres spécialisés.

Nb de participants :
mini 12 / maxi 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 11. Problèmes psycho-gériatriques et relation aux déments

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

Nb de participants :
mini 12 / maxi 16

Durée : 28h00

Formatrices :
Violette De Ryck, Leïla Rokbani et Pauline Chauvier.

Contenu

- Jour 1:
  Les différentes démences et leur diagnostic, les différentes thérapies + explications concernant l'apraxie, l'agnosie, l'aphasie.
  Donné par Violette De Ryck : Neuropsychologue UCL
- Jour 2:
  Le vécu de la personne démente et de son entourage
- Jour 3:
  La communication avec la personne démente et son entourage
  Donné par Leila Rokbani Psychologue UCL
- Jour 4:
  Les problèmes comportementaux et comment y réagir
  Donné par Pauline Chauvier Psychologue UCL

formation hyper complète combinant à la fois théorie, réflexion et pratique

B 12. 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 :
mini 12 / maxi 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 13. L'accompagnement psychologique d'un patient cancéreux depuis son diagnostic

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

Nb de participants :
mini 12 / maxi 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...

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

B 14. 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 :
mini 10 / maxi 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 15. Massage de confort et toucher en milieu hospitalier

Public cible :
Infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés, responsables d'équipes, gestionnaires de MR-MRS, aides-soignants.

Nb de participants :
mini 10 / maxi 12

Durée : 14h00

Formatrice :
Pascale Baert

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.

Premier Jour

- Comment aborder un patient par le toucher (théorie) -Réalisation d'une toilette avec des gestes massants -Emmaillotage sécurisant « bonne nuit » - Massage minute du visage -Massage minute habillé

2ème jour

- Massage des mains - Massage des pieds - Massage du dos - Mise en situation théorique de cas cliniques (quel massage pour qui ?)

LE +

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

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

NOUVEAU : C. 1. 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 :
mini 10 / maxi 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

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

NOUVEAU : C. 2. Spécial Domicile : Les soins palliatifs

Public cible :
Infirmiers à domicile

Nb de participants :
mini 10 / maxi 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. 3. EBN : La littérature au service de la pratique infirmière

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

Nb de participants :
mini 10 / maxi 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

Contenu

- Les données probantes en soins infirmiers
- Les étapes de la recherche de littérature
- Types de publication
- Comment lire un article scientifique
- Exercices sur base de cas concrets

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)

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

C. 4. Les transmissions ciblées

Public cible :
Tout le personnel soignant.

Nb de participants :
Maximum 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 5. Utilisation des classifications infirmières pour un enregistrement optimal de l'activité infirmière

Public cible :
Cadres infirmiers, infirmiers

Nb de participants :
mini 12 / maxi 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.

C 6. Elaborer et évaluer un programme d'éducation thérapeutique avec les classifications infirmières

Public cible :
Cadres infirmiers, infirmiers.

Nb de participants:
mini 12 / maxi 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

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.

NOUVEAU D 1. La prise des paramètres.

Public cible : Aides-soignants

Nb de participants:
mini 12 / maxi 16

Durée : 6h00

Formateur :
Assan Khadira

LE +

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

Programme
En alternance : apports théoriques et pratiques, exercices, échanges autour de l'expérience professionnelle de chacun.
- Rappel anatomique et physiologique en lien avec la prise des paramètres
- Notions de base : définition et utilité des paramètres
- Présentation du cadre législatif
- Matériel de prise de paramètres : manipulation et exercices
- Exercices de mises en situation et réponses aux questions

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.

NOUVEAU 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

Nb de participants:
mini 12 / maxi 18

Durée : 8h00 (2 x 4h00)

Formatrice :
Isabelle Pierret

LE +

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

Contenu
- Définitions et contexte légal : les deux arrêtés royaux du 12/01/2006
- Liste des activités autorisée à l'aide-soignant sous le contrôle de l'infirmier : analyse et commentaires.
- Prise en charge globale du patient, beaucoup plus qu'un soin d'hygiène :
  - la toilette et soins annexe
  - Les soins de bouche
  - Prévention
  - Education
  - Nourrir ce qui donne du sens à la personne
- Observation et transmission
- Les relations avec la famille
- Soins palliatifs : quelques pistes de prise en charge au cœur du soin

NOUVEAU D 3. Communication Non Violente : spécial Aides-soignants !

Public cible : Aides-soignants

Nb de participants:
mini 12 / maxi 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.

Contenu de la formation :
- La formation repose essentiellement sur la pratique de la Communication Non Violente.
- D'autres outils pourront être proposés en fonction des situations illustrées par les participants.

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

Public cible
Aides-soignants

Nb de participants:
mini 12 / maxi 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
Rappel anatomique et physiologique du système digestif - La gastrostomie - La sonde gastrique/nasogastrique - L'alimentation entérale - Les colostomies - L'iléostmie

Les accès veineux
Le cathéter périphérique - Le cathéter à chambre implantable - Le Picc-line - La voie veineuse centrale - Les cathéters tunnelisés - La prévention des AES (Accidents d'Exposition au Sang)

Les appareillages du système pulmonaire
Rappel anatomique et physiologique du système pulmonaire - Le drainage thoracique - La ventilation non-invasive - L'oxygène - L'aérosol - La trachéotomie - La trachéostomie

Les appareillages du système urinaire
Rappel anatomique et physiologique du système urinaire - Les appareillages du système urinaire (la sonde vésicale, la sonde double J) - Les urostomies - La néphrostomie percutanée L'urétérostomie cutanée - L'urostomie de Bricker - Le cathéter sus-pubien - L'infection urinaire

D 5. Quelle est la place de l'AS dans l'approche soignante de la personne âgée en institution ?

Public cible :
Aides-soignants

Nb de participants:
mini 12 / maxi 16

Durée : 3h30

Formatrice :
Dominique Debatty

Objectifs

- Insister sur l'importance de la liste d'activités infirmières déléguées et du cadre légal (AR 12/01/2006)
- Législation des actes : actes confiés et actes délégués, responsabilités de chaque soignants
- Positionner l'AS dans l'équipe soignante et prendre conscience de l'importance d'avoir une équipe structurée : chacun a un rôle et une place !
- 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
- Faire prendre conscience de l'étendue du rôle soignant (Virginia Henderson et Jean Watson).

D 6. Comment entrer en relation avec un patient âgé ?

Public cible :
Aides-soignants

Nb de participants:
mini 12 / maxi 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 7. Activités des Aides-soignants : Revisitons les soins d'Hygiène et le soin de bouche

Public cible :
Aides-soignants

Nb de participants:
mini 12 / maxi 16

Durée : 6h00

Formatrice :
Dominique Debatty

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 8. Activités des aides-soignants : Prévention des escarres et des lésions dans les soins et l'accompagnement

Public cible :
Aides-soignants

Nb de participants:
mini 12 / maxi 16

Durée : 3h30

Formatrice :
Delphine Haulotte

Objectifs

- 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 9. 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:
mini 12 / maxi 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 10. Activités des aides-soignants : Prévention des infections nosocomiales dans les soins et l'accompagnement

Public cible :
Aides-soignants

Nb de participants:
mini 12 / maxi 16

Durée : 6h00

Formatrice :
Delphine Haulotte

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 11. Activités des aides-soignants: La manutention.

Public cible :
Aides-soignants

Nb de participants:
mini 12 / maxi 16

Durée : 6h00

Formateurs :
Valérie Halkin
Ou Françoise Janfils

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

LE +

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

AMMA Assurances,
spécialiste en R.C. Professionnelle,
offre des conditions particulières
aux membres ACN.

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

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

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

L'Hôpital Psychiatrique du Beau Vallon recrute

Une palette de services qui s'étend de la consultation à l'hospitalisation de longue durée. Chaque personne est prise en charge par une équipe pluridisciplinaire soucieuse d'offrir un service de qualité.

INFIRMIER/ÈRE

Intéressé.e? Adressez votre candidature à
Sylvie Mairesse, *assistante à la gestion des ressources humaines*
recrutement@beauvallon.be - 081/72 11 11
Rue de Bricgniot, 205 - 5002 Namur

HÔPITAL PSYCHIATRIQUE DU BEAU VALLON

Cliniques universitaires SAINT-LUC UCL BRUXELLES

www.beauvallon.be

E – Gestion des soins : organisation du travail

NOUVEAU E 1. 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 :
mini 10 / maxi 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

Objectifs pédagogiques/opérationnels
Au terme de ce programme, les participants seront en mesure :
- D'être plus à l'écoute de ses besoins et à la satisfaction de ceux-ci
- D'avoir des outils concrets pratiques pout la gestion des émotions négatives qui altèrent le jugement et le processus de décision
- De faire la différence et gérer les priorités et les urgences (grille Eisenhower)
- De gagner en autonomie et en prise de responsabilité pour l'atteinte des ses objectifs
- De soigner ses 4 virus de la gestion du temps
- D'équilibrer sa vie personnelle, familiale et personnelle (mettre ou remettre du sens)
- D'apprendre à fixer ses limites et oser dire non dans le respect de l'autre
- D'adopter les comportements et une communication efficace pour la gestion des mails
- De mettre en liens ses connaissances sur les neurosciences avec son développement personnel

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

NOUVEAU E 2. Réussir la conduite de réunion

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

Nb de participants :
mini 10 / maxi 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

Mettez fin à la réunionnite chronique!

Programme

PREPARER

- Préparer à l'aide du modèle SENS – PROCESSUS – CONTENU
- Définir les objectifs à atteindre
- Déterminer la liste des participants selon le type de réunion
- Prendre en compte les aspects logistiques, communiquer en amont
- Définir la trame de la réunion, élaborer l'ordre du jour
- Définir les méthodes d'animation pour atteindre les objectifs

ORGANISER

- Les étapes : démarrer, développer, conclure
- Les mots pour l'accroche, les mots pour la conclusion
- Cadrer la réunion, la gestion du timing
- Les trois rôles superposés : animateur / contributeur / responsable hiérarchique
- Les différences entre pouvoir et autorité

ANIMER

- Lancer la réunion : que dire en début de réunion ? Structurer son exposé
- Intégrer toutes les facettes de la fonction d'animateur
- Faire produire et participer le groupe
- Susciter la créativité du groupe
- Maîtriser les techniques de prise de décision
- Conclure positivement en dégageant des plans d'actions et de suivi

CONDUIRE

- Parler, c'est d'abord écouter
- Déployer sa présence, savoir occuper l'espace, impliquer les participants
- Traiter les objections et gérer les freins des participants
- Développer son aisance et sa confiance en soi
- Adapter sa communication aux différents types de personnalités
- Gérer les moments difficiles : contestation de l'ordre du jour, remise en cause de l'animateur, passivité des participants, tensions et conflits

CONCLURE

- Formaliser les points clés et les engagements de chacun
- Rédiger, valider et diffuser le compte-rendu

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.

E 3. Spécial Domicile : Le contrôle des mutuelles et de l'INAMI

Public cible :
Infirmiers à domicile

Nb de participants :
mini 12 / maxi 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 ?

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

E 4. Spécial Domicile : Bien gérer son statut indépendant

Public cible :
Infirmiers à domicile

Nb de participants :
mini 10 / maxi 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 5. Le raisonnement clinique par l'utilisation des nouvelles technologies.

Public cible :
Infirmier, infirmier chef ; infirmier responsable de la formation continue ; responsable DI-RHM ; infirmier professeur

Nb de participants :
mini 10 / maxi 14

Durée : 14h00

Formatrice :
Isabelle De Geest

LE +

L'outil informatique permet de recueillir des faits objectifs concernant le processus de raisonnement clinique. L'accompagnement de chaque apprenant peut dès lors être individualisé

Objectifs

- Évaluer la situation clinique d'un patient en se référant au cadre conceptuel, au cadre légal et en utilisant ses connaissances
- Prendre des décisions successives au cours du processus de raisonnement clinique en utilisant les différents outils professionnels
- Créer un cas clinique virtuel à partir d'une situation clinique réelle

Programme

jour 1 :

- Accord sur la base conceptuelle : rappel des concepts théoriques, des législations, ...
- Présentation et manipulation des outils professionnels mis à disposition
- Présentation de l'outil informatique et exercisation via l'outil informatique
- Exercice pratique en petit groupe sur l'outil informatique grâce à des situations encodées
- Débriefing et analyse du processus de raisonnement
- Consignes pour le recueil de données en vue de la création d'un cas virtuel et distribution d'outils

Jour 2:

- Transformation du patient réel en patient virtuel
- Encodage des données avec argumentation en vue de tester
- Test des patients virtuels encodés
- débriefing

Méthodologie

- Brainstorming
- Présentation PPT
- Exercices pratiques
  - S'exercer sur la plateforme
  - Utiliser les outils professionnels (anamnèse semi-structurée, Nanda, NIC, NOC, échelles validées, ..)

Échanges d'expériences

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 :
mini 10 / maxi 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 :
mini 12 / maxi 14

Durée : 7h00

Formatrice :
Sylviane Moyses

Objectifs
Comprendre l'importance d'une prise en charge nutritionnelle chez une P.A.

Objectifs
- 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
1. Définition de la dénutrition
2. Causes et conséquences
3. Dépistage : Choix d'une échelle ? , Projet dépistage systématique,…

B. Les bienfaits d'une alimentation adaptée
1. Les besoins de la PA
2. Journée type pour un sénior
3. Les régimes utiles ou futiles ? Le régime enrichi
4. Les repas texturés

C. LE PNNS-B
1. Discussion : Prévenir la dénutrition ?
2 Présentation de la Charte
3 Mise en pratique de cette charte
- Prise en charge individuelle

Présentation d'un protocole interdisciplinaire de prévention et prise en charge de la dénutrition
- Prise en charge collective

Création d'un menu adapté à la p.a. sur base de recommandations précises (ESPEN)
Aide au repas adaptée

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 :
mini 12 / maxi 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 :
mini 12 / maxi 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 :
mini 12 / maxi 4

Durée : 8h00

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,...

Exercices

- Map collaborative - animation : la pensée irradiante – Map et animation : Speed dating – Map prise de notes : fonctionnement du cerveau – Découverte de logiciel Map – Map to do – Animation + Map : les lois de la carte mentale – La Map fil rouge.

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 :
mini 12 / maxi 14

Durée : 8h00

Formateur :
Alex Adam

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

Approche

Le programme « Clean Inbox » est le fruit de 11 ans d'expérience du mariage de la synthèse de deux formations : « l'e-mail au service de la communication » et « l'Intelligence organisationnelle ».
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 ? et/ou service

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

Nb de participants :
mini 12 / maxi 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.

Contenu

Les notions de responsabilité en droit belge.
Exposé des éléments clés à retirer de la 30aine de textes législatifs infirmiers parus entre 2006 et 2007
Rappels à propos de l'insertion de ces textes dans le contexte législatif antérieur (loi sur les hôpitaux, AR n°78,...)
Perspectives d'avenir : quels textes pourraient encore paraître lors de la nouvelle législature ?

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 :
mini 14 / maxi 16

Durée : 24h00

Formatrices :
Nathalie Sowa,
Laure Demez

Jour 1 : Législation sociale.
Matin : Concertation sociale en pratique institutionnelle

1. 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.

2. Contenu :

- Les acteurs (syndicats, les employeurs et leurs organisations, l'Etat).
- Les lieux et les institutions de régulation des relations collectives du travail :
  1. L'entreprise (la délégation syndicale, le conseil d'entreprise, le Comité pour la prévention et la protection au travail).
  2. Le niveau sectoriel (les commissions paritaires et sous-commissions paritaires).
  3. Le niveau interprofessionnel : le Conseil national du Travail.
- Les modes d'intervention des acteurs :
  1. Les différents modes d'intervention (information, consultation, participation.
  2. Les normes négociées du droit du travail (CCT, règlement de travail, ...).
- Les conflits collectifs du travail.

3. 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.

Contenu :

- Aménagement du temps de travail et de repos :
  1.Durée du travail (heures supplémentaires et complémentaires, repos compensatoire, sursalaire, gardes, ...) - 2.Respect des horaires de travail, gestion des horaires - 3.Intervalles de repos - 4.Pauses.
- Travail du dimanche et jours fériés.
- Travail de nuit.
- Régimes de travail.
- Suspension du contrat (congés, ...).
- Prépension.
- Crédit-temps et réduction du temps de travail

3. 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 :
mini 10 / maxi 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.

Durant cette 1ère journée, nous serons centré sur:

- L'impact des neurosciences sur nos comportements
- L'effet de Primauté, de Proximité et de Réactivation sur la mémorisation
- Les 5 étapes de la construction d'une ALP
- Les 7 conseils de l'animation efficace
- L'impact sur les 4 + 1 postures: Protection, Permission, Positif, Puissance, Plaisir
- Les différents rôles
- Définir un objectif PIANOST
- La structuration en Mind Mapping

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.

- Constitution d'équipes de 3 à 4 personnes
- Chaque équipe sélectionne un contexte, un type de réunion et prépare son/ses animations : activités ALP, déroulé, questions, timing, restitution, conclusion ...)
- Après l'animation, débriefing de l'ensemble des acteurs: animateurs et participants
- Apprendre à donner et à recevoir un feeedback spécifique
- Faire les liens avec votre pratique quotidienne
- Terminer ce Train The Moderator-Facilitator par l'activité de la « carte postale »

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

Public cible :
Infirmiers

Nb de participants :
mini 12 / maxi 16

Durée : 28h00

Formateurs :
Delphine Haulotte, Alexia Verroken, Christophe Barbier et Ayhan Findik

Contenu

Jour 1

08:30 Bienvenue - Présentation de l'équipe
09:00 Généralités et définitions de l'Hygiène Hospitalière - AR Avril 2007 : Référents en Hygiène Hospitalière
10:30 Suivis : Septicémies – MRSA – CLODI - Suivis aux Soins Intensifs - Suivis des RSV en Pédiatrie - Suivis en dialyse - Suivis des AES
11:10 Questions concernant les suivis
11:30 Rôle des Référents en Hygiène Hospitalière
13:00 Précautions générales: théorie
14:00 La désinfection: généralités
14:30 Atelier pratique 1 : Equipement de protection individuelle (groupe 1)
14:30 Atelier pratique 2 : La désinfection (groupe 2)
15:30 Atelier pratique 1 : Equipement de protection individuelle (groupe 2)
15:30 Atelier pratique 2 : La désinfection (groupe 1)

Jour 2

08:30 Hygiène des Mains : concepts théoriques et pratiques - Campagnes Nationales d'hygiènes des mains
10:30 Utilisation adéquate des gants
10:45 Faux-ongles et bijoux
11:00 Audit d'hygiène des mains
11:15 Audit tenue de travail
11:30 Audit port de gants
11:45 Questions concernant les audits
13:00 Désinfection chirurgicale des mains
13:30 Atelier pratique 1 : Comment convaincre mes collègues d'enlever leurs bijoux ?
14:30 Atelier pratique 2 : Exercices pratiques concernant la technique d'hygiène des mains (groupe 1)
14:30 Atelier pratique 3 : Quizz concernant l'hygiène des mains (groupe 2) - Nécessite un accès Internet
15:30 Atelier pratique 2 : Exercices pratiques concernant la technique d'hygiène des mains (groupe 2)
15:30 Atelier pratique 3 : Quizz concernant l'hygiène des mains (groupe 1) Nécessite un accès Internet

Jour 3

08:30 Précautions générales : rappel -Précautions additionnelles : notions de base
09:30 MRSA
10:30 CLODI - BLSECOLI et BLSEBGN – CPE
13:00 RSV – Méningites - Tuberculose
13:45 Gestion d'une épidémie de gastro-entérites virales (ex. Norovirus) - La gale
14:30 Quizz concernant les précautions générales et additionnelles
15:30 Ateliers pratiques concernant les précautions additionnelle-Bloc opératoire et médico-techniques-Soins Intensifs -Urgences

Jour 4

08:30 Prévention des infections liées aux cathéters (central, périphérique)
09:30 Procédure de prélèvements des hémocultures
09:40 Particularités des hémocultures en Pédiatrie
09:50 Suivi des septicémies associées aux soins
10:30 Film Picc Line - Procédure Broviac - PAC
11:15 Nouille ou Film KT périphérique
11:30 Audit de pratiques professionnelles KTVC et KTVP
13 :00 Prévention des AES
13 :30 La trachéotomie
14 :15 Poster concernant le sondage vésical
14 :45 Quel antiseptique pour ce soin ?
15 :15 Calendrier des audits
15 :30 Evaluation de la formation et projets futurs

NOUVEAU G1. 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 :
mini 10 / maxi 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
  - Une génération, c'est quoi ?
  - Se côtoyer : quels enjeux ?
- Cinq générations :

les Traditionalistes, les Baby-Boomers, les X, les Y et les Z

- Découvrir et comprendre les différentes générations
  - Histoire et évolutions
  - Contexte socio-politico-économique
  - Valeurs
  - Relation au travail, à l'entreprise
  - Relation à l'autorité
  - Autonomie, Confiance
  - Autres perspectives
- Des clés pour se comprendre
  - Repères utiles pour agir
  - Les besoins à prendre en compte
  - Comprendre l'autre
  - Ecoute, communication et métacommunication
  - L'information
  - Donner du sens
  - Autre leviers

Méthode pédagogique

Formation par petits groupes - Didactique expérientielle et interactive

NOUVEAU G2. Enrichissez votre intelligence adaptative

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

Nb participants :
mini 8 / maxi 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 !

Les participants expérimenteront l'importance de :

- Pratique le « OUI et... » : écoute, acceptation et réaction
- S'ouvrir à l'interactivité des relations
- Considérer les apports des autres comme des opportunités pour avancer
- Réagir et rebondir positivement
- Lâcher le prévu pour prendre en compte ce qui est là
- Elargir les zones de confort
- Développer sa créativité, son adaptabilité et son ouverture aux multiples possibilités

Au cœur de la démarche :

- L'individu et ses interactions avec l'autre, les autres et l'environnement,
- L'individu, propre acteur de ses changements,
- Le développement de compétences transférables, quelque soit le contenu,
- Une approche comportementale.

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

NOUVEAU G3. Accepter le conflit pour mieux le gérer

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

Nb participants :
mini 10 / maxi 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

Contexte

- Qu'est-ce qu'un conflit ?
- Connaître les principales causes et éléments déclencheurs des conflits.
- Adopter des comportements efficaces pour sortir du conflit.
- Questionner pour limiter les interprétations et gérer ses émotions avec le « métamodèle »
- Reconnaître les « jeux psychologiques » pour les maîtriser et ne pas les reproduire.
- Adopter une attitude d'ouverture pour rétablir la confiance.
- Assumer ses responsabilités face aux conflits.
- Mettre en place des nouvelles règles du jeu.

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.

NOUVEAU G4. 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 :
mini 10 / maxi 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 :

- Définir le nouvel objectif avec l'imaginatif.
- Organiser et établir le plan d'action avec le séquentiel.
- Mettre en place les procédures avec l'analyste afin d'assurer un suivi régulier du plan.
- Entretenir l'esprit de groupe avec le relationnel.

Importance de l'équipe

- En milieu hospitalier et d'une manière générale dans les secteurs de soin, la cohésion de l'équipe repose sur :
- Mission, vision et initiatives stratégiques
- Collaboration étroite entre tous les acteurs et l'hôpital
- Culture d'excellence de la prise en charge d'un patient.

Connaître son équipe

- Observer les différents types de collaborateurs
- Les 9 rôles dans une équipe
- Cartographier son équipe

Evaluer son équipe

- Compétence et motivation
- Repérer les sources de motivations
- Identifier les signes d'alerte

Accompagner son équipe

- Les différents managements d'équipe
- La communication situationnelle
- Le plan d'action et la responsabilisation
- Apprendre à déléguer

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.

NOUVEAU G5. Réussir des entretiens de qualité grâce à l'écoute active

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

Nb participants :
mini 10 / maxi 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

Programme

- Les différents types d'entretien
- Quel entretien pour quelle intention ?
- Définition des différents types d'entretien
- Communication et préparation de l'entretien

Le déroulement de l'entretien

- Débuter l'entretien
- Question d'introduction
- Entretien proprement dit
- Techniques spécifiques d'entretien
- Conclure l'entretien

Les compétences clés de la communication

- Se connaître et être soi
- Développer son empathie
- Savoir poser des questions
- Savoir recourir à l'écoute active
- Développer les attitudes d'écoute
- Savoir reconnaître les indices non-verbaux

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

NOUVEAU G6. Atteindre ses objectifs par l'auto coaching : Devenez votre propre coach

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

Nb participants :
mini 10 / maxi 14

Durée : 8h00
(2 x 4 h00)

Formatrice :
Claudie Rion

De quoi s'agit-il ?

Deux demi journées interactives entre les participants et la formatrice afin de vivre concrètement les outils proposés. L'objectif final étant de pouvoir apporter changements et améliorations.
Comme pour beaucoup d'apprentissages, celui-ci passe par l'entrainement et la répétition. C'est ce que je propose de faire durant une journée avec les participants. Chacun à son rythme selon les personnes et les situations à travailler. Dans une atmosphère de confiance, de bienveillance et de confidentialité sur un ton léger.

Objectifs

Développer ses côtés créatifs, positifs et constructifs.
A partir de situations rencontrées, améliorer nos capacités à réagir de manière différente et plus efficace.
Explorer mes capacités au-delà de ma zone de confort.
Découvrir mon système de croyances et quelles en sont les conséquences dans ma vie ?
Passer à l'action.

Contenu

Apporter du changement dans mon fonctionnement grâce aux outils de la PNL et de la créativité :

- La pyramide de Diltz Comprendre et pouvoir agir sur ce qui bloque dans certaines situations conflictuelles.
- Prendre du recul.
- Atteindre un objectif ou résoudre un problème grâce aux stratégies de Mozart et Disney
- Le méta-modèle (outil de PNL basé sur le langage) Certains mots ou expressions peuvent nous bloquer ou au contraire nous motiver.
- Le langage transformationnel (le cerveau comprend mal la négation : ne pensez pas à un cheval blanc ! Trop tard !) Apporter du changement dans mon langage afin de rendre les choses possibles dans mon esprit.
- Le copier coller en se basant sur la technique de modélisation en PNL.

Pour qui ?

Il arrive dans la vie que certaines situations nous fassent dire « J'ai tout essayé, il n'y a pas de solutions ».

- Pour toute personne pensant avoir déjà essayé beaucoup de techniques pour résoudre l'un ou l'autre problème sans parvenir à un résultat satisfaisant.
- Pour toute personne ayant envie de développer d'autres techniques, d'autres stratégies.
- Les personnes voulant améliorer leur propre fonctionnement. Sortir de leur zone de confort afin d'explorer d'autres manières d'agir ou de gérer des situations.
- Toute personne désirant exploiter une autre façon de penser.

NOUVEAU G7. 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 :
maxi 9

Durée : 32h00

Formatrice :
Muriel Langouche

Magnifique processus d'entraide et de remise en action.
Sortez de votre isolement : Codéveloppez et découvrez-vous de nouvelles compétences pour mieux vivre votre travail

Objectifs

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

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

Avantages

Chaque participant du groupe de Co-développement professionnel pourra :

- Se concentrer sur sa propre situation professionnelle et s'appuyer sur son expérience
- Accélérer et pérenniser son développement professionnel
- Multiplier les perspectives pour penser et agir autrement
- Cultiver la divergence et développer la coopération
- Bénéficier d'un espace de recul, de réflexion et de créativité
- Partager et réfléchir avec d'autres
- Se découvrir de nouveaux talents et pistes d'action concrètes pour mieux vivre son travail
- Bénéficier d'un groupe de soutien professionnel
- Consolider son identité professionnelle

NOUVEAU G8. Réagir à l'agressivité et faire face à des personnalités difficiles en contexte de travail

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

Nb participants :
mini 10 / maxi 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

a 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.

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

NOUVEAU G9. Gestion de la diversité culturelle dans les soins

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

Nb participants :
mini 10 / maxi 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.

G10. Le Pouvoir de la Confiance

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

Nb participants :
mini 10 / maxi 14

Durée : 14h00

Formateur :
Frédéric Deleuze

LE +

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.

Contenu

- Le principe de crédibilité : « les 4 fondements de la confiance ».
- Les sphères d'influence de S. Covey
- Le principe de crédibilité + test
- Le circuit confiance de V. Lenhardt.
- Le cerveau : apports des neurosciences.
- Jeu cadre de Thiagi.
- Exercices de relaxation et de concentration.

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.

G11. 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 :
mini 10 / maxi 12

Durée : 21h00

Formatrice :
Fabienne Defert

« 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

LE +

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

G12. 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 :
mini 10 / maxi 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

Programme

- Les émotions
  - Les émotions et l'analyse transactionnelles
  - L'intelligence émotionnelle
  - L'hygiène émotionnelle - identifier - nommer - accueillir ses émotions - identifier et différencier ses besoins - gérer nos pensées pour construire le futur
  - Outils pour mieux gérer les pensées
  - La Fleur des émotions de Plutchik
  - La technique du diamant
  - Les quatre compétences émotionnelles de base
  - Emotions et gestion du stress
  - Emotions et communication

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 ?

G13. Améliorer la qualité de vos feedbacks

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

Nb participants :
mini 10 / maxi 14

Durée : 8h00

Formateur :
Frédéric Deleuze

Un outil efficace pour le développement de vos collaborateurs

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
   a. répertorier les motivations sous-jacentes à ne pas donner du feedback
   b. développer un nouveau regard sur la formulation d'un feedback : utile et donc positif
2. Créer un climat de valeurs
   a. Comprendre l'intérêt de valoriser l'autre
   b. Apprendre à reconnaître l'autre
3. Donner et recevoir un feedback : réduire sa propre tache aveugle et améliorer la relation
   a. Demander et recevoir du feedback sur mes points d'amélioration
   b. Améliorer mon contact social : utile et donc positif
4. Donner immédiatement un feedback en restant centré sur les faits
   a. Comprendre l'intérêt de donner un feedback immédiatement
   b. Passer de la critique de la personne à l'observation des faits
5. Utiliser le « JE » et le modèle DESC
   a. Revisiter le modèle DESC
   b. Utiliser le message « Je »
6. Développer le message bienveillant en préliminaire du feedback
   a. Développer le discours bienveillant pour se sentir à l'aise dans l'échange

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

G14. Vivre le changement : efficacité personnelle

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

Nb participants :
mini 10 / maxi 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

Programme

Les thèmes suivants sont abordés lors de cette formation :

- Connaître ma dynamique comportementale liée à l'efficacité
- Reconnaître et accepter la situation de changement
- Me positionner clairement par rapport au processus de changement
- Prendre la responsabilité de mes choix
- Gérer mon stress et mes émotions
- Développer l'art de « prendre du recul » et du recadrage
- Conscientiser mes intentions pour passer à l'action

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.

G15. La reconnaissance au travail, ça motive !

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

Nb participants :
mini 10 / maxi 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

Programme

La reconnaissance, c'est quoi ? - De gestionnaire à leader - Reconnaissance et autonomisation (leadership situationnel) - Trois aspects dans la relation (W.Schutz, « l'élément humain ») : inclusion, influence (ou contrôle) , ouverture - le processus de reconnaissance - les signes de reconnaissance - inconditionnels positifs - inconditionnel négatifs - conditionnels positifs - conditionnels négatifs - Diagnostic de ses pratiques

Démarche pédagogique

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

G16. La manipulation : comprendre, agir et réagir

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

Nb participants :
mini 10 / maxi 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
Cette formation a pour 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

LE +

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

G17. Le coaching comme outil de management dans un service infirmier

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

Nb participants :
mini 12 / maxi 14

Durée : 14h00

Formatrice :
Isabelle Wats

LE +

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

Programme
La philosophie du coaching - Le Rôle du Coach - Etablir la relation de coaching - Adapter son style au coaché - Lien entre le coaching et le leadership actuel - Le modèle du coaching - Atteindre les objectifs - Générer le feedback constructif et correctif - L'autonomie et le cocoaching

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.

G18. 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 :
maxi 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.

Les objectifs
Au terme de cette année, les participants auront intégré le "Modèle du Coaching" AME® et seront capables d'accompagner leurs collaborateurs vers plus d'efficacité et d'autonomie. Ils auront aussi intégré le questionnement et la structuration du Coach pour développer leur potentiel avec confiance, humilité et humanité. Cet outil permettra aussi de structurer et développer des projets professionnels et de les mettre en place dans une dynamique relationnelle.

Certification
Un examen oral et un travail de synthèse valideront cette année de formation.
Les participants recevront de toute façon un certificat de présence et une attestation de supervision (12h) valable pour introduire leur dossier d'accréditation à l'International Coach Federation.

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).

G19. 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 :
mini 12 / maxi 16

Durée : 8h00

Formateurs :
Paul Flasse ou Muriel Langouche

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

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.

G20. 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 :
mini 10 / maxi 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)

Programme

- Qu'est-ce que le stress ? - Bon stress et mauvais stress - Les facteurs de stress -
- Décoder le stress : * Prise de conscience *Impact physique *Impact social
- Outils face au stress : *Prévenir *Agir *Réagir
- Initiation au modèle du maintien professionnel

Une session 2 est organisée à la demande.

LE +

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

G21. 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 :
mini 12 / maxi 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

Programme de la formation

Les attitudes de base en communication
Communication assertive :

- Préalables
- Théorie
- Applications

Contextualisation :

- Choix de situations courantes sur le terrain
- Exercices pratiques sur les cas retenus
- Travail sur les situations vécues
- Retour sur les techniques de l'assertivité
  Elaboration de plans d'action individuels

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. Cette formation propose une approche professionnelle, efficace et ludique, permettant une appropriation douce et efficace de ce puissant outil de communication.

H – Ethique et soins infirmiers

H 1. Entre le marteau et l'enclume, comment respecter ses valeurs ?

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

Nb de participants :
mini 12 / maxi 16

Durée : 14h00

Formateurs :
Catherine Stryckmans et Benoît Vancutsem

Objectifs

Sur le terrain, les professionnel(le)s sont régulièrement confrontés à des contradictions parfois douloureuses, souvent décourageantes, toujours frustrantes. Ce sont les contradictions entre ce qui est et ce qui devrait être (c.-à-d. le respect des valeurs), entre ce qui se fait réellement et ce qui se dit publiquement, etc.
De par leur proximité avec les patients, les infirmiers vivent ces contradictions de manière plus aiguë que d'autres professionnels de la santé.
Comment réagir ?
A partir de quelques réflexions générales (p.ex. la question est-elle posée correctement ? Y a-t-il une marge de manœuvre du côté des contraintes ?, etc.) et de situations rapportées par les participants, on cherchera en séminaire des pistes qui ouvrent des perspectives, des pistes qui ne sont pas nécessairement des recettes mais qui modifient les données de terrain

Nos formateurs

Adam Alex : E 1. 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

Baert Pascale : B 15.
- Infirmière BSc, cadre de santé, massage sensitif, toucher-massage, réflexologue professionnelle.
- Infirmière en chef : responsable cellule qualité de vie "CURAE", Infirmière-conseil en soins infirmiers esthétiques (CHU Brugmann)
- Intervient en : toucher et massage de confort.

Barbier Christophe : A 15. A 16. 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 17.
- Infirmière BSc, expertise particulière en diabétologie
- Infirmière Ressource en diabétologie adulte aux Cliniques Universitaires St Luc.
- Intervient en diabétologie

Celis Marie-Thérèse: C 5. C 6.
- 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 5. B 10. B 11. 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 : formation de 4 jours, organiser le travail en fonction du rythme de vie des résidents, relation avec les familles, dépression de la personne âgée.

Compère Alain : A 16.
- Infirmier BSc, cadre de santé spécialisé en hygiène hospitalière, spécialisation en stérilisation du matériel médico-chirurgical, certificat en hygiène hospitalière (UCL)
- formateur en MRS, membre de la plateforme Fédérale d'Hygiène, expert au CSS, membre du comité exécutif de l'ABIHH.
- Intervient en Hygiène dans les MRS.

Debatty Dominique: D 5. D 7. D 9.
- 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, E 5.
- Infirmière MSc
- Cliniques universitaires Saint Luc, administrateur AFFEDI
- Intervient en raisonnement clinique et utilisation de nouvelles technologies

De Ryck Violette, B 6. B 11.
- 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 3.
- licenciée en philosophie.
- Danseuse contemporaine et formatrice en expression corporelle.
- Intervient en approche de l'empathie et bien être au travail

Defert Fabienne, G 10.
- 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 3.
- 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, en motivation d'équipe et bien être au travail

Dehon Chantal: A 15. A 16.
- 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.

Deleuze Frédéric: E 2. E 9. G 3. G 4. G 5. G 10. G13. G14.
- 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.

Delrez Philippe : A 9. A 14.
- 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.

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.

Detaille Thierry : A 22.
- Docteur spécialisé en pédiatrie.
- Médecin au service pathologies pédiatriques et urgences pédiatriques aux Cliniques Universitaires St Luc, instructeurs ERC-BRC - EPLS.
- Intervient en ERC-BRC - EPLS.

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 1. G 12. G 15. G 16. G 19. G 20 et G 21.
- 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 11.
- 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 (site Louvain-La-Neuve)
- Intervient en : manutention des malades selon Paul Dotte.

Haulotte Delphine: D 8. D 10. F2.
- Infirmière BSc, MSc en santé publique, MSc en hygiène hospitalière agrégée CAPAES, certificat interuniversitaire en soins de plaies, spécialisée en soins palliatifs.
- Maître assistant Parnasse-Isei (site LLN) Haute Ecole Léonard de Vinci
- Intervient en « Prévention des escarres », Prévention des infections nosocomiales »

Heyndrickx Marie Christine, B 9.
- 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. A 6.
- 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.
- 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 7. B14.
- 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 7. G 19 .
- 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 8.

- 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 HE Robert Schuman et dans le Master en Santé publique, finalisation en Pratiques avancées à l'ULg. Experte pour les missions au Vietnam pour le WBI et l'Apefe.
- Intervient en : Soins infirmiers en santé mentale et psychiatrie, Pathologies psychiatriques, Champ disciplinaire infirmier, Communication, Leadership, ...

Letoret Paul : A 3. A 5. A 6.

- 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

Maes Régine : A 17.

- Infirmière BSc, expertise particulière en diabétologie
- Intervient en diabétologie

Mercenier Claude : A 8. B 4. C 1. C 2. E 3. E 4.

- 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 13.

- Infirmière BSc
- Infirmière ressource en urologie aux Cliniques Universitaires Saint-Luc.
- Intervient en troubles mictionnels, éducation thérapeutique et matériel urologique.

Moyses Sylviane: A 18. A 19. 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 4.

- 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 : D 2.

- 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. Chargée de cours au CPSI.
- Intervient en Soins palliatifs et pratiques professionnelles des AS.

Pire Florence : G 2.

- 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 3.

- 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 12.

- 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 6.

- Actrice et professeure en art de la parole, certifiée PNL
- Intervient en auto-coaching.

Rokbani Leila : B 9. B 11. B 12. B 13. D 6.

- 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?

- L'accompagnement psychologique d'un patient depuis son diagnostic.

Sowa Nathalie: B 1. B 2. D 3. E 6. E 13. G 8. G 9.
- 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

Strale Huguette : A 16.
- 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.

Stryckmans Catherine: H 1.
- Infirmière BSc, spécialisée pédiatrie, infirmière conseil en soins infirmiers esthétiques.
- Infirmière aux Cliniques Universitaires St Luc en onco-hématologie pédiatrique, présidente Com. éthique acn.
- Intervient en « éthique et soins infirmiers».

Van Cutsem Benoît: H 1.
- Sociologue, membre de la Commission « Ethique » de l'acn.
- Anciennement membre de l'Unité d'éthique biomédicale UCL.
- Intervient en « éthique ».

Verroken Alexia : F 2.
- médecin hygiéniste aux Cliniques Universitaires St Luc.
- Intervient en Hygiène hospitalière

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 17. G 18.
- MSc en biologie médicale, AESS.
- Coach professionnelle certifiée, praticienne EFT et psychologie énergétique
- Intervient en "Découverte du Coaching pour le monde infirmier" et cycle long "Devenir cadre Coach Infirmier", « Etre cadre coach » et « Vivre coach », ainsi que "Créer sa réalité pour réaliser son projet" et "Initiation à la psychologie énergétique pour dépasser un choc"

Clinique Saint-Luc
Bouge

Rue Saint-Luc, 8
5004 BOUGE
Tél. : 081/20.91.11
Fax : 081/20.91.98

Nous recherchons (h/f) :
- **Infirmiers gradués/bacheliers en soins infirmiers ou des infirmiers brevetés**
- **Infirmiers gradués/bacheliers en soins infirmiers titrés**
- **Infirmiers gradués/bacheliers en soins infirmiers pour son bloc opératoire** (Atout : détention du diplôme de spécialisation bloc op.)

Offre
- Un contrat à durée indéterminée à temps plein (37h30/sem.) ou à temps partiel
- Un environnement de travail enrichissant et en constante évolution
- Une rémunération en rapport avec votre niveau de responsabilité accompagnée d'avantages extra légaux (13ème mois complet, congés supplémentaires, ...)
- Une crèche agréée ONE et un accueil extra-scolaire

Intéressé(e) ?

Tout renseignement complémentaire peut être obtenu auprès de Monsieur Dufour, Directeur du département infirmier paramédical et services associés au numéro suivant : 081/20.93.50.

Rendez-vous dans la partie emploi de notre site internet www.slbo.be ou sur http://emploi.slbo.be/fr/home.aspx

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 :
Catherine Borgers | 91 avenue Hippocrate | 1200 Bruxelles

Conception et réalisation :
ELMA Multimedia B.V.B.A. | Generaal de Wittelaan 17A | B-2800 Mechelen
Tel +32 15 55 88 88 | Fax +32 15 55 88 40 | info@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