



Catalogue 2024

Formations pédagogiques

Supervision

Management et outils de travail



Formateurs - superviseurs

Bodson Vincent

Certificat interuniversitaire sur le Double Diagnostic, déficience intellectuelle et problèmes de santé mentale co-organisé par le département de Psychologie de l'UNamur, la faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education de l'UMONS et la faculté de Médecine et la faculté de Psychologie de l'ULB.

Psychopédagogue Master en sciences de l'éducation, après un bachelier d'éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif.

A été formateur pour adultes dans le cadre des mesures judiciaires alternatives ; a travaillé plus de 10 ans dans le secteur de l'encadrement de personnes en situation de handicap mental, successivement comme éducateur, formateur, chef éducateur et responsable du service de formation.

A suivi et dispensé plusieurs formations dans le domaine de la violence, de la gestion des conflits, du travail sous contrainte et de la citoyenneté.

Directeur d'une institution pour adultes en situation de handicap mental et/ou trouble de la santé mentale durant 12 ans et maintenant formateur temps-plein chez FUSEGU.

Gsm : 0032 (0) 492 97 45 65

Durel Xavier

Certificat interuniversitaire sur le Double Diagnostic, déficience intellectuelle et problèmes de santé mentale co-organisé par le département de Psychologie de l'UNamur, la faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education de l'UMONS et la faculté de Médecine et la faculté de Psychologie de l'ULB.

Master en ingénierie et action sociales, après un post-graduat en gestion et management dans le secteur non-marchand, un bachelier d'éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif et une formation d'éducateur A2.

A travaillé dans le secteur de l'aide à la Jeunesse en tant qu'éducateur et travaille depuis 25 ans dans une institution accueillant plus de 500 adultes en situation de handicap mental et/ou trouble de la santé mentale, d'abord en tant qu'éducateur, chef éducateur, chef de groupe, directeur des hébergements et du club (sports - loisirs & animations socioculturelles), directeur pédagogique et maintenant directeur général de l'organisation.

A été instructeur de Karaté Shotokan et de Mixed Martial Arts.

Gsm : 0032 (0) 478 43 64 53



Table des matières

Formations pédagogiques

- Prévenir les comportements violents et réagir (physiquement) face à une agression.
- La sanction éducative à l'école et en institution.
- La référence éducative : le lien et la relation comme outils de travail.
- Comment accompagner les besoins amoureux et sexuels des bénéficiaires en institution ?
- Maladie mentale et psychiatrie en institution.

Supervision

- Supervision d'équipe, de direction, d'institution, d'école ...
- Conférence, colloque, séminaire.

Management et outils de travail

- Le secret professionnel / médical : Comment travailler au quotidien ?
- Comment instaurer le management participatif, le socioconstructivisme et la responsabilisation des travailleurs dans nos organisations ?
- La gestion de projet.

Formations pédagogiques



© FUSEGU Srl - www.fusegu.be

4 CHEMIN JEAN-LEMAY - 7870 CAMBRON-ST-VINCENT - BELGIQUE

Prévenir les comportements violents et réagir (physiquement) face à une agression

Formation destinée aux professionnels, aux écoles, aux institutions, pour prévenir les comportements violents et réagir face à une agression.

La formation se veut théorique et pratique.

C'est une approche combinée : préventive, en anticipation, et réactive - physique -face à une agression.

Bon nombre de professionnels dans le secteur social sont confrontés à la violence émanant des personnes qu'ils rencontrent ou dont ils ont la charge.

Cette formation vise à répondre à un besoin primordial du professionnel : celui de travailler en sécurité.

Pour cela, certaines techniques dérivées d'art martiaux sont intéressantes.

Mais il est exclu de se limiter à cette approche.

Pour travailler en sécurité, l'établissement d'une contexte de "basse tension" permet de prévenir bon nombre de comportements violents et d'éviter leur émergence.

Tant le volet préventif que réactif sont abordés de la manière la plus concrète possible et applicable pour chacun dans son contexte de travail.

- Déterminer les sources de violence rencontrées
- Comprendre le mécanisme d'un comportement violent
- Développer des outils de prévention applicables
- Prendre conscience de nos attitudes physiques et de leur impact possible sur l'autre
- En dernier recours, apprendre différentes techniques physiques de dégagement
- Les outils d'analyse utilisés proviennent de différentes approches - analyse systémique, approche cognitivo-comportementale et pédagogie institutionnelle.

Premier postulat : La violence existe et n'est pas évitable.

Second postulat : Elle n'est la propriété de personne en particulier : elle est institutionnelle (vie en collectivité, manque d'intimité...), relationnelle (conflit entre les personnes), personnelle (incapacité de gérer ses émotions) organisationnelle (horaires, contraintes d'encadrement...).

Troisième postulat : Elle n'est pas toujours dramatique, elle peut être un ultime moyen d'expression, un symptôme. On peut donc analyser un comportement violent, tenter d'en comprendre le contexte d'apparition, le mécanisme et envisager différents remèdes.

Quatrième postulat : Il est possible de prévenir bon nombre de comportements débordants par l'instauration d'un climat de "basse-tension", d'une pédagogie de la "bien-traitance ».

Prévenir les comportements violents et réagir (physiquement) face à une agression (suite)

Cinquième postulat : On peut continuer à travailler avec la violence à partir du moment où on est pas envahi par la peur.

La première étape consiste à rencontrer le demandeur afin de déterminer ses attentes. Cette étape est indispensable afin d'adapter au mieux la formation aux besoins spécifiques de l'institution.

La première partie de la formation consiste à diagnostiquer les difficultés rencontrées en rapport avec les comportements violents; de déterminer l'origine de ces difficultés et de réfléchir à la mise en place d'un dispositif visant à diminuer l'apparition des comportements incriminés.

La seconde partie est consacrée à la sensibilisation des intervenants aux comportements non-verbaux (ceux des professionnels comme ceux des bénéficiaires) et de leur impact sur la relation; à la perception du degré de violence et de la dangerosité d'un comportement débordant et à la mise en sécurité du travailleur et du bénéficiaire.

Cette formation est destinée aux éducateurs, instituteurs, assistants sociaux, infirmiers, animateurs, aides-sanitaires, psychologues, directeurs, ...

Tout professionnel du secteur social susceptible de devoir faire face à un comportement agressif réel ou vécu comme tel de la part du public qu'il rencontre et dont il a la charge.

IMPORTANT : L'intervention telle que nous l'entendons, qu'elle soit préventive, verbale ou physique, s'inscrit toujours dans le respect inconditionnel de l'autre.

Fusegu met en vente un livre : "Prévenir les comportements violents et réagir face à une agression - Manuel pratique d'intervention" qui explique les différentes techniques physiques expliquées pendant la formation (support photos). Ce livre est en vente et se commande via le formulaire de contact sur le site internet www.fusegu.be

Informations pratiques :

Idéalement 2 journées.

Groupe de 8 à 12 maximum.

Ceci est le module de base, mais en fonction des réalités parfois fort différentes du terrain, des adaptations d'horaires, de durée et de taille de groupe sont possibles.

Une rencontre pour une analyse précise de la demande se fait quelques semaines avant la date prévue de la formation. Une réactualisation des nouvelles compétences acquises peut s'avérer nécessaire. Nous proposons une supervision de l'équipe et un entretien des acquis concernant les techniques physiques apprises. Concrètement, une demi-journée par trimestre dans les mois suivant la formation de base.

La sanction éducative à l'école et en institution

Une formation concrète : partant des valeurs prônées au sein de l'institution, des réalités éducatives et des difficultés rencontrées; il s'agit d'établir une réflexion commune visant à développer de nouvelles pistes.

Que faire quand on ne se satisfait plus des sanctions mises en place?

Comment innover?

- Déterminer les valeurs et principes qui orientent le choix des sanctions
- Développer une réflexion en équipe
- Etablir des procédures facilitant le travail sur le terrain
- Repérer les sources possibles de violence et les éviter
- Sanctionner positivement, dans un contexte préventif de « basse-tension »
- Elargir l'éventail des sanctions
- Les outils d'analyse utilisés proviennent de différentes approches - analyse systémique, approche cognitivo-comportementale et pédagogie institutionnelle.

Premier postulat : Par sanctionner, on entend intervenir suite au non respect d'une règle ou à un comportement non respectueux vis-à-vis de soi, d'un autre ou d'un groupe.

Second postulat : Sanctionner n'est pas évitable et n'est pas enseigné.

Troisième postulat : La sanction doit être éducative.

Quatrième postulat : Il est possible de prévenir bon nombre de comportements débordants par l'instauration d'un climat de "basse-tension", d'une pédagogie de la "bien-traitance" basée sur la COHERENCE du système de sanctions.

Cinquième postulat : Sanctionner, c'est donner de l'importance à l'autre. Cela doit se faire aussi par la mise en valeur des comportements positifs.

La première étape consiste à rencontrer le demandeur afin de déterminer ses attentes. Cette étape est indispensable afin d'adapter au mieux la formation aux besoins spécifiques de l'institution.

La sanction éducative à l'école et en institution (suite)

- Doit-on utiliser des sanctions identiques pour tous, dans un souci de justice, ou au contraire les adapter à chaque personne, dans une visée pédagogique individuelle ?
- Où se situe la limite de la violence éducative ?
- La sanction doit-elle être médiatisée ?
- Faut-il la prendre tout de suite ?
- Qui doit décider de quoi ?
- Faut-il qu'elle soit inconfortable ? Réparatrice ?
- Et si la sanction lui plaît ?

Nous abordons ces questions concrètement par des exercices, en lien avec les réalités et préoccupations des participants à notre formation.

Cette formation est destinée aux éducateurs, instituteurs, chefs-éducateurs, assistants sociaux, chefs de groupe, directeurs....

Tout professionnel du secteur social susceptible de devoir sanctionner suite à une transgression de la part du public qu'il rencontre ou dont il a la charge.

Informations pratiques :

Durée de la formation : Une journée (6 heures)

Groupe de 8 à 14 maximum.

Une rencontre pour une analyse précise de la demande peut se faire quelques semaines avant la date prévue de la formation.

Besoins spécifiques sur demande.

Tout changement introduit provoque d'autres changements, des tensions ...

Les formateurs Fusegu sont disponibles pour un suivi (selon vos demandes) en terme de supervision de l'équipe.

La référence éducative : Le lien et la relation comme outils de travail.

Dans de nombreuses institutions, un système de référence éducative est instauré.
Il répond à des besoins organisationnels mais aussi pédagogiques.

Que se passe-t-il dans la relation éducative entre le « référent » et son ou ses « référé(s) » ?

Où se trouve la place de « l'empathie » ?

Y-a-t-il un danger que la relation se transforme en relation fusionnelle ?

Quelle distance affective instaurer entre dépendance et froideur technique ?

Qui doit choisir la référence ?

Faut-il changer quand ça fonctionne mal ?

Peut-on fonctionner sans référence ?

Double référence, solution miracle ?

Comment expliquer au bénéficiaire le rôle de son référent ?

Objectifs :

Définir quels sont les avantages et les inconvénients d'une relation éducative basée sur la référence en rapport avec le projet pédagogique de l'organisation.

Partant des réalités du terrain, définir ce que pourrait être une, « bonne référence éducative ».

Investiguer différents modèles de référence éducative.

Travailler la cohérence éducative tenant compte du rôle spécifique de référent.

Définir une ligne de conduite correspondant à la déontologie de l'éducateur, son éthique et son devoir concernant le secret professionnel.

Déterminer les missions du référent.

Comment accompagner les besoins amoureux et sexuels des bénéficiaires en institution ?

L'accompagnement de la sexualité des bénéficiaires d'une « organisation » dépasse le cadre de leurs murs. La famille, le droit, la religion, la morale constituent aussi des « institutions » qui exercent une influence positive ou négative sur le fonctionnement dans nos organisations.

Les bénéficiaires accueillis dans celles-ci ont parfois des expériences préalables (positives ou négatives) qu'ils amènent avec eux.

Comment mettre en place un accompagnement « direct » ou « indirect » de la vie sexuelle des bénéficiaires selon les normes et principes différents de ceux qui ont cours dans la société ?

Comment organiser les réponses aux besoins affectifs et sexuels dans nos organisations en garantissant le respect et les droits de chacun ?

Comment diminuer nos peurs et angoisses, respecter l'identité et l'orientation sexuelle et les besoins de nos bénéficiaires ?

Doit-on traiter séparément affectivité et sexualité? Accepter le papillonnage au nom du respect des droits ou proposer une éducation plus stéréotypée tenant compte des carences en habiletés sociales?

Finalité :

Supervision de l'équipe dans la mise en place d'une politique cohérente d'accompagnement de la vie affective et sexuelle.

Objectifs :

- Faire un état des lieux des besoins et des pratiques dans le domaine.
- Déterminer les valeurs et principes qui orientent le choix d'une politique,
- Développer une réflexion institutionnelle,
- Etablir une structure d'accompagnement et un cadre éducatif,
- Guider l'équipe dans la réflexion concernant les problématiques de l'intimité, de la protection, de la formation, de la discrétion (secret professionnel), des limites ...

Maladie mentale et psychiatrie dans l'institution.

Il est un fait certain que nos institutions accueillant des personnes handicapées ou des jeunes en grande difficultés sont confrontées à différents troubles mentaux. Par ailleurs, l'utilisation de médicaments (neuroleptiques, anxiolytiques, antidépresseurs...) est fréquente. Cette dimension psychiatrique est à prendre en compte tout autant que la dimension éducative.

Nous proposons une formation concrète ayant pour but :

- de voir ou revoir les caractéristiques des principaux troubles mentaux ou maladies psychiatriques (schizophrénie, troubles bipolaires, troubles de la personnalité...),
- de présenter les types de médications les plus souvent utilisés, ainsi que leurs effets secondaires,
- de réfléchir à établir une meilleure collaboration médicale - pédagogique afin de répondre au mieux aux problèmes comportementaux provoqués par la maladie mentale,
- d'envisager le rôle de l'éducateur ainsi que du bénéficiaires vis à vis notamment de la médication,
- de proposer une réflexion sur les questions éthiques que soulève la prise en charge médicale des bénéficiaires de nos institutions.

Supervision

Supervision

Bon nombre d'équipes, dans le domaine non-marchand, rencontrent différentes difficultés dans leur travail : nous sommes des professionnels confrontés sans cesse à la relation, c'est notre outil de travail.

Cela crée des tensions : difficultés rencontrées avec le public dont on a la charge, violence, collaboration compliquée au sein de l'équipe, au sein de l'institution, tensions subies par les pouvoirs subsidiants qui se répercutent, essoufflement professionnel...

La supervision vise à introduire un tiers, un élément extérieur à l'institution qui a pour mission principale d'établir un cadre au sein duquel chaque membre de l'équipe doit pouvoir se sentir suffisamment sécurisé pour pouvoir aborder les difficultés qu'il rencontre.

- Pour le superviseur, établir un cadre sécurisant, garantissant l'écoute de chacun et le non-jugement.
- Mettre des mots sur les difficultés rencontrées dans le travail avec la personne, l'utilisateur, le patient, le client...
- Prendre du recul vis-à-vis d'un travail qui nous plonge constamment dans l'ici et maintenant.
- Comprendre et analyser des situations vécues comme problématiques.
- Prendre conscience de nos attitudes, des jeux relationnels dans lesquels nous sommes plongés, des similitudes entre le fonctionnement des usagers et celui des professionnels.
- Echanger autour des difficultés rencontrées en équipe, dans le travail de collaboration entre les différents travailleurs.
- Rechercher ensemble et mettre en oeuvre des solutions, développer des outils de prévention applicables, partager les outils, savoirs, pratiques efficaces.
- Nos supervisions sont destinées aux équipes institutionnelles du secteur social, de l'éducation, de la santé.

Educateurs, animateurs, infirmiers, psychologues, assistants sociaux, formateurs, directeurs ...

Supervision (suite)

Aspect pratique :

Un formulaire de contact se trouve sur la page d'accueil de notre site internet Fusegu.

Nous prendrons contact avec vous rapidement afin de vous mettre directement en relation avec un de nos superviseurs disponibles.

Une rencontre pour une analyse précise de la demande se fait soit dans l'institution soit au domicile du superviseur.

Durée d'une supervision :

De quelques heures à une journée complète (6 heures) renouvelable selon le besoin défini pendant l'entretien préalable.

Prix :

Selon la demande et le travail à fournir.

Management et outils de travail



© FUSEGU Srl - www.fusegu.be

4 CHEMIN JEAN-LEMAY - 7870 CAMBRON-ST-VINCENT - BELGIQUE

Le secret professionnel/médical

Comment travailler au quotidien ?

En construction



© FUSEGU Srl - www.fusegu.be

4 CHEMIN JEAN-LEMAY - 7870 CAMBRON-ST-VINCENT - BELGIQUE

Comment instaurer le management participatif, le socioconstructivisme et la responsabilisation des travailleurs dans nos organisations ?

Management participatif et entreprise libérée. A ne pas confondre.

Avant de parler de la notion du management participatif, il me semble judicieux de pouvoir mettre en évidence que les relations de travail dans le secteur social ont quelque chose de paradoxal : Une organisation du non-marchand est conçue comme une entreprise comme les autres qui ne peut pas faire de perte (et donc idéalement avoir un certain profit) dans un mode de fonctionnement régi par des règles économiques standard avec des obligations de qualité de prise en charge. Le paradoxe se trouve dans le fait de faire côtoyer un fonctionnement d'offre de service de plus en plus exigeant dans un monde issu du don avec un fonctionnement basé sur l'échange social et l'altruisme. La théorie économique standard régit parfaitement la pratique des acteurs de terrain dans l'accompagnement des bénéficiaires (tendance à cliver les travailleurs selon leurs diplômes, formations, spécialisations, la définition de fonction ...) alors que toutes les observations menées par la sociologie du monde du travail montrent que l'efficacité de la prise en charge de personne en situation de handicap se base sur la capacité des professionnels à coopérer .

Dans les années 80, la solution a été vite trouvée dans les organisations pour mobiliser les membres du personnel : « Gouverner par la reconnaissance » .

Dans son livre « mentir au travail », Duarte Rolo explique la dépendance des membres du personnel vis-à-vis de la reconnaissance. Grâce à des méthodes de management qui jouent subtilement de la récompense à la brimade, la mobilisation des employés était basée sur la menace. La peur et la crainte de la hiérarchie jouaient un rôle fondamental. La reconnaissance devenait un enjeu et un outil permettant d'installer un certain contrôle des travailleurs. La participation des travailleurs était assurée essentiellement par la promesse de reconnaissance. Danièle Linhart parle aussi de ce phénomène dans son livre « la comédie humaine du travail – de la déshumanisation taylorienne à la surhumanisation managériale ». La reconnaissance est un jalon important de la quête identitaire, mais son utilisation dans les organisations est à mes yeux assez suspect car elle repose sur le regard de l'autre et surtout le regard du responsable hiérarchique. Cette quête constante de reconnaissance est à l'origine d'enjeu qui entrave inévitablement la coopération attendue des travailleurs sociaux. Comment travailler l'autonomie et la créativité dans mon travail si je suis enfermé dans une quête sans fin de reconnaissance vis-à-vis de ma hiérarchie ?

Cette formation répondra à ces questions par des actions pratiques à mettre en place sur le terrain.

Il est important de préciser la différence fondamentale entre le management participatif et les entreprises libérées. On ne parle pas du tout de la même chose.

Comment instaurer le management participatif, le socioconstructivisme et la responsabilisation des travailleurs dans nos organisations ? (suite)

Le management participatif facilite la mise en place des logiques de qualité.

L'approche qualité

La première question à se poser est : « Quelles sont les attentes des bénéficiaires concernés par le processus de prise en charge ? » et non pas « Comment améliorer l'efficacité dans notre organisation ? ». Cette deuxième interrogation vient ensuite, mais toujours stimulée par la prise en compte des bénéficiaires. La focalisation sur les besoins des bénéficiaires sert de boussole pour orienter les efforts de la démarche par processus.

Informations pratiques :

Durée de la formation : Une journée (6 heures)

Groupe de 8 à 14 maximum.

Une rencontre pour une analyse précise de la demande peut se faire quelques semaines avant la date prévue de la formation.

Besoins spécifiques sur demande.

La gestion de projet

Gérer un projet de manière proactive demande du temps et des efforts. La méthodologie de gestion de projet permet de :

Mener à terme tous les projets plus rapidement et à moindre coût. L'un des avantages d'une méthodologie réside dans sa capacité d'être réutilisée. Une fois que les processus, les procédures et les modèles sont élaborés, ils peuvent être réutilisés (avec des modifications accessoires) dans tous les projets futurs. Cela entraîne une réduction du temps de lancement et une courbe d'apprentissage plus courte pour les membres de l'équipe, et des économies de temps parce qu'on n'est pas tenu de réinventer les procédés et les modèles à partir de rien, pour chaque projet.

Être plus prévisible. L'un des premiers bénéfices qui pourraient résulter d'une bonne méthodologie de management de projet est que vous allez être plus prévisible. Vous allez constater que si vous effectuez une meilleure planification, vous allez mieux assimiler le travail à accomplir, et vous allez mieux estimer ce travail. Ensuite, plus le projet progresse plus vous allez mieux gérer le travail afin d'atteindre votre échéancier et votre budget estimés. Cette capacité à être prévisible est cruciale lorsque votre société est en train de prendre des décisions concernant quel projet exécuter.

Réduire l'effort de travail et les coûts avec une gestion proactive du contenu. Beaucoup de projets rencontrent des difficultés dans la gestion du contenu, ce qui entraîne un effort et un coût supplémentaires dans la réalisation du projet et parfois même une perte de sens. Acquérir de meilleurs processus de gestion de projets permet d'être en mesure de gérer le contenu d'une manière plus efficace.

Trouver une solution meilleure qui « convient » dès le départ, grâce à une meilleure planification. De nombreux projets rencontrent des problèmes en raison d'une différence entre la volonté du client et la solution livrée. L'emploi d'une méthodologie rend possible une meilleure planification et permet à l'équipe et au commanditaire de se mettre d'accord sur les livrables principaux.

Résoudre les problèmes plus rapidement. Certaines équipes consacrent trop de temps et fournissent trop d'énergie pour résoudre certains problèmes parce qu'elles ignorent comment le faire dès le départ. Un processus de gestion proactive des problèmes majeurs est utile pour s'assurer que les problèmes soient résolus aussi vite que possible.

Gérer les risques avant l'apparition des problèmes. Le management des risques du projet consiste à identifier les problèmes potentiels et à les gérer avant qu'ils ne surviennent.

La gestion de projet (suite)

Communiquer et gérer plus efficacement les attentes des bénéficiaires du projet, des équipiers et des autres parties prenantes. La plupart des conflits qui surgissent au cours d'un projet peuvent être évités grâce à une communication proactive à facettes multiples. Par ailleurs, beaucoup de problèmes qui apparaissent lors d'un projet ont pour origine une mauvaise surprise plutôt qu'un problème spécifique qui survient. La méthodologie ProjectStep insiste sur la communication proactive, formelle et informelle, qui réduit le nombre de ces mauvaises surprises.

Garantir la prise en charge qualité dès le départ. Maîtriser le processus de gestion de la qualité qui permettra d'emblée à l'équipe de comprendre les besoins du bénéficiaire en termes de qualité. Une fois ces besoins définis, l'équipe peut mettre en place des techniques de contrôle qualité et d'assurance qualité, afin de satisfaire les exigences du bénéficiaire et/ou des organismes de contrôle.

Repérer les mauvais projets avant leur mise en place.

Améliorer la gestion des finances. Ceci est le résultat d'une meilleure définition du projet, d'une meilleure estimation, d'une meilleure budgétisation et d'un meilleur suivi des coûts réels du projet par rapport au budget. Une telle rigueur est susceptible de vous amener à avoir une meilleure prévisibilité et un meilleur contrôle.

Améliorer le climat de travail. Management participatif et responsabilisant.

Informations pratiques :

Durée de la formation : Une journée (6 heures)

Groupe de 8 à 14 maximum.

Une rencontre pour une analyse précise de la demande peut se faire quelques semaines avant la date prévue de la formation.

Besoins spécifiques sur demande.

Flasher ce Qr Code pour enregistrer directement
nos coordonnées sur votre tablette et/ou smartphone



© FUSEGU Srl - www.fusegu.be

4 CHEMIN JEAN-LEMAY - 7870 CAMBRON-ST-VINCENT - BELGIQUE