



ORFAÉ

CATALOGUE DE FORMATIONS

Septembre 2026





ORFAÉ

Pour tout renseignement ou demande de formation sur mesure :

Votre contact ORFAÉ

Julie MILLIAN

Responsable pédagogique

julie@orfae.fr

07 88 21 65 67

site internet : www.orfae.fr



NDA : 272 104 91 221

SIRET : 945 285 963 00019

PRÉSENTATION DE NOTRE ORGANISME

Spécialisé dans l'accompagnement des structures médico-sociales et plus particulièrement celles de l'aide et du soin à domicile, ORFAÉ intervient auprès de toutes les organisations qui souhaitent s'inscrire dans le cadre de projets pour la modernisation de leurs services ou établissements ou pour la mise en place et le fonctionnement optimal de leurs services autonomie à domicile (SAD).

Notre expertise s'articule aujourd'hui autour de compétences en psychologie des organisations, psychologie positive au travail, sociologie des organisations, neurosciences, analyse de pratiques professionnelles, co-développement et coaching, qui viennent structurer nos projets de formations et d'accompagnements conseil dans les champs organisationnels, de transformations managériales ou de développement des compétences psychosociales des professionnels de ce secteur.

Notre mission auprès de ces professionnels et leurs organisations est de créer des environnements et organisations de travail plus vertueuses sur le plan humain et vecteurs de performance plus durable.

Notre organisme de formation certifié QUALIOPi propose des formations basées notamment sur les apports scientifiques de la psychologie positive au travail, qui proposent une approche intégrée de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) dans les organisations.

Cette approche qui a fait la preuve de son efficacité dans les organisations, agit de façon pluridimensionnelle : l'individu (le salarié), le collectif (l'équipe) et l'organisation (la direction), séparément ou concomitamment selon les besoins.



■ ■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION

Nos actions de formations sont organisées autour de plusieurs grands enjeux pour les dirigeants et leurs salariés :

- **réussir sa transformation organisationnelle** grâce à des encadrants de proximité plus ajustés dans leur posture professionnelle
- **développer les parcours professionnels et les compétences des collaborateurs** pour mieux faire face aux évolutions du secteur et mieux s'adapter aux nouvelles exigences de leur métier,
- **trouver de nouvelles modalités de recrutement et/ou de travail en équipe** pour susciter l'engagement et la fidélisation des équipes
- **développer des compétences psychosociales** pour renforcer les ressources individuelles des collaborateurs
- **proposer des accompagnements individuels ou collectifs aux encadrants ou aux équipes** pour promouvoir le sens de leur mission et proposer des espaces de soutien dédiés

Elles peuvent être adaptées sur mesure afin de toujours mieux répondre aux besoins locaux des professionnels et de leurs dirigeants.

Notre jeu pédagogique, HOMIZIA, spécialement conçu pour le secteur du soutien à domicile, permet d'aborder de façon ludique la découverte du métier d'aide à domicile, d'animer des réunions de façon innovante pour évoquer les situations complexes, ou encore de se former au sujet de la bientraitance et de la prévention de la maltraitance à domicile.

Nous mettons à votre disposition des compétences expertes dans leur domaine. Ces compétences viendront vous appuyer dans l'émergence de l'offre de demain, en accompagnant vos innovations organisationnelles et managériales.



■ ■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION

PRÉSENTATION DE NOTRE ORGANISME DE FORMATION



Mélanie BAZIN
Gérante associée
Responsable conseil et formation



Julie MILLIAN
Gérante associée
Responsable pédagogique et référente handicap



Alizée ROVERE
Assistante administrative



Linda ROHAC
Formatrice partenaire



Mathieu GUIRAUD
Formateur partenaire



Julie MILLIAN
Formatrice Orfaé



Mélanie MARTHE
Formatrice partenaire



Romain BAZIN
Formateur partenaire



Carine RAOULT
Formatrice partenaire

Qualiopi
processus certifié

■ ■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION



SOMMAIRE

COMPÉTENCES CLÉS POUR VOTRE TRANSFORMATION ORGANISATIONNELLE	p.9
LE FACILITATEUR D'ÉQUIPE.....	p.11
CONSTRUIRE SA VIE D'ÉQUIPE.....	p.17
 COMPÉTENCES CLÉS DES MÉTIERS DE L'AIDE ET DU SOIN À DOMICILE	 p.20
PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE L'ISOLEMENT À DOMICILE DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES - INITIATION.....	p.21
LES ENJEUX DE LA COORDINATION ET DU TRAVAIL PARTENARIAL DES RESPONSABLES DE SECTEUR.....	p.25
ANIMER SA RÉUNION D'ÉQUIPE AVEC HOMIZIA	p.31
FAVORISER LA BIENTRAITANCE ET AGIR CONTRE LA MALTRAITANCE À DOMICILE.....	p.33
 PROMOUVOIR LA SANTÉ MENTALE ET LES RESSOURCES DES COLLABORATEURS	 p.34
DÉVELOPPER SA RÉSILIENCE AU QUOTIDIEN	p.35
IDENTIFIER ET MOBILISER LES FORCES DE CARACTÈRE AU TRAVAIL - INITIATION.....	p.39
 EN COMPLÉMENT DE LA FORMATION	 p.42
COACHING PROFESSIONNEL INDIVIDUEL.....	p.43
ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES PAR LA MÉTHODE DU CO-DÉVELOPPEMENT	p.45
DÉCOUVRIR LE MÉTIER D'INTERVENANT À DOMICILE.....	p.49





COMPÉTENCES CLÉS POUR VOTRE TRANSFORMATION ORGANISATIONNELLE

POUR LES ENCADRANTS DE PROXIMITÉ POURQUOI ?

Les encadrants intermédiaires dans les services doivent faire face à l'évolution des attentes et besoins dans la relation des équipes au travail, et ce, dans un contexte sociétal et organisationnel en perpétuel mouvement. La baisse de l'attractivité des métiers, les problèmes de santé multiples des salariés qui génèrent du turn-over et de l'absentéisme, la gestion et l'apaisement des conflits internes sont autant d'attentes fortes et de défis auxquels ils doivent répondre. Les équipes attendent de leurs managers qu'ils soient plus à l'écoute de leurs besoins et de véritables facilitateurs au quotidien pour répondre aux diverses demandes liées à leurs missions d'accompagnement et aux conditions de travail dans lesquelles ils évoluent.

Il existe donc de multiples enjeux de santé et de qualité de vie au travail à appréhender pour développer plus de bien-être global individuel et collectif. Les managers d'aujourd'hui et de demain doivent transformer leur posture, détenir des clefs de lecture et de compréhension du fonctionnement humain individuel et collectif au travail. Ils doivent connaître et mobiliser des outils pratiques pour accompagner leur développement. Il s'agit pour eux d'enrichir leur posture d'« encadrant » (fonctionnel ou hiérarchique) pour aller vers une posture de « facilitateur » dont l'ambition est d'amener chaque collaborateur et l'ensemble du collectif qu'ils encadrent à développer davantage de satisfaction et d'engagement pour une performance plus durable au sein de leur organisation.

 Pour l'accessibilité de la formation aux personnes en situation de handicap : nous contacter à l'adresse suivante : julie@orfae.fr

Compétences clés pour votre transformation organisationnelle

Le facilitateur d'équipe

UNE FORMATION POUR...

Tout encadrant fonctionnel ou hiérarchique : les assistants techniques ou de planification, les chargés et responsables de secteurs, cadres médico-sociaux, IDEC, coordinateurs et fonctions supports, les bénévoles encadrants...

PRÉREQUIS

Aucun prérequis.

NOMBRE DE STAGIAIRES

Groupe de 2 à 12 stagiaires.

VALIDATION

Attestation de formation.

ORGANISATION

Présentiel

Distanciel - nous consulter.

DÉLAI DE MISE EN PLACE

Nous consulter pour établir le calendrier adapté à votre besoin.

TARIFS

Sur devis personnalisé

Base : 6 750 € HT.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Approche pragmatique alternant apports théoriques, discussions interactives (études de cas, mises en situation, retours d'expérience) et application d'outils pratiques.

PROFIL DU FORMATEUR

Coach certifié et/ou expert en psychologie positive et psychologie de l'homme au travail.

DURÉE

35 heures :

10 sessions de 3,5 h (regroupables en 5 sessions de 7 h).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Questionnaire de satisfaction

Questionnaire d'autopositionnement de début et de fin de formation

Observation des interactions entre les stagiaires

Mises en situation pratiques.

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Séance 1 : Organisation du travail, effets de groupe et de résistance aux changements lors d'une transformation organisationnelle

- Identifier les enjeux d'une organisation du travail.
- S'approprier les phénomènes de groupe et de résistance aux changements au travail pour mieux accompagner une transformation d'organisation au sein d'une équipe.
- Adopter une posture facilitatrice pour accompagner le changement au sein d'une équipe.

Séance 2 : Découverte de la psychologie positive au travail et usage des forces de caractère au sein d'une organisation/d'une équipe

- Comprendre les bénéfices de l'utilisation de la psychologie positive au travail dans sa fonction d'encadrant d'équipe pour aller vers une posture d'accompagnant/facilitateur.
- Construire un projet d'intervention en Psychologie Positive au travail (IPP) à destination de son équipe.

Séance 3 : Comprendre le fonctionnement des émotions et développer son agilité émotionnelle en situation de travail

- Découvrir le fonctionnement des émotions et tester des pratiques individuelles et collectives d'agilité émotionnelle en vue d'améliorer l'engagement au travail et la performance durable d'une équipe.

Séance 4 : Renforcer son capital psychologique (optimisme, espoir, résilience et confiance en soi) pour un état d'esprit plus positif !

- Comprendre comment la résilience, l'espoir, l'optimisme et la confiance en soi constituent un capital psychologique précieux
- Savoir comment renforcer ce capital au quotidien pour soi et ses équipes

Séance 5 : Les valeurs et le sens du travail : aller à la rencontre de sa mission et de sa raison d'être professionnelle

- Définir des actions/objectifs alignés avec ses valeurs dans le cadre de sa mission de facilitateur.
- S'appuyer sur sa raison d'être professionnelle pour mieux promouvoir son métier et ses missions.

Séance 6 : Cadrer et animer les réunions et développer de bonnes routines (pratiques organisationnelles) vertueuses au quotidien

- Découvrir et expérimenter des outils pour se mettre dans un bon état d'esprit avant une réunion.
- S'approprier un cadre vertueux pour animer des réunions efficaces et agréables.
- Connaître et appliquer de bonnes routines (pratiques organisationnelles positives) pendant et en dehors des réunions.

Séance 7 : Renforcer son leadership positif et manager par la confiance et l'autonomie pour favoriser des relations harmonieuses au sein d'une équipe

- Découvrir les principes du leadership positif et identifier son style dominant de "management" afin de l'adapter selon les situations vécues.
- Soutenir l'interdépendance et la cohésion d'équipe en proposant des pratiques individuelles et collectives et en transférant les principes du management par la confiance

Séance 8 : Les principes clés pour une communication respectueuse et authentique au sein d'une équipe

- Adapter sa communication lors de feedbacks constructifs et bienveillants grâce aux principes de la communication non violente (CNV).
- Connaître les différentes attitudes en communication et maîtriser celle de l'assertivité.
- Développer l'écoute active et les techniques de reformulations.

Séance 9 : Le repérage, la prévention et l'apaisement des conflits du quotidien au sein d'une équipe

- Comprendre l'escalade conflictuelle et les différents modes d'expression des conflits afin d'agir au plus vite en cas de conflit.
- Explorer les différentes réactions personnelles face au conflit afin de développer sa posture de facilitateur en cas de conflit au sein de l'équipe
- Développer une posture managériale de médiation afin d'apaiser des conflits au sein d'une équipe.

Séance 10 : Notions à retenir pour une organisation propice à une bonne QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) - Synthèse et évaluation de la formation

- Connaître la réglementation en prévention des risques professionnels pour la santé.
- Définir le stress, le repérer et agir au quotidien pour sa prise en compte au travail.
- Résumer et hiérarchiser les éléments importants à retenir et à appliquer au quotidien pour soutenir sa posture de facilitateur au sein d'une équipe.

CE QU'EN PENSENT LES STAGIAIRES

« Beaucoup d'outils clés en main, formation qui redonne du peps et remotive dans la vie professionnelle. »

« Formateurs qui viennent du terrain... Écoute, bienveillance, sourire ils sont au top. »

« Formateur génial, tant dans son approche pédagogique que dans sa capacité à nous faire progresser. »

« Faire cette formation, c'est top. Un cadeau. »

« Cette formation m'a amené au questionnement de manière différente de celui que l'on peut faire au quotidien seul face à soi-même. »

- Cette formation a répondu à plus de **96 %** à leurs attentes
- **100 %** estiment que les objectifs pédagogiques transmis et présentés lors des sessions de formation ont été clairs.
- **96 %** d'entre eux recommandent cette formation.
- La pédagogie des formateurs obtient une moyenne de **4,54/5**.
- **100 %** d'entre eux observent une progression de leurs compétences sur les objectifs pédagogiques visés

Source : Analyse de l'ensemble des enquêtes de satisfaction et questionnaires d'auto évaluation entre juin 2025 et juillet 2026



POUR LES INTERVENANT.E.S À DOMICILE POURQUOI ?

La vie d'équipe est un chemin qui se construit et qui nécessite de mobiliser des compétences psychosociales spécifiques pour permettre à chacun de trouver sa place et de s'épanouir dans ce nouveau contexte de travail. Il s'agit pour les intervenant.es, membres d'une même équipe, de savoir identifier les forces de chacun.e et de disposer des outils pour créer les conditions du dialogue et de la cohésion. Il s'agit également d'aborder le fonctionnement d'une réunion d'équipe et de donner des outils pratiques pour accompagner dans ce nouveau fonctionnement. Enfin, faire preuve d'autonomie et d'une coordination efficace sont autant de compétences nouvelles à développer pour le bon fonctionnement en équipe solidaire / autonome / responsable notamment dans le cadre de la participation à la gestion de la planification (mensuelle ou en cas d'aléas).

La mobilisation d'outils spécifiques : cartes des forces, cartes des valeurs, modèle de compte rendu de réunion, découverte de pratique collective telle que le cercle de réciprocité pour renforcer la cohésion en réunion d'équipe, mise en situation pour réaliser des feedbacks constructifs et bienveillants..., permet d'accompagner les équipes dans cette indispensable montée en compétences techniques et psychosociales individuelles et collectives et de leur donner ainsi les moyens d'ajuster leur façon de penser et leurs comportements à cette organisation nouvelle.

Pour assurer de bons mécanismes de coordination face aux situations qui seront rencontrées en équipe (absence d'une collègue, hospitalisation d'un bénéficiaire...) il est important d'identifier les processus à mettre en œuvre. Cette démarche amène à questionner collectivement les interactions et à identifier les comportements à adopter. En mobilisant les outils de la communication utilisés dans le cadre du travail en équipe, les mises en situation pratiques autour de cas concrets permettent de repenser de façon très opérationnelle la notion de coordination et de construire collectivement les usages à promouvoir.

L'attention portée sur la qualité des relations interpersonnelles au sein de l'équipe et des formes de communication à privilégier sont également au cœur de la démarche de formation en vue d'amener le collectif de travail à plus de qualité des échanges, de satisfaction, d'engagement et d'efficacité.

Construire sa vie d'équipe solidaire / autonome / responsable

UNE FORMATION POUR...

Les intervenants à domicile ainsi que les encadrants qui participeraient aux réunions d'équipe (responsables de secteur, IDEC, assistants techniques ou administratifs, coordinateurs et fonctions support, encadrants bénévoles...).

PRÉREQUIS

Avoir constitué des équipes.

NOMBRE DE STAGIAIRES

Groupe de 4 à 12 stagiaires.

VALIDATION

Attestation de formation.

ORGANISATION

Présentiel

DÉLAI DE MISE EN PLACE

Nous consulter pour établir le calendrier adapté à votre besoin.

TARIFS

Sur devis personnalisé.

Base : 2 925 € HT.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Approche pragmatique alternant : Apports théoriques, discussions interactives (études de cas, mises en situations, retours d'expérience) et application d'outils pratiques

PROFIL DU FORMATEUR

Coach certifié et/ou expert en psychologie positive et psychologie de l'homme au travail.

DURÉE

16 h : 8 sessions de 2 h sur 8 mois.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Documents co-construits au fil des sessions, avec restitution à l'issue de chaque session.
- Questionnaire d'autopositionnement de début et de fin de formation.
- Questionnaire de satisfaction.
- Observation des interactions entre les stagiaires et mises en situation pratiques.

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

SESSION 1 : Définir nos règles de vie en collectif

- Définir le fonctionnement et les comportements attendus en collectif à partir des valeurs communes du groupe.
- Poser les bases d'un fonctionnement serein dans les équipes.
- Élaborer une charte des règles de vie de l'équipe, véritable socle de référence et de conduites attendues, à rappeler au besoin en réunion d'équipe.

SESSION 2 : La première réunion d'équipe : les forces de l'équipe en action

- Définir les forces, potentiels et compétences de chaque membre de l'équipe.
- Structurer la conduite de la réunion d'équipe en identifiant les rôles de chacun et en s'appuyant sur les forces mobilisables.
- Définir le totem de l'équipe.

SESSION 3 : Les bases de la coordination en équipe face à l'absence d'un.e collègue

- Définir en équipe les modalités de coordination à chaque temps de la planification (mensuelle, et lors de l'aléa) : Que signifie se coordonner ? Quels comportements sont attendus par les membres de l'équipe pour organiser au mieux les remplacements ? Quels usages et règles à privilégier dans l'espace de discussion en équipe (messaging de groupe) ?
- Définir des modalités de fonctionnement souhaitées dans le respect des missions de chacun.e et des enjeux de planification.

SESSION 4 : Les mécanismes d'une bonne coordination face aux autres aléas de planning

Poursuivre les objectifs définis en session 3 pour les autres types d'aléas de planning.

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

SESSION 5 : L'intégration d'un nouveau membre de notre équipe

- Identifier les actions à mettre en place (en coordination avec l'assistant technique/facilitateur de l'équipe/manager de proximité) aux différentes étapes de l'intégration d'un nouveau membre au sein de l'équipe (du besoin de recrutement au premier mois d'intégration de la personne).
- Transmettre les principes clés du fonctionnement en équipe solidaire/autonome/responsable (fonctionnement du quotidien et des réunions, documents de référence...) à sa ou son nouveau collègue.
- Connaître différentes manières positives et ludiques d'accueillir et d'intégrer sa ou son nouveau collègue.

SESSION 6 : Relations positives et cohésion d'équipe

Comprendre les mécanismes en jeu dans le principe de relation à l'autre, et s'exercer à des pratiques individuelles et collectives favorisant l'interdépendance, la cohésion et la coopération

SESSION 7 : La communication en équipe

Connaître les principes clés d'une communication assertive et positive, développer son écoute active et s'exercer à réaliser des feedbacks bienveillants et constructifs

SESSION 8 : Synthèse et capitalisation

- Réaliser un tour d'horizon des documents socles co-construits en équipe et bases du fonctionnement en équipe solidaire / autonome / responsable.
- Faire le bilan en équipe, évaluer les avancées, les mécanismes acquis et les réflexes posés ou à promouvoir pour la suite du fonctionnement en équipe solidaire / autonome / responsable.



COMPÉTENCES CLÉS DES MÉTIERES DE L'AIDE ET DU SOIN À DOMICILE

PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE L'ISOLEMENT À DOMICILE DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES - INITIATION

UNE FORMATION POUR...

Les professionnels des services autonomie à domicile, les référents “isolement” de ces services.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis.

NOMBRE DE STAGIAIRES

Groupe de 4 à 12 stagiaires.

VALIDATION

Attestation de formation.

ORGANISATION

Présentiel.

DURÉE

7 h - 1 session.

TARIFS

Sur devis personnalisé.

Base : 1 350 € HT.

DÉLAI DE MISE EN PLACE

Nous consulter pour établir le calendrier adapté à votre besoin.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Alternance entre apports théoriques et ateliers pratiques. Retours d'expériences en groupe d'analyse de situations professionnelles, jeu de rôle, études de cas, jeux pédagogiques.

PROFIL DU FORMATEUR

Expert du secteur médico-social.

LE POINT FORT

Une formation courte et adaptée aux attendus de la nouvelle mission “prévention” dans les services autonomie à domicile (SAD).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Autopositionnement entrée / sortie de formation.
- Observation des mises en situation
Questionnaire de satisfaction.



LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Reconnaître les signes précurseurs d'isolement chez les personnes âgées à domicile.
- Analyser et repérer des changements comportementaux : apprendre à détecter les modifications dans les habitudes quotidiennes de la personne, qui pourraient indiquer un risque d'isolement.
- Adapter ses méthodes d'intervention pour répondre aux besoins spécifiques de chaque personne âgée, et mettre en place des activités sociales appropriées.
- Agir dans son environnement : savoir comment informer et alerter efficacement la famille et les professionnels de santé sur les risques ou les signes d'isolement.
- Chercher et solliciter, sur le territoire d'activité, les associations partenaires et actions favorisant le lien social et la prévention de l'isolement.



Pour l'accessibilité de la formation aux personnes en situation de handicap : nous contacter à l'adresse suivante : julie@orfae.fr

DÉTAIL DU PROGRAMME

Séquence 1 : Autoévaluation de mes pratiques professionnelles

- Identifier les comportements et attitudes vertueuses déjà en place
Prendre conscience de ses représentations.
- Se situer dans sa pratique actuelle.
- Identifier ses forces et ses besoins.
- Créer un point de départ pour la réflexion et les échanges.

Séquence 2 : Comprendre l'isolement des personnes âgées à domicile

- Définir la notion d'isolement.
- Appréhender les chiffres clés autour de cette problématique.
- Identifier les causes et les conséquences de l'isolement sur la personne âgée.

Séquence 3 : Les signes précurseurs d'isolement

- Reconnaître les signes précurseurs d'isolement chez les personnes âgées à domicile.
- Créer la fiche de repérage à utiliser au sein du service pour l'instaurer dans sa pratique quotidienne.

Séquence 4 : Les changements comportementaux

- Analyser et repérer des changements comportementaux.
- Apprendre à détecter les modifications dans ses habitudes quotidiennes en s'appuyant sur la grille de repérage et en formulant des transmissions dans le logiciel métier.

Séquence 5 : Les différentes méthodes d'intervention

Adapter ses méthodes d'intervention pour répondre aux besoins spécifiques de chaque personne âgée et mettre en place des activités sociales appropriées.

Séquence 6 : Informer et alerter l'entourage (famille, autres professionnels)

Agir dans son environnement : savoir comment informer et alerter efficacement la famille et les professionnels de santé

Séquence 7 : Orienter vers les acteurs du territoire

Chercher sur leur territoire d'activité, les associations, partenaires et actions favorisant le lien social et la prévention de l'isolement.



LES ENJEUX DE LA COORDINATION ET DU TRAVAIL PARTENARIAL DES RESPONSABLES DE SECTEUR

UNE FORMATION POUR...

Les responsables de secteur en poste ou en parcours d'intégration.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis.

NOMBRE DE STAGIAIRES

Groupe de 4 à 12 stagiaires.

VALIDATION

Attestation de formation.

ORGANISATION

Présentiel.

DURÉE

35 h - 5 sessions de 7 h.

TARIFS

Sur devis personnalisé.

Base : 6 750 € HT.

DÉLAI DE MISE EN PLACE

Nous consulter pour établir le calendrier adapté à votre besoin.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Alternance entre apports théoriques et ateliers pratiques.
- Retours d'expériences en groupe d'analyse de situations professionnelles, jeu de rôle, études de cas, jeux pédagogiques, création de documents ressources.

LE POINT FORT

Une formation qui soutient l'évolution des métiers du domicile et qui répond aux exigences des missions de coordination attendues par le nouveau cahier des charges des Services Autonomie à Domicile (SAD) Aide. Chaque stagiaire repart avec son livret des partenaires de son territoire.

PROFIL DU FORMATEUR

Expert du secteur médico-social et coach professionnel.le.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Autopositionnement entrée / sortie formation.
- Observation des mises en situation
- Questionnaire de satisfaction.
- Construction et remise en main propre du livret "mon réseau partenarial de territoire"

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Définir clairement le cadre général de la fonction de coordination et clarifier le rôle et le positionnement du responsable de secteur dans la coordination.
- Constituer un réseau partenarial adapté aux problématiques repérées et faire appel à celui-ci de façon adaptée.
- Faire vivre son réseau partenarial en entretenant la relation et en suscitant la coopération.
- Mobiliser son réseau partenarial autour de la personne accompagnée et tout au long de son parcours en utilisant les outils de coordination adaptés.
- Impliquer les intervenants à domicile en diffusant la culture de la coordination et en mettant en place au sein du service les bonnes modalités organisationnelles.

 Pour l'accessibilité de la formation aux personnes en situation de handicap : nous contacter à l'adresse suivante : julie@orfae.fr

DÉTAIL DU PROGRAMME

Jour 1 : Le cadre général de la fonction de coordination

- Clarifier le rôle et le positionnement du responsable de secteur dans la coordination.
- Rappeler le cadre actuel d'intervention du RS : missions, responsabilités et articulation avec la direction / les salariés terrain / les bénéficiaires/ les partenaires.
- Identifier les spécificités du management de la coordination.
- Situer la structure dans son environnement social et médico-social (acteurs, champs d'intervention, complémentarités).
- Distinguer réseau informel (échanges entre pairs) et partenariat formalisé (coopération structurée et suivie).

Jour 2 : Constituer son réseau partenarial

- Identifier les besoins de coordination externe et les partenaires pertinents.
- Repérer les problématiques récurrentes nécessitant une intervention externe (isolement, addiction, sortie d'hospitalisation, maintien à domicile, précarité, démarches administratives, soutien aux aidants...).
- Associer à chaque situation le partenaire adapté (institutionnel, associatif ou sanitaire).
- Débuter la cartographie des partenariats.

Jour 3 : Faire vivre son réseau partenarial

- Consolider et valoriser son réseau territorial.
- Poursuivre la construction de la cartographie partenariale à partir des apports du groupe.
- Savoir se présenter et présenter sa structure à un partenaire pour susciter la coopération.
- Identifier les attentes réciproques et définir la contrepartie dans la relation partenariale.
- Élaborer un plan d'action réseau : avec qui formaliser un partenariat, comment, selon quelle temporalité.

Jour 4 : Mobiliser le réseau autour du bénéficiaire

- Articuler la coordination interne et externe autour du parcours de la personne accompagnée. Identifier et recueillir les besoins de l'utilisateur (approche globale, évolution du PPI).
- Utiliser le PPI comme outil de coordination : modalités de partage, transmission et mise à jour. Mobiliser l'éventail partenarial élaboré pour répondre aux besoins identifiés.

Jour 5 : Impliquer les intervenants à domicile de son équipe et ancrer la coordination dans la pratique quotidienne

- Diffuser la culture de la coordination au sein des équipes d'intervenants à domicile.
- Remettre et valoriser le livret "mon réseau partenarial de territoire" finalisé.
- Définir les modalités d'implication de l'équipe terrain : présentation, sensibilisation, appropriation.
- Identifier les relais internes possibles (référents thématiques) et les conditions de réussite.
- Élaborer un plan de diffusion et de suivi : comment animer la dynamique partenariale dans son service (réunions, outils internes, échanges de pratiques, etc.).

CE QU'EN PENSENT LES STAGIAIRES

« Excellente formatrice très pédagogue »

« Très bonne formatrice, dynamique, qui insuffle l'envie d'apprendre ! »

« Grâce aux échanges, nous avons appris les uns des autres. »

« Très belle pédagogie, un grand merci à Guillaume. »

« Formateur au top, à l'écoute et dans la bienveillance. »

« Un formateur engagé qui sait transmettre l'envie d'élargir nos connaissances. »

- Cette formation a répondu à **100 %** à leurs attentes
- Plus de **88 %** estiment que les objectifs pédagogiques transmis et présentés lors des sessions de formation ont été clairs.
- **100 %** d'entre eux recommandent cette formation.
- La pédagogie des formateurs obtient une moyenne de **4,94/5**.
- **100 %** d'entre eux observent une progression de leurs compétences sur les objectifs pédagogiques visés.

Source : Analyse de l'ensemble des enquêtes de satisfaction et questionnaires d'auto évaluation entre juin 2025 et juillet 2026





ANIMER SA RÉUNION D'ÉQUIPE AVEC HOMIZIA

UNE FORMATION POUR...

Les encadrants de proximité (cadre de secteur, responsables de secteur, assistants de secteur) et toute personne d'un service d'aide à domicile en situation d'animer ou de participer à des réunions d'équipe.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis pour cette formation.

NOMBRE DE STAGIAIRES

4 à 10 stagiaires.

VALIDATION

Attestation de formation.

ORGANISATION

Formation en présentiel.

DURÉE

1 journée (7 heures), 2 sessions de 3,5 h.

TARIFS

Sur devis personnalisé.

Base : 1 785 € HT (jeu fourni).

DÉLAI DE MISE EN PLACE

Nous consulter pour établir le calendrier adapté à votre besoin.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Approche pragmatique alternant : des ateliers ludiques avec un jeu de formation développé sur mesure, des apports théoriques et des partages d'expérience.

PROFIL DU FORMATEUR

Coach certifié, formé à l'usage du jeu HOMIZIA.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Observations des mises en situations pratiques.
- Questionnaire d'autopositionnement.
- Questionnaire de satisfaction.

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

CONNAÎTRE LES DIFFÉRENTES PIÈCES DU JEU HOMIZIA ET MAÎTRISER L'ANIMATION D'UNE PARTIE

- Savoir se repérer entre les différentes étapes du processus d'animation
- S'approprier le fonctionnement du jeu et ses différents éléments. Être capable d'animer une partie de jeu

S'APPROPRIER L'USAGE DU JEU HOMIZIA DANS LE CADRE D'UNE RÉUNION D'ÉQUIPE

- Détailler les étapes d'une réunion d'équipe
- Présenter les possibilités pour intégrer HOMIZIA à cette réunion
Sélectionner le processus le plus adapté
- Mettre le déroulement d'une partie de HOMIZIA en lien avec la réunion d'équipe

SAVOIR UTILISER HOMIZIA COMME SUPPORT D'ANIMATION EN MENANT UN DEBRIEF DE QUALITÉ ET EN PERMETTANT UNE PRISE DE HAUTEUR SUR LES SITUATIONS

- Savoir mener un débrief de qualité.
- Adapter sa posture pour permettre une mise en perspective des situations.
- Être capable d'expliquer le processus du jeu pour permettre à un participant de mettre en scène une situation vécue.
- Savoir utiliser les éléments d'informations collectés dans le cadre du jeu dans une perspective plus large pour formuler des bonnes pratiques.

FAVORISER LA BIENTRAITANCE ET AGIR CONTRE LA MALTRAITANCE À DOMICILE

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Reconnaître et prévenir la maltraitance au quotidien ; identifier et repérer les situations à risques.
- Favoriser la bientraitance dans les relations, les interactions et les échanges avec les personnes accompagnées.
- Initier et encourager un climat de confiance favorable aux échanges entre professionnels sur leurs pratiques.

UNE FORMATION POUR...

Les intervenantes à domicile

PRÉREQUIS

Aucun prérequis pour cette formation.

NOMBRE DE STAGIAIRES

2 à 12 stagiaires.

ORGANISATION

Formation en présentiel.

VALIDATION

Attestation de formation.

DURÉE

1 journée (7 heures), 1 session.

TARIFS

Sur devis personnalisé.

Base : 1 350 € HT.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Approche pragmatique alternant des ateliers ludiques avec un jeu développé de formation sur mesure, des apports théoriques, des partages d'expériences.

PROFIL DU FORMATEUR

Formateur expert du médico-social.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Interactions sur les jeux de rôle.
- Questionnaire d'autoévaluation.
- Synthèse par le stagiaire des bonnes pratiques identifiées.
- Questionnaire de satisfaction.

DÉLAI DE MISE EN PLACE

Nous consulter pour établir le calendrier adapté à votre besoin.



PROMOUVOIR LA SANTÉ MENTALE ET LES RESSOURCES DES COLLABORATEURS

DÉVELOPPER SA RÉSILIENCE AU QUOTIDIEN

UNE FORMATION POUR...

Les professionnels formés dans un métier d'accompagnement, travailleurs sociaux, IDE, aides-soignants, aides à domicile.

PRÉREQUIS

Un entretien sera réalisé si vous ne faites pas partie des corps de métiers cités précédemment pour évaluer la pertinence et capacité à suivre le programme.

NOMBRE DE STAGIAIRES

Groupe de 4 à 12 stagiaires.

VALIDATION

Attestation de formation.

ORGANISATION

Distanciel - utilisation de l'outil GOOGLE MEET.

DURÉE

16 h - 8 sessions de 2 h.

TARIF

Sur devis personnalisé.
Base : 3 085 € HT.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Alternance entre apports théoriques et ateliers pratiques à l'aide de "tables rondes" et groupes de parole, coaching en binôme et/ou trinôme, tests psychologiques, retours d'expériences, groupe d'analyse de situations professionnelles, jeux de rôle, études de cas, vidéos d'exemple, jeux pédagogiques.

PROFIL DU FORMATEUR

Facilitateur du programme de formation "SPARK résilience".

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Questionnaire d'autopositionnement en début et en fin de formation.
- Interactions entre les stagiaires.
- Réalisation du travail intersession.
- Questionnaire de satisfaction.

DÉLAI DE MISE EN PLACE

Nous consulter pour établir le calendrier adapté à votre besoin.

POURQUOI CE MODULE ?

La résilience est le processus qui consiste à **savoir s'adapter face à l'adversité, aux traumatismes, aux tragédies, aux menaces ou aux sources importantes de stress.**

On peut aussi la définir comme le fait de **“rebondir” face à des expériences difficiles.**

Le **programme de formation et de psycho-éducation** proposé s'appuie sur les **résultats de la recherche de quatre domaines d'études scientifiques** : la thérapie cognitivo-comportementale, la résilience, la croissance post- traumatique et la psychologie positive. Il contribue à **améliorer les stratégies d'adaptation des apprenants** en temps de crise et leur **capacité à prendre de bonnes décisions, même dans des conditions environnementales stressantes.** Il vise également à aider les apprenants à **développer la capacité de s'épanouir et de prospérer, plutôt que de simplement survivre, face aux difficultés et incertitudes inévitables.** Plus encore, ce programme permet de développer des **“muscles de la résilience” en identifiant ses forces, ses réseaux de soutien social, ses sources d'émotions positives et ses expériences antérieures de résilience.**

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre le fonctionnement et l'interaction entre la résilience, l'espoir et l'optimisme.
- Comprendre le rôle des mécanismes de la pensée et l'intérêt de la flexibilité cognitive dans notre résilience.
- Identifier les stratégies d'adaptation efficaces à développer pour traverser les difficultés.
- Identifier comment prendre de bonnes décisions dans des conditions environnementales stressantes.
- Comprendre comment travailler son habileté à s'épanouir et à bien vivre et non juste à survivre face à l'inévitable et à l'incertitude.
- Renforcer ses « muscles de la résilience » en identifiant ses forces, ses soutiens sociaux, les sources des émotions positives et sa confiance en soi à travers ses autres expériences de résilience.

DÉTAIL DU PROGRAMME DE PSYCHO-ÉDUCATION “SPARK RÉSILIENCE”

Le programme **SPARK résilience**® est un programme original développé par le Pr. Ilona Boniwell et ses collègues entre 2009 et 2010 et a été implanté à travers le monde au sein d'écoles et d'entreprises : Angleterre, France, Pays-Bas, Japon et Singapour. Les gouvernements français et britannique ont reconnu le Programme SPARK Résilience® comme l'un des programmes de résilience les plus influents. S'appuyant sur des recherches solides, le programme a montré son efficacité avec des résultats probants qui ont été publiés dans différentes revues scientifiques.

Nos formateurs ont été formés par les équipes du Pr. Boniwell à la transmission et la facilitation de ce programme de psycho-éducation auprès des professionnels de l'accompagnement humain.



Afin de valider l'acquisition des compétences et l'intégration des **21 stratégies de résilience** abordées dans le programme, des **travaux entre chaque session** (ne dépassant pas 15 à 20 minutes) seront demandés :

- **Écrire son histoire de résilience.**
- **Écrire son utilisation des pratiques de la flexibilité émotionnelle**
- **Écrire son utilisation des pratiques de l'agilité émotionnelle + visionner 2 vidéos.**
- **Écrire son utilisation des stratégies de la réaction responsable et respectueuse.**
- **Écrire son histoire de sens.**

DÉTAIL DES SESSIONS

Session 1 : la résilience maintenant -> Explorez la notion de résilience et identifiez les principaux leviers pour vous aider à faire face à la situation actuelle.

Session 2 : la flexibilité mentale -> Remettez en question votre perception habituelle des situations et développez votre flexibilité et votre adaptabilité dans votre façon de penser.

Session 3 : réguler ses émotions pour la résilience -> Apprenez et pratiquez différentes stratégies de régulation émotionnelle pour améliorer la résilience.

Session 4 : Réagir de manière adéquate face à l'adversité -> Comprendre et explorer différentes stratégies pour réagir à la situation.

Session 5 : Trouver du sens dans l'adversité -> Explorez le concept de croissance post-traumatique et la façon dont on peut trouver quelque chose de positif dans l'adversité.

Session 6 : Les muscles de la résilience : les émotions positives et les relations positives -> Faites le plein de ressources en identifiant des activités ressourçantes et en resserrant vos liens.

Session 7 : Les muscles de la résilience : forces et confiance en soi -> Apprenez à vous servir de vos réussites et de vos qualités pour rebondir.

Session 8 : La résilience dans la vie et au travail : une base solide pour l'avenir -> Instaurez durablement des ressorts pour une résilience au quotidien et dans sa vie professionnelle (définir son SPARK Ressources au travail).

IDENTIFIER ET MOBILISER LES FORCES DE CARACTÈRE AU TRAVAIL - INITIATION

UNE FORMATION POUR...

Les professionnels formés dans un métier d'accompagnement (consultants, coachs, formateurs, facilitateurs...), les professionnels des ressources humaines, les managers ou encadrants d'équipe, les professionnels de l'éducation.

PRÉREQUIS

Un entretien sera réalisé si vous ne faites pas partie des corps de métiers cités précédemment pour évaluer la pertinence et capacité à suivre le programme.

NOMBRE DE STAGIAIRES

1 à 12 stagiaires.

VALIDATION

Attestation de formation

ORGANISATION

Distanciel.

DURÉE

3,5 h - 1 session.

TARIF

Sur devis personnalisé.
Base : 650 € HT.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Alternance entre apports théoriques, tests psychologiques, retours d'expériences et ateliers pratiques, jeux de rôle, études de cas.

PROFIL DU FORMATEUR

Expert en psychologie positive au travail et en psychologie de l'homme et des organisations et/ou coach professionnel

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Questionnaire d'autopositionnement en début et en fin de formation.
- Interactions entre les stagiaires et le formateur.
- Mises en situation
- Questionnaire de satisfaction.

DÉLAI DE MISE EN PLACE

Nous consulter pour établir le calendrier adapté à votre besoin.



LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Transmettre la définition d'une force, les bénéfices à mobiliser ses forces au travail et faire la différence entre une force, un potentiel, une compétence et une faiblesse.
- Maîtriser 3 façons d'identifier les forces de caractère d'une personne.
- Accompagner à réaliser le cadran des forces d'un collaborateur et celui des membres de son équipe (si manager ou coach d'équipe, facilitateur ...).
- S'approprier le modèle 4 M en psychologie positive et découvrir comment l'appliquer en situation de travail (exemple de la conduite des réunions d'équipe).
- Maîtriser quelques exercices pour renforcer les forces d'un collectif de travail.



Pour l'accessibilité de la formation aux personnes en situation de handicap : nous contacter à l'adresse suivante : julie@orfae.fr

CE QU'EN PENSENT LES STAGIAIRES

« Bon équilibre entre théorie et cas pratiques et la formatrice a veillé à ce que le contenu soit cohérent avec mon quotidien professionnel »

- Cette formation a répondu à **100 %** des attentes des stagiaires.
- **100 %** estiment que les objectifs pédagogiques transmis et présentés lors des sessions de formation ont été clairs.
- **100 %** d'entre eux recommandent cette formation.
- La pédagogie des formateurs obtient **100 %**.
- **100 %** des stagiaires observent une progression de leurs compétences sur les objectifs pédagogiques visés.

Source : Analyse de l'ensemble des enquêtes de satisfaction et questionnaires d'auto évaluation entre juin 2025 et juillet 2026



EN COMPLÉMENT DE LA FORMATION



COACHING INDIVIDUEL

UNE PRESTATION POUR...

Tous les professionnels de la relation d'aide et de soin en ressentant le besoin. Cet accompagnement s'adapte à vos besoins et permet d'aborder les sujets dont le(s) professionnel(s) accompagné(s) ont besoin pour progresser dans leur(s) métier(s).

PRÉREQUIS

Pas de prérequis.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

1 personne.

ORGANISATION

Distanciel ou présentiel - nous consulter.

DURÉE

- 1 séance de découverte et de recueil des besoins d'1 h
- 1 séance d'engagement tripartite de 30 minutes
- 6 séances de 1h30
- 1 séance de bilan d'1 h

TARIFS

Sur devis personnalisé
Base : 1 800 € HT.

LES + DU COACHING

Cet accompagnement peut également venir en support aux professionnels subissant une forme pathogène du stress chronique et/ou aigu : burn-out du soignant, TSPT, fatigue de compassion, ou toute autre forme de burn-out traumatique (traumatisme vicariant...).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Un calendrier est prédéfini ensemble pour définir les sujets abordés à chaque séance. Les coachs s'appuient sur des modèles théoriques éprouvés pour guider la réflexion et structurer l'échange. (ex : valeurs de SCHWARTZ et théorie de l'autodétermination, cycle de l'autonomie de Katerine Symor...).



Cet accompagnement étant développé sur-mesure pour répondre aux besoins de chacun.e, nous ne pouvons donner une liste exhaustive de tous les sujets qui pourraient être abordés.

Voici donc quelques exemples de sujets que nous proposons aux professionnels que nous accompagnons :

- Prise de conscience et de hauteur en vue d'identifier l'impact de la transformation organisationnelle en cours sur les missions quotidiennes / tâches, repérer et identifier les éventuels freins au changement et déjouer les mécanismes de résistances.
- Soutenir la motivation et les valeurs au travail à la lumière de son poste actuel et de ses évolutions attendues.
- Valoriser les relations au travail, notamment en matière de coopération interne.
- Découvrir et appliquer les bons comportements pour favoriser l'autonomie relationnelle et renforcer sa coordination avec les équipes.
- Soutenir les compétences psycho-sociales (savoir être) en matière de gestion des émotions, d'approche centrée solution et de leadership positif.
- Découvrir et appliquer des méthodes de gestion des émotions, de leadership positif, de développement de la confiance et de communication positive afin de renforcer la collaboration avec les équipes.



Pour l'accessibilité de la formation aux personnes en situation de handicap : nous contacter à l'adresse suivante : julie@orfae.fr

ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES PAR LA MÉTHODE DU CO-DÉVELOPPEMENT

UNE PRESTATION POUR...

La méthode du co-développement permet des échanges entre professionnels partageant des préoccupations ou problématiques similaires. En cela, elle s'adresse à tout type de groupe de pairs : intervenants à domicile, responsables de secteur, assistants de plannings, dirigeants de structures. Des collaborations entre structures peuvent être constituées grâce à des groupes de pairs inter services.

PRÉREQUIS

Pas de prérequis.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

Groupe de 6 à 10 personnes.

DURÉE

A minima autant de séances que de personnes dans les groupes, pour que chacun puisse être à son tour « client » de la séance. Fréquence des séances à adapter selon les besoins.

TARIFS

Sur devis personnalisé.

Base : 650 € la séance HT.

Ce tarif comprend le soutien à la planification des groupes, une communication interne de lancement à destination des managers et un bilan de fin de cycle.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Au cours des séances, une situation est exposée par un participant et, en respectant un processus en 6 étapes, les autres participants viennent partager des expériences et des suggestions en lien avec la situation exposée. Le participant concerné choisit les pistes qu'il retient et en déduit un plan d'action personnel pour améliorer sa situation. Le facilitateur est garant de la méthode et assure la régulation du groupe.

ORGANISATION

Distanciel ou présentiel - nous consulter.



Les professionnels de l'accompagnement humain sont soumis à de multiples demandes et exigences en lien avec leurs missions et les contraintes organisationnelles liées à leur champ d'exercice plus particulièrement à domicile.

Le développement de leurs ressources personnelles et collectives est donc une nécessité pour répondre à l'ensemble de ces exigences.

Les ressources qui sont à leur disposition sont de deux natures :

- internes (adaptabilité, gestion des émotions, analyse des situations...).
- externes : collègues, pairs, partenaires, autres intervenants à domicile et autres soutiens...

Les relations de travail avec leurs collègues en tant que réseau de soutien social, constituent un apport indéniable dans cet équilibre entre les demandes fortes de leur environnement de travail et les ressources qu'ils peuvent mobiliser pour y faire face.

C'est cet équilibre qui garantit une bonne gestion du stress par une approche préventive de celui-ci. La méthode du co-développement offre une réponse à l'ensemble de ces enjeux.

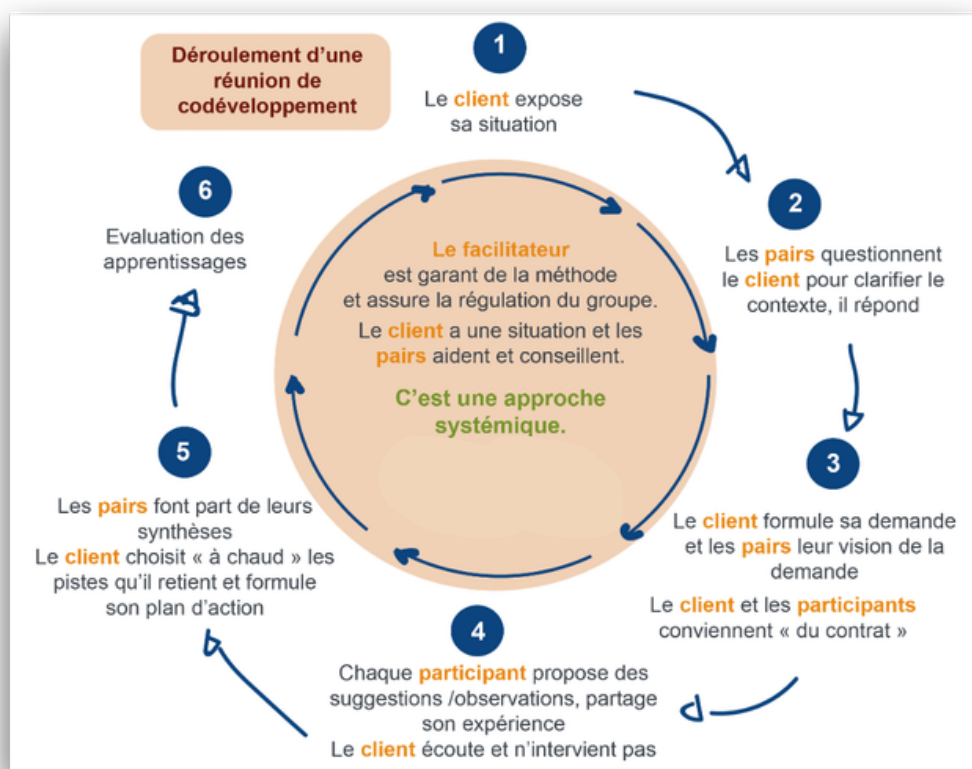
Véritable temps de cohésion et de coopération entre pairs, cette méthode permet aux participants de faire « corps » et de s'appuyer sur le sentiment d'appartenance au groupe. Le codéveloppement est une approche qui permet la croissance continue de sa pratique professionnelle au sein d'une communauté d'apprentissage ou tout simplement d'un groupe de collègues.

Il amène à plus de compréhension d'une situation complexe, à s'interroger sur sa façon de faire et à trouver de nouvelles solutions, en s'appuyant sur les propositions de pratiques ou de moyens d'agir (attitudes et comportements) émanant du collectif.

Nos consultants sont compétents dans l'animation de la méthode développée au Québec par Adrien Payette et Claude Champagne en 1997 et qui définissent le co-développement ainsi : « Le groupe de co-développement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique. La réflexion effectuée, individuellement et en groupe, est favorisée par un exercice structuré de consultation qui porte sur des problématiques vécues actuellement par les participants... »

Au cours des séances, chaque situation exposée s'organise autour d'un processus en 6 étapes décrit dans ce schéma ci-contre.

Il faut entendre ici le « client » comme étant l'un des participants de la séance.



Pour l'accessibilité de la formation aux personnes en situation de handicap : nous contacter à l'adresse suivante : julie@orfae.fr



DÉCOUVRIR LE MÉTIER D'INTERVENANT À DOMICILE

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- S'immerger dans le quotidien d'un intervenant à domicile.
- Découvrir les différentes facettes du métier.
- Favoriser les interactions autour de situations concrètes. Interpeller sur la diversité des missions et des situations vécues par les professionnels du domicile.

UN ATELIER POUR...

Les services qui souhaitent intégrer de nouveaux collaborateurs et/ou qui souhaitent faire découvrir le métier d'aide à domicile de façon plus attractive.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis pour cet atelier.

ORGANISATION

Un atelier de 2 h.

TARIF

Sur devis personnalisé.
Base : 385 € HT.

MÉTHODES D'ANIMATION

Approche pragmatique : atelier ludique avec un jeu de formation développé avec des intervenants à domicile (HOMIZIA), des cas concrets pour une plongée dans le quotidien de ces professionnels.

PROFIL DE L'ANIMATEUR

Animateur expert du secteur du médico-social et des métiers du domicile.

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Tables (pour accueillir le plateau de jeu de 40 x 75 cm) et chaises.

 Pour l'accessibilité de la formation aux personnes en situation de handicap : nous contacter à l'adresse suivante : julie@orfae.fr

LES AVANTAGES DU SERIOUS GAME

UNE ANIMATION DYNAMIQUE ET INTERACTIVE

Les personnes interagissent autour de situations du quotidien rencontrées entre un professionnel du domicile et son bénéficiaire. Les caractéristiques de l'utilisateur sont définies (âge, histoire de vie, contraintes physiques...), il faut pouvoir en tenir compte dans le cadre de la prise en charge à domicile. C'est très concret ! Les joueurs peuvent enchaîner plusieurs situations ou observer d'autres personnes jouer et contribuer à leur réflexion face aux situations exposées.

UN SUPPORT IMMERSIF ET LUDIQUE

Une situation concrète est proposée par l'animateur et les personnes doivent décrire les actions à mener en utilisant le support du plateau de jeu.

Par exemple : que proposer à un bénéficiaire dont le plan d'aide prévoit un temps d'activités manuelles ? Autre exemple : comment répondre à une demande du bénéficiaire (repasser le linge, ranger le frigo...) ?

UN ANIMATEUR EXPERT DES MÉTIERS DU DOMICILE

L'animateur connaît le quotidien des professionnels du domicile. Cela permet au joueur de mieux appréhender la diversité des situations rencontrées et l'amène à réfléchir à des situations pratiques.

Orfaé, c'est aussi toute une équipe au service de vos projets en accompagnement conseil !



ORFAÉ

Pour tout renseignement ou demande de formation sur mesure :

Votre contact ORFAÉ

Julie MILLIAN

Responsable pédagogique

julie@orfae.fr

07 88 21 65 67

site internet : www.orfae.fr



NDA : 272 104 91 221

SIRET : 945 285 963 00019