



ORFAÉ

CATALOGUE DE FORMATIONS

Juillet 2025





ORFAÉ

Votre contact ORFAÉ :

Mélanie Bazin

melanie@orfae.fr

06 48 61 61 87

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 plusieurs organisations fédérales ou associatives dans le cadre de projets pour la modernisation des services, notamment des projets financés par la CNSA.

Notre expertise s'articule aujourd'hui autour de compétences en psychologie des organisations, psychologie positive au travail, sociologie des organisations, neurosciences, co- développement et coaching, qui viennent structurer nos projets de formations et d'accompagnements 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 réer des environnements et organisations de travail plus vertueuses sur le plan humain et vecteurs de performance plus durable.

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

Cette approche qui a fait la preuve de son efficacité, agit de façon pluridimensionnelle : l'individu (le salarié), le collectif (l'équipe) et l'organisation (la direction), séparément ou concomitamment selon les besoins. Nos actions de formations sont sur mesure et adaptées aux besoins des professionnels.



PRÉSENTATION DE NOTRE ORGANISME

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.

Enfin, notre formation dédiée à la résilience permet aux professionnels de développer leurs ressources personnelles pour mieux faire face aux différentes situations stressantes qu'ils rencontrent dans leur quotidien de travail. grâce à la découverte et l'usage de 21 stratégies cognitives, émotionnelles et comportementales. La découverte et la maîtrise de ces stratégies permettent en situations de travail stressantes d'avoir des pensées plus flexibles, de mieux réguler ses émotions et d'avoir des réactions plus responsables

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.



SOMMAIRE

COMPÉTENCES CLÉS POUR VOTRE TRANSFORMATION ORGANISATIONNELLE	p. 7
LE FACILITATEUR D'ÉQUIPE - INITIATION.....	p. 9
LE FACILITATEUR D'ÉQUIPE ET L'ORGANISATION EN EQUIPE AUTONOME / SOLIDAIRE / RESPONSABLE	p.12
LE FACILITATEUR D'EQUIPE	p. 14
CONSTRUIRE SA VIE D'ÉQUIPE AUTONOME / SOLIDAIRE / RESPONSABLE.....	p. 18
LUDOPÉDAGOGIE	p. 22
ANIMER SA RÉUNION D'ÉQUIPE AVEC HOMIZIA	p. 23
FAVORISER LA BIENTRAITANCE ET AGIR CONTRE LA MALTRAITANCE À DOMICILE	p. 25
PROMOUVOIR LA SANTÉ MENTALE ET AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL	p. 28
DÉVELOPPER SA RÉSILIENCE AU QUOTIDIEN	p. 29
IDENTIFIER ET MOBILISER LES FORCES DE CARACTÈRE AU TRAVAIL - INITIATION.....	p. 34
EN COMPLÉMENT DE LA FORMATION	p. 36
COACHING INDIVIDUEL.....	p. 37
ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET CO-DÉVELOPPEMENT	p. 39



COMPÉTENCES CLÉS POUR VOTRE TRANSFORMATION ORGANISATIONNELLE

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 aux coordonnées : melanie@orfae.fr

Le facilitateur d'équipe - initiation

UNE FORMATION POUR...

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

PRÉ REQUIS

Aucun pré-requis

NOMBRE DE STAGIAIRES

Groupe de 2 à 15 stagiaires.

ORGANISATION

Présentiel

DÉLAI DE MISE EN PLACE

Nous consulter pour établir le calendrier adapté à votre besoin.

TARIFS

Sur devis personnalisé

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Approche pragmatique alternants 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

14 h

- 2 sessions de 7 h

VALIDATION

Attestation de formation

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Questionnaire de satisfaction
- Questionnaire d'autopositionnement de début et de fin de formation
- Evaluation par l'observation des interactions entre les stagiaires lors des mises en situation

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

SESSION 1 : ACQUÉRIR LES NOTIONS DE BASES EN QVCT POUR PROMOUVOIR SON BIEN- ÊTRE AU TRAVAIL ET CELUI DE SES COLLABORATEURS

- Connaître les enjeux et la réglementation en matière de Santé et Qualité de Vie au Travail notamment dans le secteur médico-social
- Définir le stress, le repérer et agir au quotidien pour sa prise en compte au travail
- Définir les risques psychosociaux, l'épuisement professionnel, et identifier des actions à réaliser dans les 3 niveaux de prévention possibles pour un meilleur bien-être au travail

SESSION 2 : DÉVELOPPER SON OPTIMISME ET SA RÉSILIENCE ET COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT DES ÉMOTIONS POUR ÊTRE AU MEILLEUR DE SOI-MÊME

- Comprendre le fonctionnement des émotions et leur utilité y compris au travail
- Découvrir et renforcer au quotidien son capital psychologique pour une santé mentale positive au travail (résilience, optimisme et confiance en soi)
- Découvrir et expérimenter des bonnes pratiques pour se mettre dans de bonnes dispositions avant les réunions d'équipe

SEANCE 3 : PROPOSER DES ACTIONS POSITIVES POUR ANIMER LES RÉUNIONS EN ADAPTANT SA COMMUNICATION ET EN VEILLANT À LA QUALITÉ DES RELATIONS AU SEIN DE L'ÉQUIPE

- Poser le cadre pour des réunions efficaces et agréables
- Mettre en place les bonnes routines (pratiques organisationnelles positives) pendant et en dehors des réunions
- Identifier les principes clés pour développer un leadership positif et une attitude assertive
- Adapter sa communication lors de feedbacks constructifs et bienveillants

SEANCE 4 : SAVOIR PRÉVENIR, REPÉRER ET APAISER LES CONFLITS EN LIEN AVEC L'ACTIVITÉ DE PLANIFICATION

- 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
- Comprendre les principes clés de l'apaisement des conflits (le principe d'escalade conflictuelle, les différents modes d'expression et réactions personnelles face aux conflits)
- Développer une posture managériale de médiation afin d'apaiser des conflits au sein d'une équipe



Compétences clés pour votre transformation organisationnelle

Le facilitateur d'équipe et l'organisation en ESP

UNE FORMATION POUR...

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

PRÉ REQUIS

Aucun pré-requis

NOMBRE DE STAGIAIRES

Groupe de 2 à 10 stagiaires.

ORGANISATION

Distanciel en utilisant l'outil zoom
Présentiel - nous consulter

TARIFS

Sur devis personnalisé
Base groupe intra : 4 485 €

DÉLAI DE MISE EN PLACE

Nous consulter pour établir le calendrier adapté à votre besoin.

VALIDATION

Attestation de formation

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Approche pragmatique alternants 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

21 h

- 3 sessions de 7 h

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Questionnaire de satisfaction
- Questionnaire d'autopositionnement de début et de fin de formation
- Document d'évaluation des compétences grâce aux interactions entre les stagiaires et aux mises en situation

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

SESSION 1 : ACQUÉRIR LES NOTIONS DE BASES EN QVCT POUR PROMOUVOIR SON BIEN- ÊTRE AU TRAVAIL ET CELUI DE SES COLLABORATEURS

- Connaître les enjeux et la réglementation en matière de Santé et Qualité de Vie au Travail notamment dans le secteur médico-social
- Définir le stress, le repérer et agir au quotidien pour sa prise en compte au travail
- Définir les risques psychosociaux, l'épuisement professionnel, et identifier des actions à réaliser dans les 3 niveaux de prévention possibles pour un meilleur bien-être au travail

SESSION 2 : DÉVELOPPER SON OPTIMISME ET SA RÉSILIENCE ET COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT DES ÉMOTIONS POUR ÊTRE AU MEILLEUR DE SOI-MÊME

- Comprendre le fonctionnement des émotions et leur utilité y compris au travail
- Découvrir et renforcer au quotidien son capital psychologique pour une santé mentale positive au travail (résilience, optimisme et confiance en soi)
- Découvrir et expérimenter des bonnes pratiques pour se mettre dans de bonnes dispositions avant les réunions d'équipe

SEANCE 3 : PROPOSER DES ACTIONS POSITIVES POUR ANIMER LES RÉUNIONS EN ADAPTANT SA COMMUNICATION ET EN VEILLANT À LA QUALITÉ DES RELATIONS AU SEIN DE L'ÉQUIPE

- Poser le cadre pour des réunions efficaces et agréables
- Mettre en place les bonnes routines (pratiques organisationnelles positives) pendant et en dehors des réunions
- Identifier les principes clés pour développer un leadership positif et une attitude assertive
- Adapter sa communication lors de feedbacks constructifs et bienveillants

SEANCE 4 : SAVOIR REPÉRER, PRÉVENIR ET GÉRER LES CONFLITS EN LIEN AVEC L'ACTIVITÉ DE PLANIFICATION

- 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
- Comprendre les principes clés de l'apaisement des conflits (le principe d'escalade conflictuelle, les différents modes d'expression et réactions personnelles face aux conflits)
- Développer une posture managériale de médiation afin d'apaiser des conflits au sein d'une équipe

SEANCE 5 : S'APPROPRIER L'ORGANISATION EN ESP ET REMPLACER UNE COLLÈGUE ABSENTE AUPRÈS DE SES ÉQUIPES

- Connaître le fonctionnement des ESP et ses modalités organisationnelles
- S'approprier les particularités de cette organisation et ses outils
- Savoir se positionner vis à vis d'une équipe hors du périmètre habituel
- Être capable de remplacer une collègue absente auprès de ses équipes

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, cadre médico-sociaux, IDEC, coordinateurs et fonctions supports, les bénévoles encadrants...

PRÉ REQUIS

Aucun pré-requis

NOMBRE DE STAGIAIRES

Groupe de 2 à 12 stagiaires.

VALIDATION

Attestation de formation

ORGANISATION

Distanciel en utilisant l'outil zoom
Présentiel - nous consulter

DÉLAI DE MISE EN PLACE

Nous consulter pour établir le calendrier adapté à votre besoin.

TARIFS

Sur devis personnalisé
Base : 6750 €

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Approche pragmatique alternants 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

35 h

- 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 et 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 et savoir le renforcer 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

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

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
- Transférer le cadre du « management par l'autonomie et la confiance » dans sa pratique auprès des équipes
- Soutenir l'interdépendance et la cohésion d'équipe en proposant des pratiques individuelles et collectives

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

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.

La mobilisation d'outils spécifiques (cartes des forces, cartes des valeurs, modèle de compte rendu de réunion, outil d'analyse de son réseau de soutien professionnel, découverte de pratique collective pour renforcer la cohésion en réunion d'équipe, bilan personnalisé pour renforcer son écoute active, mise en situation pour réaliser des feed backs constructifs et bienveillants...), permet d'accompagner les équipes dans cette indispensable montée en compétences 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, d'hospitalisation d'un bénéficiaire...) il est important d'identifier les processus à mettre en oeuvre. 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



Compétences clés pour votre transformation organisationnelle

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, coordinateurs et fonctions support, encadrants bénévoles...)

PRÉ - REQUIS

Avoir constitué des équipes

NOMBRE DE STAGIAIRES

Groupe de 4 à 12 stagiaires.

ORGANISATION

Présentiel

TARIFS

Sur devis personnalisé
Base 2925 €

VALIDATION

Attestation de formation

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 2h sur 8 mois

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Interactions entre les stagiaires
- Documents co-construits au fil des sessions,
- 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

- Engager chacun dans le processus de coordination avec les outils de communication disponibles
- Définir des modalités de fonctionnement souhaitées dans le respect des missions de chacun.e et des enjeux de planification
- Présenter le cadre ainsi que les modalités de gestion définies avec les dirigeants pour le remplacement d'un.e collègue pour être en phase
- 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 (messagerie de groupe) ? ...

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 : 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 feeds-packs 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 / solidaire
- 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





LUDOPÉDAGOGIE



ANIMER SA RÉUNION D'ÉQUIPE AVEC HOMIZIA

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Connaître les différentes pièces du jeu HOMIZIA et maîtriser l'animation d'une partie

S'approprier l'usage du jeu HOMIZIA dans le cadre d'une réunion d'équipe

Savoir utiliser HOMIZIA comme support d'animation en menant un débrief de qualité et en permettant une prise de hauteur sur les situations

UNE FORMATION POUR...

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

PRÉ REQUIS

Aucun prérequis pour cette formation.

NOMBRE DE STAGIAIRES

4 à 10 stagiaires

VALIDATION

Attestation de formation.

TARIFS

Sur devis personnalisé

Base 1 785 €

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

DURÉE

1 journée (7 heures), 1 session

ORGANISATION

Formation en présentiel.

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

SAVOIR INTÉGRER HOMIZIA À SA 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

PRÉ REQUIS

Aucun prérequis pour cette formation

NOMBRE DE STAGIAIRES

4 à 6 stagiaires

ORGANISATION

Formation en présentiel

DÉLAI DE MISE EN PLACE

Nous consulter pour établir le calendrier adapté à votre besoin.

VALIDATION

Attestation de formation.

TARIFS

Nous consulter

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.

DURÉE

1 journée (7 heures), 1 session

MODALITÉS D'ÉVALUATION

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





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.





PROMOUVOIR LA SANTÉ
MENTALE ET AMÉLIORER
LA QUALITÉ DE VIE ET LES
CONDITIONS DE TRAVAIL



DEVELOPPER SA RÉSILIENCE AU QUOTIDIEN

UNE FORMATION POUR...

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

PRÉ REQUIS

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.

DÉLAI DE MISE EN PLACE

Nous consulter pour établir le calendrier adapté à votre besoin.

ORGANISATION

Distanciel - utilisation de l'outil ZOOM

TARIFS

Sur devis personnalisé

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, jeu de rôle, études de cas, vidéos d'exemple, jeux pédagogiques

PROFIL DU FORMATEUR

Facilitateur résilience du programme de formation "SPARK résilience"

VALIDATION

Attestation de formation.

DURÉE

16h - 8 sessions de 2h

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Interactions entre les stagiaires.
Réalisation du travail intersession
Questionnaire de satisfaction.

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

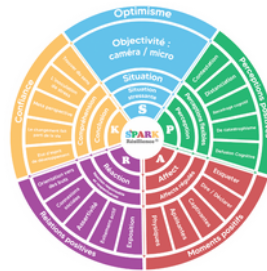
- Comprendre le fonctionnement et l'interaction de la résilience, l'espoir et de l'optimisme.
- Comprendre le rôle des mécanismes de la pensée et l'intérêt de la flexibilité cognitive dans notre résilience.
- Identifier les stratégies d'adaptation efficaces à développer pour traverser les difficultés.
- 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 un des plus influents programme de résilience. S'appuyant sur des recherches solides, le programme a montré son efficacité avec des résultats probants qui ont été publiés dans différentes revues scientifiques.

Non formateurs ont été formés par le Pr. Boniwell et ses équipes 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)

UNE FORMATION POUR...

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

PRÉ REQUIS

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

DURÉE

3,5h - 1 session

NOMBRE DE STAGIAIRES

1 à 12 stagiaires.

ORGANISATION

Distanciel ou présentiel - nous consulter

TARIFS

Sur devis personnalisé

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

VALIDATION

Attestation de formation

DÉLAI DE MISE EN PLACE

Nous consulter pour établir le calendrier adapté à votre besoin.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Interactions entre les stagiaires et le formateur
- Questionnaire d'autoévaluation avant et après la formation
- Questionnaire de satisfaction

100% des stagiaires recommandent cette formation

100% des stagiaires apprécient la pédagogie du formateur

100% des stagiaires observent une progression de leurs compétences sur les objectifs pédagogiques visés

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 aux coordonnées : melanie@orfae.fr



STAFF ONLY
PERSONNEL UNIQUEMENT



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).

PR É R EQUIS

Pas de pré-requis

NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 1 à 4 personnes

DUR É E

6 séances de 1h30 à 2h

TARIFS

Nous consulter

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...)

ORGANISATION

Distanciel ou présentiel - nous consulter



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 ;
- Valoriser, découvrir et appliquer quelques méthodes de gestion des émotions, de leadership positif et la confiance et de communication positive pour renforcer la collaboration avec les équipes.



Pour l'accessibilité de la formation aux personnes en situation de handicap : nous contacter aux coordonnées : melanie@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 et des problématiques similaires. En cela il s'adresse à tout type de groupe de pairs : intervenants à domicile, responsable de secteur, assistants de plannings, dirigeants de structures. Des collaborations entre structures peuvent être envisagées pour constituer des groupes de pairs inter services

PR É R EQUIS

Pas de pré-requis

NOMBRE DE PARTICIPANTS

Groupe de 6 à 10 personnes

TARIFS

Nous consulter

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.

DUR É E

6 à 9 séances de 2h30 sur une période de 4 à 12 mois. *(prévoir le même nombre de séances que de participants au groupe)*

ORGANISATION

Distanciel ou présentiel - nous consulter



Les professionnels, notamment de l'accompagnement humain, sont soumis à de multiples demandes et exigences en lien avec leurs missions et avec 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 et autres intervenants à domicile, autres soutiens)

Les relations de travail avec leurs collègues en tant que réseau de soutien social, constitue 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.



Pour l'accessibilité de la formation aux personnes en situation de handicap : nous contacter aux coordonnées : melanie@orfae.fr



ORFAÉ

Votre contact ORFAÉ :

Mélanie Bazin

Responsable formation et
référente handicap

melanie@orfae.fr

06 48 61 61 87

www.orfae.fr

NDA : 272 104 91 221

SIRET 945 285 963 00019

Retrouvez le catalogue
sur notre site web