

CATALOGUE acn DES FORMATIONS CONTINUES

2023 - 2024

Dernière mise à jour : janvier 2024

SOINS TECHNIQUES

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

SOINS RELATIONNELS

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

SOINS INDIRECTS

Dossier infirmier, enregistrements, projets de vie, Evidence Base Nursing

ACTIVITES des AIDES-SOIGNANT.ES

Hygiène, relation avec un patient âgé, manutention, ...

ORGANISATION du TRAVAIL

Gestion du temps, prévention des infections, législation, ...

SOINS à DOMICILE

Structure, consultation infirmière, soins de plaies, contrôle, ...

GESTION des RESSOURCES HUMAINES

Coopération, stress, changement, construction d'équipe, reconnaissance, accueil nouveau collaborateur, ...

ETHIQUE et SOINS

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

SUPERVISION et ACCOMPAGNEMENT



www.infirmieres.be



acn
Association belge des praticiens
de l'art infirmier

Sommaire

Introduction	3
Philosophie des formations continues acn	4
Aspects pratiques et législation des formations continues + références	5
A. Soins infirmiers directs : soins techniques	9
1. Soins de plaies : révision, actualisation, principes de base et familles de pansements	9
2. Aérosolthérapie, comment la rendre moins nébuleuse ?	9
3. Les contentions, comment les rendre acceptables ?	10
4. Troubles de la marche et prévention de la chute, cela tombe bien d'en parler	10
5. Utilisation de l'échelle de Katz en MRS	10
6. Premiers soins en urgence gériatrique	11
7. Formation continue en radioprotection	11
8. Les soins infirmiers en cardiologie : rappels fondamentaux et actualisations	11
9. La gestion des accès veineux : les dernières recommandations	12
10. La dénutrition de la personne âgée en pratique : prévenir, dépister et agir	12
11. Les troubles de la déglutition chez la personne âgée	13
12. Hydrater oralement une personne âgée en théorie et en pratique	13
13. Rééduquer un(e) patient(e) incontinent, c'est possible	14
14. Soins infirmiers au patient trachéotomisé	14
15. Maîtrisons les infections liées aux soins dans le secteur des MRPA/MRS	14
16. Implémentation d'une équipe de maîtrise des infections dans votre MRS	15
17. Révisons et actualisons nos connaissances en diabétologie	15
18. Le régime diabétique en gériatrie	15
19. Réanimation Cardio-Pulmonaire (RCP) et Défibrillateur Externe Automatisé (DEA)	16
20. Evaluation et traitement des douleurs	16
21. NOUVEAU - Prendre soin de personnes atteintes de déficience visuelle	17
22. NOUVEAU - Incontinences et soins aux stomies: actualisation	17
B. Soins infirmiers directs : soins relationnels	18
1. Accompagnement de la personne handicapée mentale vieillissante et/ou en fin de vie.	18
2. L'intimité et la sexualité des personnes âgées en institution	18
3. NOUVEAU - La bientraitance en actions : repères pour une mise en œuvre collective	19
4. Laissez libre cours à votre bienveillance naturelle : découvrez la Communication Non Violente	19
5. Et si nous « incorporions » l'empathie ? Un chemin vers l'autre qui passe d'abord par soi-même	20
6. La dépression de la personne âgée, la reconnaître, l'accompagner, ...	20
7. Les troubles cognitifs de la personne âgée : les comprendre pour une prise en soins spécifique	21
8. Mise à jour pour les référents déments : le deuil blanc	21
9. Etablir une relation avec un patient dément , oui mais comment ?	22
10. Relations avec la famille : comment éviter le conflit et créer la synergie ?	22
11. Accompagner les équipes dans la pratique des soins palliatifs en MRS	23
12. Prendre soin des patients ayant des troubles cognitifs : approche non médicamenteuse de la démence	23
13. Massage de confort et toucher en milieu hospitalier	24
14. NOUVEAU - Ces gestes qui vous trahissent : de l'importance du langage non verbal dans la communication	24
C. Soins infirmiers indirects : dossier infirmier, enregistrements, documentation des soins infirmiers,...	25
1. Rédiger des projets de vie dans le respect des réglementations MRS tout en créant du sens pour chacun	25
2. NOUVEAU - Les outils qui valorisent l'écriture professionnelle	25
3. NOUVEAU - Préparer la sortie de la personne hospitalisée	26
4. La littérature au service de la pratique infirmière: Evidence Base Nursing	26
5. NOUVEAU - Chasse aux automatismes dans les soins : comment gagner du temps pour gagner du sens ?	27
6. NOUVEAU - Le patient partenaire pour une autogestion de la maladie chronique	27
7. NOUVEAU - La taille unique ne va pas à tout le monde, ou comment créer un plan de soin guide	28
D. Activités des aides soignant(e)s	29
1. NOUVEAU - L'hygiène hospitalière ou comment être un soignant protégeant ses patients	29
2. L'aide-soignant, professionnel de santé : pratique des soins et prise en soins globale du patient au sein d'une équipe	29
3. Visez le bonheur au travail : pratiquez la bienveillance	30
4. Les appareillages du système digestif, du système urinaire, du système pulmonaire et la gestion des accès veineux	30
5. Comment entrer en relation avec un patient âgé ?	31
6. Prévention des escarres et des lésions dans les soins	31
7. La manutention des patients et des résidents	32
8. NOUVEAU - Rendre visible mon raisonnement clinique au service de la délégation	32

E. L'organisation du travail	33
1. Les réunions interdisciplinaires en MRS	33
2. Equilibrez vos trois vies : familiale, professionnelle et personnelle	33
3. NOUVEAU - Organiser des réunions efficaces	34
4. Dynamisez vos réunions et/ou vos formations avec l'intelligence collective et la co-construction	34
5. Formation des infirmiers référents en prévention et contrôle des infections (PCI)	35
6. La collaboration professionnelle dans une équipe structurée.	36
7. Décider d'une politique de nutrition en MR-MRS	36
8. Organiser le travail en fonction du rythme des résidents	37
9. Gestion du temps ou gestion de soi : j'augmente mon efficacité personnelle et pour une meilleure qualité de vie	37
10. Le Mind Mapping : structurer, organiser, synthétiser et relier ses idées	38
11. Management de mes mails	38
12. Législation professionnelle : un casse-tête pour les infirmiers ?	39
13. Formation de base (24h) pour les infirmiers en chef en vue du complément fonctionnel	40
14. NOUVEAU - Un outil de gestion de projet	41
15. NOUVEAU - L'infirmière de coordination en oncologie: fonction émergente en oncologie	41
F. Soins à domicile	42
1. Structuration de la 1ère ligne , introduction à la nomenclature des soins à domicile (Article 8)	42
2. La consultation infirmière	42
3. Initiation à l'évaluation et à la surveillance des plaies complexes et spécifiques	42
4. Le contrôle des mutuelles et de l'INAMI	43
5. Bien gérer son statut d'indépendant	43
G. Gestion des ressources humaines	44
1. Coopérer , c'est amusant	44
2. Devenir tuteur d'intégration : réussir l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs	44
3. L'amélioration des pratiques par les équipes de terrain grâce au Lean Management	45
4. L'abc des générations XYZ . Se comprendre pour mieux collaborer	45
5. Enrichissez votre intelligence adaptative	46
6. Accepter les conflits pour mieux les gérer	47
7. Construire une équipe efficace et créer une cohésion forte	47
8. Le Co-développement professionnel et managérial ou comment tirer parti de l'intelligence collective	48
9. Réagir à l' agressivité et faire face à des personnalités difficiles en contexte de travail	48
10. Le choc culturel dans les soins. Faire face et développer ses compétences	49
11. Comment construire la confiance au sein de votre équipe et renforcer la motivation ?	49
12. Le développement du pouvoir d'agir - L'empowerment	50
13. Intelligence émotionnelle , communication et relations. Mieux vivre au travail	50
14. Améliorer la qualité de vos feedbacks pour accompagner le succès de votre équipe	50
15. Comment s'adapter au changement sans perdre son énergie	51
16. La reconnaissance au travail, ça motive !	52
17. Manipulation et contre manipulation : comprendre, agir et réagir	52
18. Le coaching comme outil de management dans un service infirmier	53
19. Devenir Cadre Coach Infirmier	53
20. Trouver son équilibre pour ne pas tomber en « burn-out »	54
21. Gestion du stress et mieux vivre au travail	54
22. S'affirmer sans agresser : l'assertivité , un modèle de communication non violente	55
23. NOUVEAU - En attendant la génération Alpha... comment accompagner les générations Y et Z en vue de leur épanouissement professionnel ?	55
24. NOUVEAU - Je prends soin de moi avant de prendre soin des autres	56
25. NOUVEAU - « De mon temps » versus « MAIS WESH » favoriser la communication intergénérationnelle	56
H. Ethique et soins infirmiers	57
1. NOUVEAU - Face aux questionnements de fin de vie , comment répondre aux besoins des patients palliatifs ?	57
2. NOUVEAU - Face au refus de soins, quelle attitude adopter ?	57
3. Quelle place pour le travail de deuil au travail	58
4. Annoncer une mauvaise nouvelle : accompagner le choc et le changement	58
I. Supervision ou accompagnement des équipes ou des cadres	59
NOUVEAU - (Re)booster l'esprit d'équipe	59
NOUVEAU - Gestion de la diversité culturelle dans la relation d'aide et de soins	59
Nos formateurs	59
Présentation de l'acn	63

Introduction



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

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

La Cellule de Développement Professionnel vous propose des formations qui permettent de/d' :

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

Toutes les formations présentées dans le catalogue reçoivent les **accréditations** des différentes instances en fonction de leur contenu spécifique.

Vous trouverez pour chaque formation, des logos spécifiques par type d'agrément. Ils sont expliqués en début de catalogue dans « **les aspects législatifs des formations continues** ».

La rubrique « Formateurs » précise pour chacun d'eux leurs spécificités et les matières dans lesquelles ils interviennent.

Toutes les formations dispensées en nos locaux peuvent être organisées au sein de votre entreprise ou dans votre région.

Nous organisons aussi nos formations en distanciel.

Pour connaître les dates des formations programmées allez sur notre site : www.infirmieres.be onglet formations puis congrès ou séminaires. Nous restons à votre disposition et vous souhaitons une bonne lecture.

La Cellule de Développement Professionnel

02/762.56.18 – formations@infirmieres.be

Philosophie des formations continues acn

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

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

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

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

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

La Cellule de Développement Professionnel **veille à ce que ces principes généraux soient respectés :**

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

Obtenir des subventions pour les formations que vous organisez chez vous ou auxquelles vous inscrivez les soignants via la FEBI, c'est possible ! Voir site de la FEBI www.fe-bi.org





Aspects pratiques et législation des formations continues

Nous demandons les accréditations pour toutes nos formations, c'est à dire une reconnaissance officielle de la formation lorsque cette reconnaissance est obligatoire comme pour les infirmiers en chef, les directeurs de maison de repos et de soins, les sage-femmes et les aides-soignants.

Par ailleurs, chaque participant a l'opportunité d'aller chercher dans son espace personnel du site www.infirmieres.be une attestation de présence après chaque formation.

Tout professionnel doit conserver dans son portfolio la trace des formations suivies. Ces attestations peuvent être utilisées à cette fin.

Les logos ci-dessous vous indiquent par quelle(s) instance(s) les formations sont reconnues :

-  Agrément de formation continue pour le personnel soignant et de direction de MR- MRS par la Région Bruxelles Capitale (service des Institutions d'aide et de soins Iriscare)
-  Agrément de formation continue pour les directions de MR-MRS par la Région Wallonne, direction des aînés de l'AVIQ
-  Formation accréditée pour les infirmiers en chef qui souhaitent le complément fonctionnel (SPF Santé Publique)
-  Formation reconnue pour les Aides-soignants (tes)

Nous demandons aussi un agrément pour nos formations de façon à permettre aux employeurs d'obtenir les subsides de la FEBI.

Cadre légal

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

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

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

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

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

Ces quotas de formation permanente constituent une obligation légale qui doit être respectée par chaque MRS - c'est la direction qui s'en assure.

Quota de Formation Permanente relatif à certaines fonctions

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

Entretenir et développer ses connaissances dans les domaines suivants :

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

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

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

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

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

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

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

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

Entretenir et développer ses connaissances dans les domaines suivants :

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

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

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

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

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

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

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

→ **Infirmiers spécialisés en pédiatrie et néonatalogie (A.M. du 16/02/2012) :**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Plus d'informations, consultez le site du SPF Santé :

<https://www.health.belgium.be/fr/sante/professions-de-sante/infirmiers-aides-soignants/infirmiers>

→ Aides soignants

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



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

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

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

→ Quota de formation permanente pour le personnel d'une MR-MRS :

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

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

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

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

Infirmiers à domicile qui souhaitent bénéficier de la prime INAMI.

1. Vous devez suivre 5 heures de formation continue par année civile, dont :
 - au moins 2 heures en rapport avec l'article 8 de la nomenclature des prestations de santé ou toute autre réglementation spécifique du secteur des soins infirmiers à domicile,
 - les heures restantes sur la formation et/ou l'entraînement en matière d'actualisation ou de travail «Evidence Based» dans le cadre des soins infirmiers à domicile.
2. Vous devez conserver les attestations de suivi des formations pendant 5 ans à compter de la date de la formation et les présenter en cas de contrôle.
Vous trouverez les informations sur ce lien : <https://www.riziv.fgov.be/fr/professionnels/sante/infirmiers/Pages/infirmier-intervention-financiere-formation-continue.aspx>

A. Soins infirmiers directs : soins techniques

A 1. Soins de plaies : révision, actualisation, principes de base et familles de pansements

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés

Nb de participants

min. 10 / max. 16

Durée

7h30

Formateur

Christian Thyse



A la pointe de l'actualité !

Objectifs

Le participant élargira ses connaissances dans les domaines suivants :

- L'application d'un traitement (préventif ou curatif) en soins de plaies sur base d'une démarche globale basée sur une analyse, des actions et une évaluation.
- L'adaptation de ses soins en fonction des types de plaies et des contextes rencontrés en respectant les principes de base en soins de plaies.
- L'application d'un pansement adéquat en fonction des propriétés de ce dernier et des objectifs de soins (curatif, préventif ou palliatif).
- La transmission de son évaluation et de ses soins de manière professionnelle.

Méthodologie

- Présentation d'un PowerPoint
- Cas cliniques
- Questions-Réponses par rapport au PowerPoint
- Analyse individuelle de photos de plaie(s) (présentées par les participants) avec application d'un traitement adéquat et discussions
- Support écrit comprenant des références pour s'autoformer
- Matériel didactique utilisé : photos plastifiées, pansements, bandes, ...

A 2. Aérosolthérapie, comment la rendre moins nébuleuse ?

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés, aides-soignants

Nb de participants

min. 12 / max. 16

Durée

4h00

Formateur

Roland Hotton



Objectifs

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

Méthodologie

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

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

A 3. Les contentions, comment les rendre acceptables ?

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés, aides-soignants, paramédicaux

Nb de participants

min. 12 / max. 16

Durée

4h00

Formateur

Paul Letoret



Objectifs

- Bonne utilisation des mesures de contention
- Respect des droits des patients

Contenu

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

Méthodologie

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

A 4. Troubles de la marche et prévention de la chute, cela tombe bien d'en parler !

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés et aides-soignants

Nb de participants

min. 12 / max. 16

Durée

7h30

Formateur-trice

Roland Hotton ou Janfils Françoise



Comprendre la marche humaine pour mieux maîtriser ses failles

Objectifs

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

Thèmes abordés

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

Méthodologie

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

A5. Utilisation de l'échelle de Katz en MRS

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés et aides-soignants

Nb de participants

min. 12 / max. 16

Durée

3h00

Formateur

Paul Letoret



Objectifs

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

Contenu

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

A 6. Premiers soins en urgences gériatriques

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés et aides-soignants

Nb de participants

min. 12 / max. 15

Durée

6h00

Formateur

Paul Letoret



Objectifs

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

Contenu

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

Méthodologie

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

Apprendre à réagir efficacement

A 7. Formation continue en radioprotection

Public cible

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

Nb de participants

min. 10 / max. 16

Durée

7h30

Formateur

Assan Khadira



Objectifs

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

Méthodologie

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

Pas de rayons sans protection

A 8. Les soins infirmiers en cardiologie : rappels fondamentaux et actualisation

Public cible

Infirmiers, Infirmiers spécialisés

Nb de participants

min. 12 / max. 16

Durée

7h30

Formateur

Philippe Delrez



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

Objectifs

Elle a pour objectif de rafraîchir les notions de la formation de base en soins infirmiers et de les actualiser. Idéale pour des personnes commençant à travailler en Belgique ou après une interruption de travail prolongée.

Programme

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

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

A 9. La gestion des accès veineux : les dernières recommandations

Public cible

Infirmiers hospitaliers et extrahospitaliers, infirmiers spécialisés

Nb de participants

min. 12 / max. 16

Durée

7h30

Formateur

Ayhan Findik



Objectifs

Le KCE dans son étude a démontré qu'en Belgique les maladies chroniques augmentent ainsi que le retour précoce à domicile une fois que les paramètres du patient sont stables. Il est possible que ces patients reviennent équipés d'un PICCline pour permettre la continuité d'un traitement (ex : une chimio,...). La gestion de ses différents accès veineux nécessitera une collaboration entre les soignants hospitaliers et extrahospitaliers.

L'objectif de cette formation est :

- d'actualiser vos connaissances à partir des nouvelles recommandations par rapport aux accès veineux
- développer vos compétences dans la gestion de ceux-ci à domicile ou à l'hôpital.

Contenu

- Les différents accès veineux : Le Midline, Le Piccline, Cci, Cathéter tunnellisé,...
- Choix de cathéter en fonction du profil du patient
- La prise en charge d'une extravasation
- La prévention des AES
- La prévention des infections liées aux cathéters
- Les recommandations sur le choix des antiseptiques

Méthodologie

- Projection de vidéos
- Démonstrations pratiques (soins Midline, PICCline, CCI)
- Présentation/manipulation matériels (aiguille, cathéter,...)



Evolutions et recommandations : quel cathéter pour quel patient ?

A 10. La dénutrition de la personne âgée en pratique : prévenir, dépister et agir

Public cible

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

Nb de participants

min. 10 / max. 12

Durée

7h30

Formatrice

Sylviane Moyses



Objectifs

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

Méthodologie

La formation se veut interactive et participative.

Des exercices pratiques, jeux de rôles et discussions sont proposés tout au long de la journée. Des discussions sont ouvertes sur base des expériences des participants



Comprendre la dénutrition et pouvoir la traiter au niveau nutritionnel

A 11. Les troubles de la déglutition chez la personne âgée

Public cible

Infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés, gestionnaires de MR-MRS, aides-soignants.

Nb de participants

min. 10 / max. 14

Durée

7h30

Formatrice

Emilie Pricken



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

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

Objectifs

- Compléter la formation en dénutrition
- Sensibiliser l'équipe soignante à la déglutition des PA et aux risques qu'elle comporte ainsi qu'à leur gravité
- Proposer des idées d'outils
- Améliorer l'encadrement et le suivi de la personne âgée dysphagique en maison de repos
- Echanger avec le personnel de terrain ayant des vécus différents par rapport au sujet

Contenu

- Sensibilisation à la dysphagie chez la personne âgée
- Dépistage et signes annonciateurs
- Les textures
- Épaissir les liquides
- Attitude et dispositifs de prévention
- Que faire en cas de fausse route ?
- La collaboration pluridisciplinaire autour de la dysphagie
- Proposition d'outils d'évaluation et de suivi

Méthodologie

Questions-réponses par rapport au PPT + Opérer des liens théorie-pratique en fonction des méthodologies

- Sensibilisation à la déglutition de la personne âgée par des mises en situation,
- Présentation PPT (cf. contenu au point 1)
- Expériences racontées par les intervenants
- Proposition d'outils de dépistage et de suivi
- Présentation de ce qui est réalisé en pratique à la Résidence les Eglantines
- Poser la question: comment améliorer la prise en charge de personnes dysphagiques ?

A 12. Hydrater oralement une personne âgée en théorie et en pratique

Public cible

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

Nb de participants

min. 10 / max. 14

Durée

5h00

Formatrice

Sylviane Moyses



Objectifs

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

Méthodologie

La formation se veut interactive et participative.

Des exercices pratiques, jeux de rôles et discussions sont proposés.

Des discussions sont ouvertes sur base des expériences des participants.

Pourquoi le sujet âgé est très à risque de déshydratation ?

A 13. Rééduquer un(e) patient(e) incontinent(e), c'est possible !

Public cible

Infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés.

Nb de participants

min. 12 / max. 16

Durée

7h30

Formatrice

Anne-Françoise Meurisse



Objectifs et contenu

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

Méthodologie

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

A 14. Soins infirmiers au patient trachéotomisé

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés

Nb de participants

min. 12 / max. 16

Durée

7h30

Formateur

Philippe Delrez



Objectifs

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

Programme

Matin :

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

Après-midi:

Formation pratique sur le changement de la canule de trachéotomie

Sensibilisation et approche globale du patient trachéotomisé

A 15. Maîtrisons les infections liées aux soins dans le secteur des MRPA et MRS

Public cible

Infirmiers, paramédicaux, aides-soignants.

Nb de participants

min. 10 / max. 15

Durée

7h30

Formateurs

Barbier Christophe
Dehon Chantal
Strale Huguette



Objectifs :

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

Méthodologie :

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

A 16. Implémentation d'une équipe de maîtrise des infections dans votre MRS

Public cible

Infirmier de référence en hygiène et/ou infirmier en chef, direction de MR-MRS, infirmier coordinateur de soins

Nb de participants

max. 15

Durée

21h00

Formateurs

Barbier Christophe
Dehon Chantal
Strale Huguette



Objectifs

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

Programme sur 3 jours (2 formateurs / jour)

Journée 1 :

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

Journée 2 :

Principalement pour les infirmiers référents et/ou infirmiers en chef, tout savoir sur les précautions standards

Journée 3 :

Principalement pour les infirmiers référents et/ou infirmiers en chef, tout savoir sur les agents infectieux et les précautions additionnelles

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

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

A 17. Révisons et actualisons nos connaissances en diabétologie

Public cible

Infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés

Durée

7h30

Formatrice

Pascale Carette



Objectifs

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

Programme

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

Le domaine du diabète est en évolution constante. Cette formation vous donne des clefs pour mieux réagir face à des situations que vous pourriez rencontrer en soignant des patients diabétiques, par exemple l'hypoglycémie, l'hyperglycémie...

A 18. Les régimes en gériatrie, diabétiques, hyperprotéinés, hypercaloriques, ...

Public cible

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

Nb de participants

min. 10 / max. 12

Durée

4h00

Formatrice

Sylviane Moyses



Objectifs

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

Méthode pédagogique :

La formation se veut interactive et participative.

Des exercices, cas pratiques et discussions sont proposés.

Des discussions sont ouvertes sur base des expériences des participants.



Mise à jour des régimes pour le sujet âgé

A 19. Réanimation Cardio-pulmonaire (RCP) et Défibrillation Externe Automatisée (DEA)

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés, directeurs de MR-MRS, aides-soignants et paramédicaux.

Nb de participants

8 à 12 max.

Durée

8h00

Formatrice

Catherine Vogels



► Objectifs

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

Après une courte introduction théorique, vous aurez l'occasion d'effectuer des exercices sur base de différents scénarii. Les exercices se font dans des petits groupes de 4 à 6 personnes, sur un mannequin de réanimation, guidés par un instructeur ERC.

En fin de journée, vous avez la possibilité d'obtenir votre certificat "Intervenant RCP/DEA" du Conseil Européen de Réanimation, certificat international reconnu dans beaucoup de pays également en dehors de l'Europe.

A 20. Évaluation et traitement des douleurs

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés

Nb de participants

min. 10 / max. 16

Durée

8h00

Formatrice

Nadine Chard'homme



► Objectifs de formation

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

► Objectifs pédagogiques et contenu

A partir de situations concrètes de prise en charge de patients douloureux présentés par le formateur ou les participants

► Objectifs	► Contenu
1. sur l'évaluation des douleurs	
<ul style="list-style-type: none">De définir et classifier les différents types de douleursD'identifier les composantes de la douleurDe décrire les outils validés d'évaluation	Les différents types de douleurs Les composantes de la douleur L'anamnèse du patient douloureux Les échelles d'auto et hétéro évaluation Exercices pratiques
2. sur le traitement des douleurs	
<ul style="list-style-type: none">D'identifier les objectifs du traitementD'identifier les sites d'action des antalgiquesDe décrire les moyens non médicamenteuxD'identifier les étapes du suivi d'un patient douloureux	Le modèle biopsychosocial Quelques bases neurophysiologiques pour mieux comprendre l'action des antalgiques Les techniques antalgiques non médicamenteuses L'accompagnement interdisciplinaire du patient douloureux Exercices pratiques

► Méthodologie

Apport théorique (Powerpoint à disposition, présentation de vidéos) et réflexions à partir de situations cliniques.

NOUVEAU A 21. Prendre soin de personnes atteintes de déficience visuelle

Public cible

infirmiers, aides-soignants et paramédicaux

Nb de participants

min. 10 / max. 12

Durée

6h00

Formateur

Lucas Baillieux



Pour mieux soigner les patients déficients visuels

► Raison d'être

Pour prendre soin de personnes déficientes visuelles, bien connaître leur type de déficience permet d'adapter sa démarche à leurs besoins spécifiques.

Avoir découvert soi-même ce que représente la déficience visuelle, augmente cette capacité d'adaptation.

► Objectifs

- Comprendre la déficience visuelle et identifier les différents types de malvoyance
- Adapter vos gestes de rencontre et d'accompagnement à une personne déficiente visuelle
- Mettre en lien ces apprentissages avec vos réalités de terrain
- Conseiller des outils adaptés
- Faire appel au réseau autour de la personne déficiente visuelle

► Contenu

- Présentation d'Eqla et de ses missions
- Qu'est-ce que la déficience visuelle et quels sont les grands types de malvoyance
- Comment reconnaît-on une personne déficiente visuelle ?
- Accompagnement en pratique : gestes et paroles de rencontre sous forme de mises en situation
- Atelier sensoriel et découverte des aides techniques et technologiques
- Découverte de livres et jeux adaptés
- Découverte du réseau autour de la personne déficiente visuelle

► Programme

- Partie théorique :
 - Les déficiences visuelles
 - Les moyens disponibles pour permettre aux personnes déficientes visuelles d'être autant que possible, autonomes.
- Partie pratique :
 - Exercices en tant que déficient visuel
 - Découvrir les gestes et paroles adéquats pour communiquer et aider les personnes déficientes visuelles
 - Découverte des livres, jeux, aides techniques, ...

NOUVEAU A 22. Incontinence et soins aux stomies : actualisation

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés.

Nb de participants

min. 10 / max. 14

Durée

7h30

Formateur

Christian Thyse



Les soins aux stomies ont beaucoup évolué et une actualisation est indispensable

► Contenu

- Notions de base en chirurgie colorectale : indications des stomies digestives
- Notions de base en urologie : indications des stomies urinaires
- Types de stomie, principes de base de l'appareillage
- Différents appareillages, accessoires
- Complications des stomies
- Éducation/Accompagnement du patient stomisé.
- Incontinence urinaire : étiologie, principes de prise en charge
- Incontinence fécale : étiologie, principes de prise en charge
- Auto-sondage, lavement, chirurgie de l'incontinence
- Présentation de matériel (stomies, sondes etc...)

► Programme

- Incontinence et stomies colorectales
- Incontinence et stomies urinaires

B. Soins infirmiers directs : soins relationnels

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

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés, aides-soignants et- direction MR-MRS

Nombre de participants

min. 12 / max. 14

Durée

7h30

Formateur-trice

à désigner



Objectifs

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

Contenu

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

Méthodologie

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

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

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés, aides-soignants, paramédicaux

Nombre de participants

min. 12 / max. 15

Durée

6h00

Formateur

Paul Letoret



Objectifs

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

Objectifs pédagogiques et contenu

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

Moyens pédagogiques :

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



Le plus : chacun se sentira plus à l'aise face aux comportements à connotation sexuelle des résidents

NOUVEAU B 3. La bientraitance en actions : repères pour une mise en œuvre collective

Public cible

Ensemble du personnel d'une institution de soins. Personnel de proximité avec le patient / résident.

- Infirmiers, Aides-soignants, infirmiers spécialisés paramédicaux
- Personnel d'accueil, de logistique, de cuisine, d'entretien...

Nombre de participants

8 à 14 personnes

Durée

7h30

Formatrice

Nathalie Sowa



► Raison d'être :

La bientraitance est l'affaire de tous !

► Objectif

Pratiquer la bientraitance dans une démarche collective pour identifier l'accompagnement le meilleur possible pour l'utilisateur, dans le respect de ses choix et dans l'adaptation la plus juste à ses besoins.

► Contenu de la formation

Cheminer de la bientraitance vers la bienveillance

- Identifier dans sa pratique quotidienne les situations et les facteurs exerçant une influence sur la bientraitance ;
- Adopter des attitudes personnelles favorisant des pratiques bientraitantes
- Apprendre à s'évaluer pour développer des pratiques bientraitantes
- Mettre en place des actions d'amélioration appropriées

► Méthodologie

- Méthode expérientielle et interactive pour favoriser les échanges
- Travail à partir des expériences rapportées par les participants
- Co-construction autour de la mise en projet d'une charte de bientraitance

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

B 4. Laissez libre cours à votre bienveillance naturelle : découvrez la Communication Non Violente

Public cible

Tous !

Membres d'une équipe désireux de collaborer avec bienveillance et de mobiliser les outils de la CNV.

Nombre de participants

8 à 14 participants

Durée

15h

Formatrice

Nathalie Sowa



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

Dans les relations interprofessionnelles, vous éprouvez le besoin de vous exprimer avec authenticité.

Vous cherchez un équilibre entre efficacité communicationnelle et bien-être au travail. Vous souhaitez vivre et exprimer vos besoins avec sérénité.

Vous cherchez à changer vos habitudes de communication.

Vous désirez vous (re)connecter à votre élan

► Contenu de la formation

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

► Objectifs

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

► Méthodologie

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

B 5. Et si nous « incorporions » l'empathie ? Un chemin vers l'autre qui passe d'abord par soi-même.

Public cible

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

Nombre de participants

min. 12 / max. 16

Durée

15h00

Formatrices

Vinciane Defosse
Eve-Coralie De Visscher



Développer sa capacité à être empathique permet de faciliter les relations, de mieux comprendre les attentes de son interlocuteur et d'accéder à des accords qui satisfont chaque partenaire. Plus spécifiquement, dans le milieu des soins, les attitudes empathiques mènent le patient à sentir moins de douleur, à mieux suivre les recommandations du corps médical et à être plus satisfait de son expérience de soins.

► Objectifs

- Développer la compétence de tout un chacun à être empathique
- Travailler l'empathie à travers une approche corporelle
- Approfondir sa capacité à s'observer soi-même et à prendre du recul vis-à-vis des situations relationnelles rencontrées
- Apprivoiser le regard de l'autre sur soi-même.
- Développer ses capacités d'observation et de compréhension de l'autre tant sur le plan mental qu'affectif.

► Contenu

Jour 1 : Etablissement de pratiques simples et concrètes à tester jusqu'à la prochaine rencontre. Nous travaillerons principalement les 2 premières étapes.

Pour le Moi, nous aborderons les thématiques suivantes:

- Tenter de comprendre et de rentrer en relation avec l'autre nécessite d'abord une compréhension préalable de soi.
- Appréhender les états affectifs de l'autre passe par une connaissance et gestion de ses propres états.

Pour L'autre, nous aborderons les thématiques suivantes :

- Entrer en empathie, nécessite d'abord une compréhension préalable de l'autre, de ses états affectifs et des modes de fonctionnement qu'il met en œuvre, afin de gérer ces états.
- Appréhender l'autre selon divers modes d'observation, permet de le reconnaître tel qu'il est, et facilite la communication.
- Identifier les diverses facettes de la personnalité de l'autre et de ses modes d'être,

Jour 2 : Nous travaillerons principalement la 3ème étape.

Pour la relation à l'autre, nous aborderons les thématiques suivantes :

- Entrer en empathie,
- Se questionner sur le lien à l'autre

Explorer l'étendue des approches de la communication permet de faire ensuite des choix plus mesurés et appropriés concernant une situation donnée.

► Méthodologie

- Alternance d'exercices pratiques et théoriques
- Partage et analyse du développement personnel de chacun.
- Mise en évidence des freins et des éléments positifs.
- Approfondissement des exercices corporels.

B 6. La dépression de la personne âgée, la reconnaître, l'accompagner

Public cible

Infirmiers, infirmiers
spécialisés.

Nombre de participants

min. 12 / max. 16

Durée

4h00

Formatrice

Nicole Henriët



La dépression des personnes âgées n'est pas rare et peut être confondue avec d'autres pathologies. C'est pourquoi il est important de la reconnaître

► Objectifs

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

► Méthodologie

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



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

B 7. Différents troubles cognitifs : les comprendre pour une prise en soins spécifique

Public cible

Infirmiers, infirmiers-chefs et paramédicaux, Directeurs de MR-MRS.

Nombre de participants

min. 12 / max. 16

Durée

7h30

Formatrice

Violette De Ryck



► Objectifs

Les objectifs de la formation sont d'aborder par le biais de l'observation de patients (vidéos) les différentes catégories de troubles cognitifs d'origine neurologique.

- Pathologies neurodégénératives (Maladie d'Alzheimer, Démence fronto-temporale, Démence à corps de Lewy, ...)
- Pathologies vasculaires (Accidents vasculaires cérébraux (AVC)
- Critères différentiels (délirium-démence, démence-dépression , ...)
- Symptômes : agnosies, apraxies, troubles de la mémoire, syndrome dysexécutif, caractéristiques des aphasies et leurs conséquences communicationnelles

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

► Procédés pédagogiques

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

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

Possibilité d'organiser une 2ème journée pour ancrer les connaissances, partager les découvertes et difficultés

B 8. Mise à jour pour les référents déments : le deuil blanc

Public cible

Infirmiers référents pour la démence ou infirmiers

Nombre de participants

min. 12 / max. 18

Durée

7h30

Formateur

Jean-Luc Lambeau



La formation abordera la signification du deuil blanc et les personnes qui peuvent en être affectées

► Contenu

- la reconnaissance et y faire face
- Les spécificités des interventions auprès des personnes qui le vivent.

► Méthodologie

- Apports théoriques et échanges autour des vécus des personnes qui en sont affectées.
- Recherche de ressources pour aider à sa résolution.
- Mise en situation à travers des jeux de rôle, et échanges sur des cas pratiques

► Programme

1. Définition
2. Types de deuil blanc
3. Comportement des familles face au deuil blanc
4. Rôle des émotions dans le deuil
5. Rôle du référent pour la démence face au deuil blanc

Découvrir les nouveautés ou les nouvelles avancées au niveau de la démence et de ses répercussions sur les familles.

B 9. Etablir une relation avec une personne démente, oui mais comment ?

Public cible

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

Nombre de participants

min. 12 / max. 18

Durée

7h30

Prérequis

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

Formateur-trice

Jean-Luc Lambeau ou Catherine de Smet



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

Session 1

► Objectifs

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

► Contenu

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

► Outils utilisés

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

Session 2 : Perfectionnement à la demande

► Programme

La journée comprend une grande partie pratique avec jeux de rôle ayant pour but de réfléchir sur comment approcher, communiquer avec un patient âgé dément.

Par cette deuxième journée nous souhaitons aller plus loin dans la rencontre avec le patient dément, et travailler les difficultés du terrain.

Cette journée est une journée pratique qui a pour but de donner des outils aux soignants. Des exercices seront proposés aux participants avec pour base différents supports vidéo

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

Public cible

Infirmiers, paramédicaux, gestionnaires MR-MRS

Nb de participants

min. 12 / max. 16

Durée

7h30

Formatrice

Catherine de Smet



Sensibiliser les professionnels à considérer les familles comme des partenaires

► Objectifs

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

► Contenu

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

► Outils privilégiés

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

B 11. Accompagner les équipes dans la pratique des soins palliatifs en MRS

Public cible

Infirmiers, paramédicaux,
gestionnaires maison de repos

Nombre de participants

min. 12 / max. 18

Durée

7h30

Formatrice

Laurence Nootens



Objectifs

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

Contenu

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



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

B 12. Prendre soin des patients ayant des troubles cognitifs : approche non médicamenteuse de la démence

Public cible

Infirmiers, infirmiers
spécialisés, aides-soignants,
paramédicaux, Directeurs de
MR-MRS

Nb de participants

min. 10 / max. 12

Durée

7h30

Formateur-trice

Jean-Luc Lambeau
ou
Catherine de Smet



Objectifs

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

Contenu

En théorie :

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

En pratique :

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



Connaître des techniques d'approche des patients désorientés en se basant sur les avancées médicales au niveau des fonctions cérébrales. → Améliorer la bien-être

B 13. Massage de confort et toucher en milieu hospitalier

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés, aides-soignants.

Nb de participants

min. 10 / max. 12

Durée

7h30

Formatrice

Catherine Bauraind



Objectifs

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

Méthodologie

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

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



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

NOUVEAU B 14. Ces gestes qui vous trahissent : de l'importance du langage non verbal dans la communication

Public cible

Tous les soignants, infirmiers, aides-soignants, paramédicaux

Nb de participants

min. 8 / max. 12

Durée

7h30

Formateur

Sébastien Lebrun



L'importance du langage de notre corps dans la communication entre deux personnes est trop largement sous-estimée. En effet, la communication verbale ne constitue que maximum 20% de la communication.

Objectifs

- Apprendre à repérer les différents messages que notre corps envoie à nos interlocuteurs à notre insu.
- Apprendre à décoder les principaux messages

Méthodologie

- Explications théoriques basée sur les travaux de Paul Ekman et Joseph Messinger
- Expérimentations pratiques

Outils

- Techniques de décodage du langage non verbal développées par Paul Ekman et Joseph Messinger



Formation pragmatique alliant théorie et expérimentations utilisables directement après la formation

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

NOUVEAU C 1. Rédiger des projets de vie dans le respect des réglementations MRS tout en créant du sens pour chacun

Public cible

MR-MRS : direction, coordinateur de soins, chefs d'équipe, travailleur social, équipe paramédicale, équipe soignante...

Nb de participants

min. 10 / max. 15

Durée

8h00

Formatrice

Chantal Dehon



► Raison d'être

Depuis des années, à Bruxelles et en Wallonie, chaque MRS doit rédiger un projet de vie d'institution qui reflète l'esprit de sa MRS. Depuis 2019, en Wallonie, une nouvelle législation pour les MRS demande aussi un projet de vie pour les unités dites « spécifiques », ainsi que des projets de vie individuels par résident. Ceci en incluant la création d'objectifs, plans d'actions et indicateurs pour mieux accompagner les résidents.

► Objectifs

- Revoir la législation de la Région Wallonne et de Bruxelles sur les projets de vie
- Réfléchir à la manière de rédiger les Projets de Vie en impliquant les résidents et les collaborateurs
- Structurer sa démarche pour passer de la rédaction du projet de vie à sa mise en œuvre
- Tenir réellement compte des résidents pour leur Projet de Vie Individuel

► Programme

- Matinée consacrée aux Projets de Vie d'établissement et d'une unité spécifique avec rappel de la législation
- Après-midi consacrée au Projet de Vie individuel et à l'histoire de vie des résidents

► Concepts abordés

- Législation sur les projets de vie
- Différents concepts de qualité
- Niveaux de participation
- Thèmes d'un projet de vie
- Plan d'action
- Intérêt des histoires de vie

NOUVEAU C 2. Les outils qui valorisent l'écriture professionnelle

Public cible

Infirmier.e.s travaillant en milieu hospitalier

Nb de participants

Min.10 / max. 15

Durée

8h00

Formatrices

M. Th Celis et I. De Geest



► Raison d'être

Les soins infirmiers ne sont toujours pas identifiés comme une activité génératrice de revenus. Les soins infirmiers étant peu évalués et donc peu analysés, leur incidence sur les résultats ainsi que les bénéfices des anamnèses et des interventions infirmières ne sont pas quantifiés. Or, il existe des outils qui permettraient d'identifier les activités réalisées par les infirmier.e.s et donc de les évaluer

► Objectifs

Les participants...

- Retrouveront les outils qui permettent de documenter l'activité infirmière
- Identifieront les outils qui permettent de nommer l'activité infirmière
- Sélectionneront les outils permettant des soins personnalisés
- Utiliseront adéquatement les outils permettant de dispenser des soins personnalisés

► Méthodologie

- La formation s'inscrit dans une approche concrète et pratique
- Une partie théorique abordera les fondamentaux : pourquoi écrire ? Qu'écrire ? Où trouver les outils utiles à l'écriture professionnelle ? Le contenu du dossier du patient, la documentation des soins, la législation, les outils au service de la documentation des soins.
- Une partie plus pratique permettra aux participant.e.s de s'exercer à la documentation des soins sur base d'une situation clinique proposée.

► Contenu de la formation

- Rappel de la législation en vigueur
- Les concepts de base
- Les outils au service de la documentation des soins
- Situation clinique

NOUVEAU C 3. Préparer la sortie de la personne hospitalisée

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés travaillant en milieu hospitalier

Nb de participants

min. 10 / max. 15

Durée

8h00

Formatrices

M. Th Celis et I. De Geest



► Raison d'être

Les séjours hospitaliers sont de plus en plus courts et les pathologies sont de plus en plus complexes. La sortie de la personne hospitalisée se prépare dès son arrivée au sein de l'institution hospitalière. En effet, une sortie mal organisée est une raison de ré-hospitalisation. Il est donc nécessaire de se pencher le plus rapidement possible sur chaque situation en vue de préparer au mieux chaque sortie. Mais quelles sont nos obligations et nos outils ?

► Objectifs

- Les participant.e.s prendront connaissance des outils permettant d'assurer la continuité des soins
- Les participants seront capables d'élaborer un rapport de sortie complet qui permet la continuité des soins

► Méthodologie

- La formation s'inscrit dans une approche concrète et pratique.
- Une partie théorique abordera les fondamentaux : le contenu du dossier du patient, la documentation des soins, la législation, les outils au service de la documentation des soins. Ensuite une partie plus pratique permettra aux participants d'organiser la sortie de la personne hospitalisée sur base d'une situation clinique.

► Contenu de la formation

- Rappel de la législation en vigueur
- Les concepts de base
- Les outils au service de l'infirmier pour l'excellence des soins
- Situation clinique

C 4. La littérature au service de la pratique infirmière, Evidence Base Practice

Public cible

Infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés

Nb de participants

min. 10 / max. 12

Durée

7h30

Formatrice

Cécile Piron



► Objectifs

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

► Méthodologie

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



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

NOUVEAU C 5. Chasse aux automatismes dans les soins : comment gagner du temps pour gagner du sens ?

Public cible

Infirmier.e.s travaillant en milieu hospitalier

Nb de participants

min. 12 / max. 15

Durée

8h00

Formatrices

Marie-Thérèse Celis & Isabelle De Geest



Intégrons nos compétences infirmières et notre expertise réflexive dans les soins

► Raison d'être

Aujourd'hui, les infirmier.e.s exécutent les soins sur base de protocoles qui sont définis par des logiciels informatiques. Chaque pathologie, chaque intervention, chaque situation de soin génère une liste interminable d'activités, tâches à réaliser. Toutes ces activités doivent-elles être vraiment réalisées ? Comment ne pas se noyer dans la liste de tâches à réaliser ?

► Objectifs

Les participant.e.s

- Exerceront le jugement clinique pour identifier les interventions pertinentes au regard de chaque situation de soins
- Seront capables de différencier les concepts tels que plan de soins, plans de soins guide, protocole de soins, procédures,... afin de sélectionner ce qui est pertinent au regard de chaque personne soignée.
- Appliqueront leur jugement clinique pour proposer des soins individualisés et sécuritaires pour chaque personne soignée

► Méthodologie

- La formation s'inscrit dans une approche concrète et pratique.
- Une partie théorique abordera les fondamentaux : pourquoi écrire ? Qu'écrire ? Où trouver les outils utiles à l'écriture professionnelle ? Le contenu du dossier du patient, la documentation des soins, la législation, les outils au service de la documentation des soins, la personnalisation des soins.
- Ensuite une partie plus pratique permettra aux participant.e.s de s'exercer à la documentation des soins sur base d'une situation clinique proposée.

► Contenu de la formation

- Rappel de la législation en vigueur
- Les concepts de base
- Les outils au service de l'infirmier pour l'excellence des soins
- Situation clinique

NOUVEAU C 6. Le patient partenaire pour une autogestion de la maladie chronique

Public cible

Cadres infirmiers, infirmiers

Nb de participants

min. 12 / max. 15

Durée

7h30

Formatrice

Marie-Thérèse Celis



Une pratique collaborative innovante incluant le Patient partenaire

Cette approche vise les personnes souffrant d'une maladie chronique qui, du fait de leur situation, sont amenées à vivre sur le long cours leur pathologie. Il convient dès lors de les aider à gérer leurs soins quotidiens, autant que faire se peut.

► Objectifs

Les participant(e)s utiliseront différents outils :

- pour élaborer les tests de connaissance
- pour préparer l'autogestion de la maladie en partenariat avec la personne soignée
- pour évaluer l'autogestion au quotidien avec la personne soignée

► Contenu

- Qui est le patient partenaire ?
- Les concepts de base : gestion des symptômes au quotidien
- Inventaire des différents outils existants et analyse comparative (test de connaissances, entretien motivationnel...)
- Utilisation en pratique

► Méthodologie

- La formation s'inscrit dans une approche concrète et pratique
- Une partie théorique abordera les fondamentaux : patient partenaire, les outils au service de la traçabilité des soins.
- Ensuite une partie plus pratique permettra aux participant.e.s d'appliquer quelques outils proposés

Public cible

Infirmier.e.s, infirmiers spécialisés, IC, ICS.

Nb de participants

min. 10 / max. 15

Durée

8h00

Formatrices

Marie-Thérèse Celis
& I. De Geest



▶ **Raison d'être**

Dans certains systèmes informatiques, on a tendance à réduire les soins infirmiers à une liste automatisée de tâches générées par des plans de soins standardisés. Cette approche réductionniste des soins infirmiers professionnels n'est ni cliniquement sûre, ni commercialement rentable car elle ne tient pas compte des besoins individuels des personnes soignées.

▶ **Objectifs**

- Les participant.e.s clarifieront ce qu'est un plan de soin guide
- Les participant.e.s seront capables de créer un plan de soin guide.

▶ **Méthodologie**

- La formation s'inscrit dans une approche concrète et pratique.
- Une partie théorique abordera les fondamentaux : pourquoi écrire ? Qu'écrire ? Où trouver les outils utiles à l'écriture professionnelle ? Le contenu du dossier du patient, la documentation des soins, la législation, les outils au service de la documentation des soins, la personnalisation des soins.
- Ensuite une partie plus pratique permettra aux participant.e.s de s'exercer à la création d'un plan de soin guide sur base d'outils validés.

▶ **Contenu de la formation**

- Rappel de la législation en vigueur
- Les concepts de base
- Les outils au service de l'infirmier pour l'excellence des soins
- Situation clinique

D. Les activités des Aides-soignants

NOUVEAU D 1. L'hygiène hospitalière ou comment être un soignant protégeant ses patients ?

Public cible

Aides-soignants, infirmiers

Nb de participants

min. 12 / max. 16

Durée

7h30

Formateur

Tanguy Oude Hendrikman

**Objectifs**

- Approfondir ses connaissances en hygiène des institutions de soins
- Utiliser ses connaissances pour améliorer les soins aux patients/résidents individuellement

Contenu

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

Méthodologie

- Inductive et déductive, partant des connaissances et des représentations des participants
- Exercices sur des situations apportées par le formateur et les participants



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

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

Public cible

Aides-soignants

Nb de participants

min. 12 / max. 16

Durée

8h00

Formatrice

Laurence Nootens

**Description**

Actualiser les pratiques de travail au quotidien :

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

Objectifs

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

Méthodologie

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



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

D 3. Viser le bonheur au travail : pratiquez la bienveillance

Public cible

Aides-soignants

Nb de participants

min. 8 / max. 14

Durée

8h00

Formatrice

Nathalie Sowa



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

► Objectifs

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

► Contenu de la formation

- La formation repose essentiellement sur la pratique de la Communication Non Violente. La « juste distance » dans la relation sera explorée.
- D'autres outils/références pourront être proposés en fonction des situations illustrées par les participants : méthode ACP de C. Rogers

► Méthodologie

- Formation ludique adaptée à un public adulte qui nécessite une implication personnelle. L'approche est participative par des ateliers réflexifs autour de situations rapportées par les participants.



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

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

Public cible

Aides-soignants

Nb de participants

min. 12 / max. 18

Durée

8h00

Formateur

Ayhan Findik



► Objectifs : Tous ces objectifs se travaillent dans la limite des actes légaux propres aux Aides-Soignants.

- Reconnaître les différents appareillages du patient et réagir de façon adéquate
- Comprendre les buts des différents appareillages
- Manipuler les appareillages en tenant compte des risques et complications possibles
- Développer des capacités de travail en équipe multidisciplinaire
- Aborder un patient dans sa globalité pour assurer la qualité des interventions

► Supports

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



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

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

Public cible

Aides-soignants

Nb de participants

min. 12 / max. 14

Durée

8h00

Formatrice

Chantal Dehon



► Objectifs

- Développer une relation équilibrée quel que soit l'âge des personnes
- Tenir compte de différents profils de personnalité qui influencent les relations
- Être attentif aux besoins d'aide tout en considérant la personne âgée avec ses ressources, veiller à impliquer la personne âgée dans la relation d'aide
- Développer une écoute attentive, respectueuse et constructive
- Découvrir différents modèles de relation à la personne âgée qui favorisent l'autonomie
- Aborder la relation à la personne âgée vivant avec une fragilité cognitive, source de désorientation

► Contenu

- Échanges sur nos perceptions respectives de la relation à la personne âgée,
- aborder quelques notions liées à l'âgisme, partager un lexique respectueux
- explications de certains aspects de personnalité et de modes de communication
- la relation d'aide, ses atouts et ses risques
- l'empowerment
- l'écoute attentive et active, les freins à l'écoute
- cadrage et valeurs permettant d'entrer dans une relation et un accompagnement ajusté à la personne âgée et son entourage.

► Outils

- Concepts abordés : Process Communication Model, triangle de Karpman, concept de l'Humanitude, modèle Tubbe, approche Senior Montessori, outil Cosy Story, Validation de Naomi Feil, approche Carpe Diem, lexique autour de l'accompagnement...



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

D 6. Prévention des escarres et des lésions dans les soins

Public cible

Aides-soignants

Nb de participants

min. 12 / max. 16

Durée

4h00

Formateur

Jonathan Elias



► Contenu

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

► Méthodologie

En alternance :

- Echanges entre les apprenants
- Apports théoriques
- Vision de photos d'escarres via PowerPoint
- Mise en pratique par des situations cliniques en lien avec la théorie.

D 7. La manutention des patients et résidents

Public cible

Aides-soignants

Nb de participants

min. 12 / max. 16

Durée

8h00

Formateurs

Valérie Halkin

Ou Françoise Janfils



La manutention pour les aides-soignants : un outil d'usage quotidien

► Objectifs

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

► Méthodologie

En alternance : apports théoriques et pratiques, exercices, échanges autour de l'expérience professionnelle de chacun.

- Notions de base : la méthode de manutention des malades selon Paul Dotte
- Postures et gestes utilitaires : la banquette, le rappel, la fente latérale fléchie, etc.
- Matériel de manutention
- Déplacements divers :
 - roulement latéral (et retour), rehaussement couché, redressement couché-assis (et retour), redressement assis-debout (et retour), rehaussement assis
- Exercices de mises en situation

NOUVEAU D 8. Rendre visible mon raisonnement clinique au service de la délégation

Public cible

Aides-soignants ayant réussis les 150h

Nb de participants

min. 12 / max. 16

Durée

4h00

Formatrice

I. De Geest



► Raison d'être :

Depuis 2019, les aides-soignants peuvent réaliser plus d'actes infirmiers délégués. Les informations qu'ils récoltent sont donc plus riches et plus nombreuses. Il est donc essentiel qu'ils puissent communiquer efficacement avec les infirmiers pour assurer la sécurité du patient. Le raisonnement clinique est donc essentiel.

► Objectifs de la formation

- Clarifier le concept de raisonnement clinique
- Rendre visible le raisonnement clinique

► Méthodologie

- La formation s'inscrit dans une approche concrète et pratique
- Si l'apport théorique est inévitable, il sera néanmoins minoritaire afin de pouvoir effectuer des exercices permettant d'exercer le raisonnement clinique sur base de situations concrètes, idéalement amenées par les participants
- Chaque participant recevra des outils permettant d'appliquer le raisonnement clinique au service du patient et de la sécurité de ce dernier

► Contenu de la formation :

- Rappel de la législation en vigueur
- Définition des concepts clés
- Exercices concrets

E. L'organisation du travail

E 1. Les réunions interdisciplinaires en MRS

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés, aides-soignants, paramédicaux, travailleurs sociaux, chefs d'équipe gestionnaires de MR-MRS...

Nb de participants

min. 10 / max. 14

Durée

7h30

Formatrice

Chantal Dehon



► Raison d'être : Repensons l'interdisciplinarité

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

► Objectifs

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

► Programme

Créer des ponts et des outils d'interdisciplinarité :

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

La réunion, sa logistique et son animation :

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

Réflexion structurée sur les résidents et l'institution :

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

► Outils proposés

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

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

Public cible

Toute personne à la recherche d'un meilleur équilibre de vie, infirmiers, cadres infirmiers, infirmiers spécialisés et gestionnaires de MR-MRS.

Nb de participants

min. 10 / max. 14

Durée

15h00

Formateurs

Alex Adam

ou

René Feldmann



► Objectifs généraux

Ce programme vise à permettre aux participants :

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

► Contenu de la formation

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

► Dynamique pédagogique

Activités Ludo-Pédagogiques ou Jeux-Cadres de Thiagi « plus on partage, plus on apprend ». En créant des espaces d'échanges, nous favorisons l'apprentissage par : l'Implication, l'Engagement, le Partage et le Plaisir.

E 3. Organiser des réunions efficaces

Public cible

Infirmiers chefs, cadres infirmiers, directeur de MR-MRS

Nb de participants

min. 10 / max. 14

Durée

8h00

Formateur

Frédéric Deleuze



Mettez fin à la réunionnite chronique!

► Contexte

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

► Objectifs

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

► Programme

- Préparer
- Organiser
- Animer
- Conduire
- Conclure

► Méthode pédagogique

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

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

► Compétence visée

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

E 4. Dynamisez vos réunions et/ou vos formations avec l'intelligence collective et la co-construction

Public cible

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

Nb de participants

min. 10 / max. 14

Durée

15h00

Formateur

Alex Adam
ou René Feldmann



L'homme intelligent du XXIe Siècle travaille heureux

Vous êtes-vous déjà posé les questions suivantes pour vos réunions ? :

Comment faire pour se préparer alors que je manque toujours de temps ?

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

► Objectifs

Cela serait intéressant et utile d'avoir une approche transversale afin de développer une posture d'ANIMATEUR (celui qui anime un groupe de personnes) et de FACILITATEUR (celui qui facilite les échanges, le partage, le débriefing).

Chaque participant a un rôle à jouer dans le déroulement et le succès de la réunion. L'animateur/facilitateur mettra chacun en mouvement/action dans son rôle avec des OUTILS D'ANIMATIONS LUDOPÉDAGOGIQUES.

► Journée 1: DÉCOUVERTE ALP

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

Une sélection d'Animations Ludo pédagogiques parmi:

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

► Journée 2: EXPÉRIMENTATION ALP

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

E 5. Formation des infirmiers référents en prévention et contrôle des infections (PCI)

Public cible

Infirmier-e-s référents en HH ou souhaitant améliorer ses compétences en hygiène hospitalière, issu(e)s de tous les secteurs (domicile, MRS, hôpital).

Nb de participants

min. 12 /max. 16

Durée

28h00 (4 jours)

Formateurs

Sophie Verschuren
Anne Bennert
Christophe Barbier
Ayhan Findik



Contenu

Jour 1 : Verschuren Sophie

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

Jour 2 : Anne Bennert

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

Jour 3 : Christophe Barbier

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

Jour 4 : Ayhan Findik

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

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

Public cible

Aides-soignants et infirmiers en MRPA et MRS

Nb de participants

min. 8 / max. 14

Durée

7h30

Formatrice

Nathalie Sowa



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

Objectifs

- S'ajuster, selon son rôle propre, au regard des directives liées au contexte de travail
- Prendre connaissance de la réglementation en matière de la délégation de tâches et en mesurer les finalités dans le travail en équipe
- Se sensibiliser à la question de la collaboration professionnelle
- Réfléchir aux bénéfices de développer sa posture professionnelle (savoir être >> savoir-faire)
- Apprendre à communiquer avec soins

Contenu de la formation :

- Développer sa capacité à collaborer et à (re)connaître sa valeur dans la collaboration en équipe structurée.
- Développer une posture professionnelle et des compétences relationnelles et communicationnelles

Compétence visée

Développer sa capacité à collaborer et à (re)connaître sa place dans une équipe structurée

Méthodologie :

- Approche participative
 - Échanges entre les participants
 - Exercices pratiques se reposant sur les expériences personnelles
- Approche Ludo pédagogique

E 7. Décider d'une politique de nutrition en MR et MRS

Public cible

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

Nb de participants

min. 12 / max. 14

Durée

7h30

Formatrice

Sylviane Moyses



Objectifs

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

Méthodologie

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

Contenu

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

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

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

Public cible

Infirmiers, infirmiers coordinateurs, infirmiers spécialisés et gestionnaires de MR-MRS.

Nb de participants

min. 12 / max. 14

Durée

7h30

Formatrice

Chantal Dehon



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

Objectifs

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

Contenu

- Rappel : du vieillissement au placement, les enjeux et deuils pour le résident
- Caractéristiques et fonctions du rythme de vie des résidents (son histoire, ses habitudes, ses besoins, ses attentes, ses demandes, son autonomie, son degré de dépendance, son intimité...)
- Travailler en équipe : l'interdépendance, l'organisation, la coordination
- La gestion du temps et des priorités
- Réflexion pratique sur les adaptations possibles entre travail du personnel et rythme de vie du résident
- En petits groupes de travail, réflexion et proposition concrète d'une organisation du travail en fonction du rythme de vie du résident (exemple: organisation des toilettes, de la distribution des médicaments, des repas, des mises au lit, ...).
- Mise en commun et analyse
- Les contraintes et freins à cette coordination

Outils

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

E 9. Gestion du temps ou gestion de soi : j'augmente mon efficacité personnelle pour une meilleure qualité de vie

Public cible

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

Nb de participants

min. 12 / max. 16

Durée

7h30

Formateur

Frédéric Deleuze



Objectifs

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

Programme

Les thèmes suivants sont abordés lors de cette formation :

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

Méthode pédagogique

Méthode des ateliers reposant sur des exercices basés sur l'expérience et l'interaction entre le formateur et les participants. Les cas concrets examinés sont le plus souvent tirés de la pratique quotidienne ; « apprendre en faisant ».

Les concepts théoriques sont abordés mais réduits au minimum.

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

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

Compétence visée

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

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

Public cible

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

Nb de participants

min. 12 / max. 14

Durée

7h30

Formateurs

Alex Adam
ou René Feldmann



Objectifs

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

La formation comporte une série d'expériences créatrices illustrant la théorie présentée :

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

Contenu

Savoir

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

Savoir faire

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

Méthodologie

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

E 11. Management de mes mails

Public cible

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

Nb de participants

min. 12 / max. 14

Durée

7h30

Formateurs

Alex Adam
Ou René Feldmann



Approche

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

Objectifs

Partie 1 : Attitude e-mail

Prendre conscience et adapter ses comportements à la situation de communication et à l'outil.

Partie 2 : L'e-mail au service de la communication.

Apprendre à rédiger des e-mails pertinents et efficaces, c.à.d. qui servent une communication interne et externe de qualité, tout en économisant le temps de ses correspondants.

Partie 3 : Le management de l'Inbox

Apprendre à gérer efficacement son Inbox : son temps, ses priorités et sa gestion de l'information.

Adapter son management de l'information : découvrir le Pourquoi du Comment !

Les neurosciences - Organisez votre gestion de l'Inbox - Organisez vos priorités vos objectifs - Trucs & Astuces d'Outlook.



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

► **Résultat**

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

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

Public cible

Infirmiers chefs, infirmiers, infirmiers spécialisés et gestionnaires de MR-MRS

Nb de participants

min. 12 / max. 18

Durée

7h30

Formateur

Miguel Lardennois



► Si vous vous posez ces questions,

- Est-ce que je dois réellement faire tout ce que le médecin a prescrit ? Et si la prescription est erronée, qui est responsable ?
- Est-ce que je ne dois faire que ce qui est prescrit ? Quelle est ma marge de manœuvre et le niveau de responsabilité qui l'accompagne ?
- Quand je délègue un soin à ma/mon collègue aide-soignante, quelle est sa responsabilité à elle/lui ?
- Est-ce que les réponses à ces questions sont différentes si je travaille au domicile, en MRS ou à l'hôpital ?

Alors, participez à notre formation « législation professionnelle » et ces questions n'auront plus de secret pour vous !

► **Objectifs**

Les participants seront capables :

- de faire la part des choses entre ce qui relève de leur responsabilité légale et ce qui n'en relève pas,
- de restituer à leurs collègues l'essentiel à retenir des très nombreux textes législatifs qui régissent la profession, y compris les plus récents,
- de retrouver ultérieurement les sources à consulter en cas de doute en cette matière
- ils auront des réponses aux questions techniques qu'ils se posent.

Cette formation n'est pas orientée en droit du travail mais bien en droit spécifique de la profession infirmière.

Il sera demandé à chaque participant d'envoyer des questions juridiques précises un mois avant la formation. Le programme sera adapté aux questions posées.

Ces questions seront également regroupées par l'animateur pour y répondre précisément et l'anonymat des auteurs sera garanti.

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

Public cible

Infirmiers en chef, cadres infirmiers
Paramédicaux en chef

Nb de participants

min. 14 / max. 16

Durée

24h00

Formatrices

Laure Demez,
Nathalie Sowa



Jour 1 : Législation sociale

Matin : Concertation sociale en pratique institutionnelle

► Objectifs :

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

► Contenu :

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

► Méthodologie :

- Formation ludique qui nécessite l'implication personnelle des participants. Autotest de typologie et découverte des styles de leadership.
- Mobilisation de l'intelligence collective pour partager ses expériences et s'enrichir de celles des autres ainsi que pour développer sa créativité et sa capacité à la résolution de problèmes.

Après-midi : Réglementation du travail et application concrète

► Objectifs :

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

► Méthode :

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

Jour 2 : Gestion d'équipe

► Objectifs

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

► Contenu de la formation

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

Jour 3 : Efficacité et bien-être au travail

► Objectifs

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

► Contenu de la formation :

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

NOUVEAU E 14. Un outil de gestion de projet

Public cible

Infirmiers spécialisés, infirmiers en chefs, cadres paramédicaux

Nb de participants

min. 10 / max. 15

Durée

3h30

Formatrice

Audrey Dedonder



« Il n'y a pas de vent favorable à celui qui ne sait pas où il va » disait Sénèque. C'est un peu le secret de la gestion de projet : savoir où je suis, fixer un cap, imaginer le parcours à emprunter, s'appuyer sur des ressources, peser les risques et déterminer les actions à mener pour avancer vers le succès.

► Objectifs

- Jouer avec les notions de base de la gestion de projet à travers un outil : la fiche A3
- Mesurer ce que le changement suppose pour les parties prenantes

► Programme

- Le B.A.-BA de la gestion de projet
- La fiche A3
- Le SWOT
- La gestion des risques
- « Alerte... un changement en vue ! »

► Méthode

Les apports théoriques sont complétés de mises en pratique. Le dispositif se veut dynamique et interactif.

L'accès à un escape game numérique est offert pour revoir les concepts clés après la formation.

NOUVEAU E 15. L'infirmière de coordination en oncologie: fonction émergente

Public cible

Infirmiers travaillant en oncologie, infirmiers de coordination, infirmiers spécialisés en oncologie, infirmiers en chef, cadre intermédiaire

Nb de participants

min. 10 / max. 15

Durée

7h30

Formatrice

Bilge Burçin

Justification : Les besoins des patients en oncologie sont multiples.

Le rôle de l'infirmière de coordination en oncologie a été mis en place afin d'y répondre.

► Programme

- Le rôle de l'infirmière de coordination en oncologie
- Le profil de fonction de l'ICO -Les compétences d'une ICO
- Les limites de la fonction
- Les perceptions des ICO de leur fonction ?
- Comment fonctionnent-elles sur le terrain?
- La socialisation professionnelle
- La collaboration interdisciplinaire
- La relation et la communication avec le patient (les outils)
- La consultation infirmière
- L'advanced nurse practitioner (ANP) et l'ICO
- La qualité des soins
- L'empowerment -L'éducation thérapeutique du patient et de la famille
- Les besoins du patient
- La gestion des effets secondaires (chimiothérapie, thérapies ciblées, immunothérapie, radiothérapie...)

► Méthode

Participative et déductive comprenant :

L'analyse d'itinéraires cliniques, l'Evidence based nursing (EBN) , analyse de cas clinique, jeux de rôle

F. Soins à Domicile

F 1. Structuration de la 1ère ligne de soins + Introduction à la nomenclature soins à domicile (article 8)

Public cible

Infirmiers à domicile

Nb de participants

min. 10 / max. 16

Durée

6h00

Formatrice

Claude Mercenier

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



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

F 2. La consultation infirmière

Public cible

Infirmiers à domicile

Nb de participants

min. 12 / max. 16

Durée

2h00

Formatrice

Claude Mercenier

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

F 3. Initiation à l'évaluation et à la surveillance des plaies complexes et spécifiques

Public cible

Infirmiers à domicile

Nb de participants

min. 12 / max. 16

Durée

2h00

Formatrice

Claude Mercenier

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

F 4. Le contrôle des mutuelles et de l'INAMI

Public cible

Infirmiers à domicile

Nb de participants

min. 12 /max. 16

Durée

2h00

Formatrice

Claude Mercenier



Depuis le 1er juillet 2014, les recours face aux contrôles des mutuelles ont changé. L'INAMI les poursuit.

- Comment se passent ces contrôles ?
- Qu'est ce qui est contrôlé ?
- Quels types de sanctions ?



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

F 5. Bien gérer son statut indépendant

Public cible

Infirmiers à domicile

Nb de participants

min. 12 /max. 16

Durée

2h00

Formatrice

Claude Mercenier



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

Seront abordés

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

G. Gestion des ressources humaines

G 1. Coopérer c'est amusant

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés, aides-soignants, IC, paramédicaux
Membres d'une équipe désireux de (re)apprendre à œuvrer ensemble au travail.

Nb participants

min. 8 / max. 14

Durée

15h00

Formatrice

Nathalie Sowa



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

► Contenu de la formation

La formation repose sur :

- Les 7 piliers du processus de la coopération
- Les principes de base de la communication bienveillante

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

► Objectifs généraux

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

► Méthodologie, approche pédagogique

Deux journées de formation qui vont s'articuler autour de trois aspects :

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

G 2. Devenir tuteur d'intégration : réussir l'accueil et l'accompagnement des nouveaux collaborateurs

Public cible

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

Nb participants

min. 10 / max. 14

Durée

15h00

Formatrice

Nathalie Sowa



► Contexte

Aujourd'hui, plus que jamais, les nouveaux collaborateurs ont besoin d'être accompagnés par des professionnels, guidés par des experts et coachés par des tuteurs.

Le tuteur est capable d'écouter, de partager, de motiver et de faire progresser le jeune collègue. Il est convaincu de l'importance de mettre en place un plan d'accueil et d'accompagnement personnalisé pour motiver la venue, assurer l'intégration et fidéliser le nouvel engagé.

► Objectifs

Jour 1

- Choisir d'être tuteur et se préparer à sa mission :
 - Définir son rôle et les limites de son cadre d'intervention
 - Développer/renforcer les compétences et les qualités nécessaires à la mission
- Favoriser l'attractivité et la fidélisation d'un nouvel engagé :
 - Personnaliser son accueil et montrer l'exemple
 - Construire une relation positive

Jour 2

- Transmettre le métier et participer au développement de compétences professionnelles
- Identifier des SFC (Savoir Faire Comportementaux)
- Donner du feedback

► Méthodologie

- La formation s'inscrit dans une approche concrète, ludique et bienveillante
- Elle encourage les réflexions collectives et la confrontation des points de vue
- L'interactivité sera au cœur de ces deux journées : partage d'expériences, tests d'auto-évaluation, débats d'idées, exercices pratiques et mises en situation...
- La recherche de solutions efficaces va s'appuyer sur la mobilisation de l'intelligence collective
- Les participants disposeront d'une note de synthèse sur le contenu de la formation ainsi que d'une boîte à outils pour l'accueil, l'accompagnement et l'évaluation d'un collaborateur

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

Public cible

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

Nb participants

min. 10 / max. 14

Durée

15h00

Formatrice

Chantal Dehon



► Raison d'être

Comme tout manager du secteur aides et soins,

- Vous percevez au quotidien des pratiques à améliorer ;
 - Vous entendez par les travailleurs plusieurs difficultés à résoudre ;
 - Vous avez de nombreux projets à mettre en place ;
 - Et vous sentez que 'seul c'est impossible' et que 'les équipes ont aussi des idées' !
- Mais comment avancer de manière ambitieuse, réaliste, pas-à-pas, et avec ses équipes ?

Grâce à des méthodes et outils inspirés du management participatif, du Lean et de l'expérience du formateur, qui soutiennent une culture participative et cohérente, afin d'aller plus loin et moins seul.

► Programme

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

Jour 1 :

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

► Méthodes et outils

- Analyse SWOT forces/faiblesses
- Détection des 'MUDA' (gaspillages)
- Value stream mapping et diagramme spaghetti
- Définition du 'True North'
- Prioriser sur 3 facteurs clefs
- Outil d'analyse d'une problématique (A3 et DMAIC)
- Méthode d'amélioration du stockage (inspiré du 5S)
- Visual management (tableau de projet, organisation de stocks/administratif...)
- Gemba walk (lien terrain-hiérarchie)
- Réunion flash - stand up meeting

Jour 2 :

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



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

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

Public cible

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

Nb participants

min. 10 / max. 14

Durée

15h00

La génération Y et la génération Z rejoignent au travail les générations Baby-Boom et X. Des générations différentes, qui présentent des modes de fonctionnement propres, des valeurs distinctes, d'autres besoins...

« Chaque génération se croit plus intelligente que la précédente et plus sage que la suivante » nous dit Georges Orwell. Que faire pour rendre la cohabitation intergénérationnelle positive, constructive et synergique ?

► Objectifs

- Découvrir les générations BB-X-Y-Z
- Comprendre ce que sous-entend et caractérise chaque génération
- Mesurer les enjeux de leur cohabitation professionnelle
- Identifier son propre mode de fonctionnement

Formateurs

Paul Flasse ou
Robin Van Dyck



- Ouvrir son regard aux autres générations
- Intégrer des outils de compréhension active des générations entre elles
- In fine et à moyen terme, permettre à chacun d'améliorer ses relations au travail

► Programme

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

► Méthodologie

Didactique expérientielle et interactive

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

G5. Enrichissez votre intelligence adaptative

Public cible

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

Nb participants

min. 8 / max. 12

Durée

15h00

Formatrice

Florence Pire



Votre capacité d'adaptation est sollicitée à tout moment pour faire face aux situations complexes, aux événements imprévus, aux différents profils de vos interlocuteurs... Vous vous sentez coincé dans des automatismes, des réponses toutes faites ? Vous auriez besoin de plus de souplesse, de flexibilité dans votre manière d'aborder les choses ? Vous cherchez de nouveaux leviers pour rebondir face à la diversité et à la nouveauté ?

Par une approche ludo-pédagogique, légère et néanmoins pertinente, cet atelier vise à enrichir vos aptitudes à réagir face aux changements et à mobiliser vos ressources en de nombreuses circonstances.

► Objectifs

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

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

► Contenu

Le ludique se met au service des questions de fond pour les revisiter et les enrichir. Quitter les formats traditionnels place les participants dans une dynamique de changement et ouvre de nouveaux leviers d'action.

L'improvisation théâtrale sert de matière première pour nourrir votre savoir-faire.

Louis Jovet disait : « Improviser ne s'improvise pas », nous dirons même plus :

« Communiquer ne s'improvise pas. »

La construction des histoires revisite la construction des relations dans une ambiance ludique et conviviale. Mine de rien, cette approche participative et métaphorique dynamise la réflexivité !

► Méthodologie

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

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

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

G6. Accepter le conflit pour mieux le gérer

Public cible

Infirmier(ère) en chef,
infirmier(ère),
directeur (trice) de MR-MRS

Nb participants

min. 10 / max. 14

Durée

7h30

Formateur

Frédéric Deleuze



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

► Objectifs

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

► Outils utilisés

la boussole de la communication, le triangle dramatique, ...

► Méthode pédagogique

La méthode utilisée favorise l'interaction entre le formateur et les participants.

Les cas concrets examinés sont le plus souvent possible tirés de la pratique quotidienne ; « apprendre en faisant ».

Les concepts théoriques sont abordés pour permettre la réflexion, le questionnement et la recherche de solutions pertinentes.

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

► Outils de transfert des acquis de formation

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

Le conflit, source d'apprentissage ?

G7. Construire une équipe efficace et créer une cohésion forte

Public cible

Infirmier(ère) en chef, cadres
infirmier(ère), DDI, directeur
(trice) de MR-MRS

Nb participants

min. 10 / max. 14

Durée

7h30

Formateur

Frédéric Deleuze



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

► Objectifs

En tant que responsable d'équipe, je dois :

Être capable d'assurer une cohésion en créant un groupe homogène.

Avoir à l'esprit que les qualités (et les défauts) de l'équipe permettront de :

Construire une équipe pluridisciplinaire

Gérer la diversité, les compétences multiples Développer la collaboration

Responsabiliser ! Déléguer !

► Programme

Comment manager votre équipe ?

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

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

► Méthodologie

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



En route, pour une équipe efficace!

Apports théoriques :

- La gestion des résistances
- Les degrés d'autonomie

► **Compétences visées**

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

NB : à la demande des participants, une deuxième journée est possible pour permettre de partager des situations vécues et de les analyser.

G8. Le CO-DEVELOPPEMENT professionnel et managérial ou comment tirer parti de l'intelligence collective

Public cible

Cadres infirmiers, infirmiers en chef, infirmiers responsables DI-RHM, Directeur (trice) de MR-MRS.

Nb participants

max. 9

Durée

32h00

Formatrice

Muriel Langouche



► **Objectifs**

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

► **Méthodologie**

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

Participer à un groupe de Co-développement Professionnel c'est :

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

Magnifique processus d'entraide et de remise en action.

G9. Réagir à l'agressivité et faire face à des personnalités difficiles en contexte de travail

Public cible

Tous travailleurs désireux de comprendre et d'intervenir dans le contexte professionnel face aux situations de conflits et d'agressivité dont il est acteur ou spectateur

Nb participants

min. 8 / max. 14

Durée

15h00

Formatrice

Nathalie Sowa



► **Objectifs**

- Explorer ses émotions et déchiffrer celles des autres afin d'identifier les besoins insatisfaits derrière les émotions et comprendre pourquoi les autres vous irritent ;
- Développer des stratégies et découvrir votre attitude privilégiée face au conflit et à la menace ;
- Découvrir comment prévenir les manifestations d'agressivité
- Développer les moyens nécessaires pour reprendre sereinement le travail

► **Contenu de la formation**

- Les participants vont cheminer du « pourquoi » d'une situation de violence, de conflit ou d'agressivité vers le « comment » d'une mise en œuvre concrète d'une démarche préventive ou d'un plan d'intervention.
- Ces deux journées seront soutenues par une alternance entre théorie et partage d'expériences en situations professionnelles.
- Divers outils inspirés des approches suivantes seront mobilisés : Communication Non Violente, Ecoute active, assertivité, analyse transactionnelle, les cinq stratégies de Thomas et Killman, ...

► **Méthodologie**

- Les réflexions collectives seront encouragées par un abord ludopédagogique dans lequel les Jeux Cadres faciliteront l'émergence des représentations et la confrontation des points de vue.
- Ateliers réflexifs autour d'incidents critiques et / ou de cas rapportés par les participants
- Mise en situation pour recherche de solutions

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

G10. Le choc culturel dans les soins : faire face et développer ses compétences

Public cible

Ensemble des soignants et paramédicaux

Nb participants

min. 10 / max. 14

Durée

15h00

Formatrice

Nathalie Sowa



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

La diversité culturelle est une réalité dans votre quotidien professionnel. Vous souhaitez en comprendre les richesses pour dépasser les difficultés que vous rencontrez en situation de travail.

Vous cherchez à collaborer harmonieusement avec vos collègues et vos bénéficiaires de soins, dans un juste équilibre des systèmes de valeurs de chacun.

► Objectifs

- Mieux comprendre votre cadre de référence (identités, valeurs,...) et celui de l'autre
- Identifier les difficultés liées aux soins qui relèvent de la culture, mieux les comprendre (Connaissances), se positionner (Ouverture) et agir (Adaptabilité)
- Découvrir en quoi le choc culturel est une difficulté pour les soignants.

► Contenu

Les deux jours de formation vont s'articuler autour :

- De quelques concepts clés :
 - Culture, acculturation, identité culturelle, choc culturel
 - Racisme : stéréotypes, préjugés et discriminations
- De l'héritage culturel des soignants depuis Hippocrate jusqu'aux modèles conceptuels en santé
- De la compétence allocentrique (empathie) et de la communication interculturelle.
- De l'approche de Margalit-Cohen Emerique
 - décentration (démarche vis-à-vis de soi-même),
 - compréhension (démarche envers l'Autre)
 - négociation-médiation (démarche par rapport à la relation).

► Méthodologie

La formation nécessite un investissement personnel des participants.

Elle se veut très concrète et repose sur le développement des compétences culturelles par la co-construction sous forme d'ateliers, à partir des cas concrets vécus en situation de travail.

G11. Comment construire la confiance au sein de votre équipe et renforcer la motivation ?

Public cible

Infirmiers en chef, cadres infirmiers, Infirmiers spécialisés, directeurs de MR-MRS

Nb participants

min. 10 / max. 14

Durée

7h30

Formateur

Frédéric Deleuze



Plus efficace que la vitamine!

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

► Objectifs

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

► Méthodologie

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

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

G12. Le développement du pouvoir d'agir - Empowerment

Public cible

Professionnels de santé qui souhaitent améliorer leur relation avec le public rencontré, aides-soignants, infirmiers, paramédicaux

Nb participants

min. 10 / max. 16

Durée

7h30

Formatrice

Fabienne Defert



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

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

► Objectifs

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

► Méthodologie

- Présentation du DPA par un power point en matinée
- Exercice pratique en grand groupe l'après midi
- Public concerné : infirmiers, aides-soignantes ou d'aide et d'accompagnement : assistants sociaux, psychologues, personnel d'accueil en hôpital, maison de repos, services de soins à domicile, hébergement ...

► Outils

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

G13. Intelligence émotionnelle, communication et relations, mieux vivre au travail

Public cible

Infirmiers, aides-soignants, IC, ICS

Nb participants

min. 10 / max. 14

Durée

15h00

Formateurs

Paul Flasse
Ou Robin Van Dyck



► Objectifs

Donner à chacun les moyens :

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

► Méthodologie

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

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

G14. Améliorer la qualité de vos feedbacks pour améliorer le succès de votre équipe

Public cible

Infirmiers en chef, cadres infirmiers, directeurs de MR-MRS, infirmiers spécialisés.

► Objectifs

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

Nb participants
min. 10 / max. 14

Durée
7h30

Formateur
Frédéric Deleuze



Un outil efficace pour le développement de vos collaborateurs

► **Contexte**

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

► **Programme**

Les six étapes pour augmenter son aisance dans la formulation d'un feedback

1. Maintenir et améliorer la qualité de la relation
2. Créer un climat de valeurs
3. Donner et recevoir un feedback : réduire sa propre tache aveugle et améliorer la relation
4. Donner immédiatement un feedback en restant centré sur les faits
5. Utiliser le « JE » et le modèle DESC
6. Développer le message bienveillant en préliminaire du feedback

► **Méthodologie**

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

► **Compétences visées**

Développer la capacité à formuler des feedbacks efficaces

G15. Comment s'adapter au changement sans perdre son énergie ?

Public cible

Infirmiers en chef, cadres infirmiers, directeurs de MR-MRS, infirmiers spécialisés.

Nb participants
min. 10 / max. 14

Durée
7h30

Formateur
Frédéric Deleuze



Développez votre agilité mentale

► **Objectifs**

Cette formation aidera le participant à :

- Comprendre et vaincre ses craintes et ses résistances face au changement
- Prendre conscience de son projet face au processus de changement
- Evaluer ses ressources personnelles utiles dans ce contexte.
- Développer sa souplesse comportementale face aux situations nouvelles
- Développer des relations plus constructives avec les différents acteurs de changement

► **Méthodologie**

Le formateur propose une méthode interactive basée sur des processus de manière à susciter une attitude participative.

Les cas concrets examinés sont le plus souvent possible, tirés de la pratique quotidienne ; « apprendre en faisant ».

Les concepts théoriques sont abordés pour expliquer les situations pratiques (l'analyse fonctionnelle, les phases du changement, la pyramide du stress, le modèle DESC...)

Les exercices d'autoréflexion et les analyses en sous-groupes éclaircissent la situation personnelle. D'un commun accord, les actions sont analysées en vue de les améliorer. Chaque participant remplit un plan d'action personnel à la fin de la formation. Ce plan d'action personnel représente un moyen pour mettre réellement en pratique les apprentissages et mettre en place un changement de comportement à long terme.

► **Compétences visées**

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

NB : à la demande des participants, une deuxième journée est possible pour permettre de partager des situations vécues et de les analyser.

G 16. La reconnaissance au travail, ça motive !

Public cible

Infirmiers en chef, cadres infirmiers, directeurs de MR-MRS

Nb participants

min. 10 / max. 14

Durée

7h30

Formateurs

Paul Flasse ou
Robin Van Dyck



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

► Objectifs

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

► Démarche pédagogique

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



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

G 17. Manipulation et contre manipulation : comprendre, agir et réagir

Public cible

Infirmiers, infirmiers en chef, paramédicaux, directeur de MR-MRS, aides-soignants, infirmiers spécialisés.

Nb participants

min. 10 / max. 12

Durée

15h00

Formateurs

Paul Flasse ou
Robin Van Dyck



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

► Objectifs

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

► Programme

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

► Démarche pédagogique

- Didactique expérientielle et interactive
- Formation par petits groupes



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

G 18. Le coaching comme outil de management dans un service infirmier

Public cible

Infirmiers, infirmiers en chef, directeurs de MR-MRS

Nb participants

min. 10 / max. 14

Durée

15h00

Formatrice

Isabelle Wats



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

► Objectifs

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

La formation consistera en une alternance:

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

G 19. Cycle long acn-cpsi : Devenir Cadre-Coach-Infirmier

Public cible

Tout cadre infirmier ayant le désir de développer les outils acquis au stage

Nb participants

max. 14

Durée

78h00


Formatrice

Isabelle Wats



► Objectifs

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

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

G 20. Trouver son équilibre pour ne pas tomber en Burn out

Public cible

Tout cadre infirmier ayant le désir de développer les outils acquis au stage

Nb participants

min. 12 / max. 16

Durée

7h30

Formateurs

Paul Flasse ou
Romain Van Dyck



Objectifs

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

Le maintien professionnel se situe entre ces deux extrêmes et permet d'envisager l'équilibre au travail. Il incombe autant au travailleur qu'à son environnement de permettre cet équilibre et d'y être attentif.

Cette formation propose de parcourir les différentes stratégies de maintien au travail, sources de mieux-vivre au travail.

Programme

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



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

G 21. Gestion du stress et mieux vivre au travail

Public cible

Infirmiers en chef, infirmiers, aides-soignants, paramédicaux, directeurs de MR-MRS, toutes personnes confrontées au stress professionnel

Nb participants

min. 10 / max. 14

Durée

15h00

Formateurs

Paul Flasse ou
Robin Van Dyck



Objectifs

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

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



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

G 22. S'affirmer sans agresser : l'assertivité, un modèle de communication non violente

Public cible

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

Nb participants

min. 12 / max. 16

Durée

15h00

Formateurs

Paul Flasse ou
Robin Van Dyck



► Objectifs de la formation

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

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

Communiquer de manière assertive, c'est :

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

► Méthodologie

Didactique expérientielle et interactive



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

NOUVEAU G 23. En attendant la génération Alpha... Comment accompagner les générations Y et Z dans leur épanouissement professionnel ?

Public cible

Toute personne ayant une fonction de leader :
Infirmiers, cadres

Nb participants

min. 10 / max. 15

Durée

7h30

Formatrice

Audrey Dedonder



« Comment les retenir ? »

La question de la rétention du personnel est au centre des préoccupations, quelles que soient les entreprises. Existe-t-il une formule magique, un outil particulièrement pertinent ?

Et si des pistes de réponse étaient déjà là, sous nos yeux ?

Compte tenu de ce que l'on sait des générations et compte tenu de nos précédents succès, comment prendre soin de « l'expérience collaborateur » pour donner envie de nous rejoindre, de rester... ou de revenir ?

► Objectifs

- Revoir les grandes lignes des différences générationnelles pour percevoir les valeurs, les besoins et les enjeux des différentes générations qui collaborent actuellement.
- Prendre en main un outil qui aide les équipes à travailler sur la cohésion et le bien-être comme leviers d'attractivité et de rétention

► Programme

- Apport théorique sur les différentes générations : les Traditionalistes, les Baby-Boomers, les X, les Y, les Z et les Alphas
 - 4 générations se côtoient au travail
 - Les stratégies et les freins pour la rétention des infirmiers Milléniaux
 - Exemples d'outils mobilisables
- Pratique de l'Investigation Appréciative :
 - Fondements de cette théorie
 - Usages
 - Les 4 étapes de l'Investigation Appréciative

► Méthodologie

Les apports théoriques sont complétés d'une mise en pratique en sous-groupes. Partages et interactivité sont au centre du dispositif pédagogique.

NOUVEAU G 24. Je prends soin de moi avant de prendre soin des autres

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés, IC, ICS, cadres.

Nb participants

min. 10 / max. 15

Durée

7h30

Formatrice

Audrey Dedonder



« Le secret du bonheur, c'est d'être aligné entre ce que je pense, ce que je veux au plus profond de moi et ce que je fais. »
Mais dans cette vie à 100 à l'heure, prenons-nous le temps de nous interroger sur cet alignement ?

Stop.

Aujourd'hui, j'apprends à m'arrêter, je lève le nez du guidon, je me questionne... Je vérifie mon cap pour fixer des objectifs atteignables qui ont du sens pour moi.

En fait, je prends soin de moi pour cultiver mon bonheur au travail.

► Objectifs

- Au cours de cette journée, nous travaillerons l'écoute (de soi et des autres), la bienveillance (envers soi et les autres), l'énergie positive et le sens.

► Programme

- Ma Carte du Monde
- La SWITCH philosophie
- Le changement
- Une pratique narrative
- Lettre à moi-même

► Méthodologie

Les apports théoriques sont prolongés par une mise en pratique individuelle et/ou collective. Partages et interactivité sont au centre du dispositif pédagogique.

NOUVEAU G 25. « De mon temps » versus « MAIS WESH » favoriser la communication intergénérationnelle

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés, IC, ICS, cadres.
Directeurs de MR-MRS

Nb participants

min. 10 / max. 15

Durée

3h30

Formatrice

Audrey Dedonder



« Qu'il est curieux, cet Autre avec qui je travaille ! Il ne parle pas mon langage. C'est sans doute une histoire de générations. »

Vraiment ?

Et si cet Autre, finalement, n'était pas si différent de moi ? Et si, au regard de la théorie sur les différences générationnelles, on trouvait un moyen de communiquer autrement en tenant compte des valeurs et des besoins propres à chacun ?

► Objectifs

- Revoir les grandes lignes des différences générationnelles pour percevoir les enjeux des différentes générations qui collaborent actuellement.
- Se situer au regard de cette théorie.
- Communiquer une demande.

► Programme

- Apport théorique sur les Traditionalistes, les Baby-Boomers, les X, les Y, les Z et les Alphas
- Valeurs et besoins
- Communiquer selon les principes de la CNV (Communication Non Violente)

► Méthode pédagogique

Les apports théoriques sont prolongés par une mise en pratique individuelle et/ou collective. Partages et interactivité sont au centre du dispositif pédagogique.

H – Ethique et soins infirmiers

H 1. Face aux questionnements de fin de vie, comment répondre aux besoins du patient palliatif?

Public cible

Infirmiers, infirmiers spécialisés, IC, aides-soignants, paramédicaux, directeurs de MR-MRS...

Nb de participants

min. 10 / max. 14

Durée

7h30

Formatrice

Oknam Michotte



► Objectifs

- Connaître la définition du patient palliatif
- Définir les besoins bio-psycho-socio spirituels du patient en fin de vie
- Connaître et reconnaître les principaux symptômes de fin de vie
- Comprendre l'importance du travail en équipe interdisciplinaire
- Développer une démarche d'accompagnement d'arrêt de l'alimentation et de l'hydratation
- Définir les limites de la sédation
- Accompagner le patient et ses proches dans une demande d'euthanasie

► Méthodologie

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

H 2. Face au refus de soins, quelle attitude adopter ?

Public cible

Infirmiers, aides-soignants, Infirmiers spécialisés, directeurs de MR-MRS ...

Nb de participants

min. 10 / max. 14

Durée

7h30

Formatrice

Oknam Michotte



► Objectifs

- Définir la notion de refus de soin
- Informer sur le cadre légal et éthique
- Établir une relation entre deux réalités, celle du patient et celle du soignant
- Connaître les différents contextes de refus de soins
- Réfléchir sur le sens à donner à la pratique
- Définir des stratégies d'adaptation
- Développer une écoute active
- Proposer des repères pour une démarche clinique
- Comprendre l'importance de collaborer en interdisciplinarité
- Réfléchir sur l'accompagnement des proches

► Méthodologie

- Document référentiel
- Présentation Powerpoint
- Discussion autour de cas pratiques
- Échanges à partir d'expériences vécues
- Méthode interactive et participative
- Photolangage
- Vidéos

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

Public cible

Aides-soignants, Infirmiers,
Infirmiers spécialisés,
directeurs de MR-MRS ...

Nb de participants

min. 10 / max. 14

Durée

7h30

Formatrice

Christine de Smet

**Objectifs**

Informations sur le deuil : déroulement, dynamique, mécanismes, réactions, modèles, étapes.

- Exploration des ressentis et émotions, des mécanismes de défense.
- Susciter une réflexion sur la place du deuil dans l'organisation du travail.

Objectifs pédagogiques et contenu :

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

Méthodologie

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

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

Public cible

Infirmier(ère)s,
Infirmiers spécialisés,
directeur MR-MRS

Nb de participants

min. 8 / max. 12

Durée

7h30

Formatrice

Christine de Smet

**Objectifs de formation**

Informations sur le deuil : déroulement, dynamique, mécanismes, réactions, modèles, étapes.

- Améliorer l'adéquation d'un accompagnement personnalisé
- Découvrir des outils et références
- Connaître les mécanismes de défenses : les siens et ceux de l'autre
- Mise en évidence des difficultés liées à la situation
- S'entraîner à la gestion des émotions
- Potentialiser le savoir-faire et le savoir-être des soignants.

Objectifs pédagogiques et contenu

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

Moyens pédagogiques

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

I. Supervision et accompagnement des équipes ou des cadres

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

I 1. (Re)booster l'esprit d'équipe

Public cible

Pour toute une équipe,
quel que soit le niveau
hiérarchique.

Nb de participants

min. 8 / max. 16

Durée

4h ou 7h30

Formatrice

Florence Pire



► Objectifs

Cette formation conviviale et positive dynamise les interactions, resserre les liens, offre l'opportunité de mieux se connaître et crée des souvenirs communs. Il augmente le moral, favorise l'engagement personnel et donc, la performance collective.

► Contenu

Exercices et jeux ludiques et sympathiques, articulés sur 5 clés :

- OUI : j'écoute dans le respect
- ET : j'initie des solutions
- OUI ET : je co-construis, pas à pas, avec les autres
- NOUS : je suis un des acteurs d'un collectif
- POURQUOI PAS : je m'intéresse aux propositions inattendues

► Démarche pédagogique

En mode workshop ! Les participants expérimentent autrement leurs savoir-être à partir d'exercices d'initiation à l'improvisation théâtrale. Le débriefing se centre sur le transfert des astuces « impro » dans leurs relations professionnelles et leurs manières d'aborder les situations. Chacun repart avec des pistes concrètes.

► Méthodologie

- Document référentiel
- Powerpoint
- Commentaires de cas pratiques
- Vidéos
- Discussions interactives
- Jeux de rôle et cartes personnages

NOUVEAU I 2. Gestion de la diversité culturelle dans la relation d'aide et de soins

Voir G10 adapté à la situation de l'institution

Nos formateurs

Adam Alex : E 2. E 4. E 10. E 11.

- Dessinateur industriel & automation
- Fondateur et manager director d'events-a2.com, formateur, animateur, facilitateur
- Auteur: L'Intelligence Organisationnelle – Equilibrez vos 3 vies: Familiale, Professionnelle, Personnelle – Livret découverte Mind Mapping

Barbier Christophe : A 15. A 16. E 5.

- Infirmier BSI, cadre de santé spécialisé en hygiène hospitalière;
- Infirmier hygiéniste - Membre du groupe de travail du SPF de la santé « campagne d'hygiène des mains » - Chargé de cours au certificat interuniversitaire d'hygiène hospitalière; Président de l'Association Belge des Infirmiers en hygiène Hospitalière
- Formateur en Hygiène dans les MR/MRS.

Bauraind Catherine : B 13.

- Infirmière, massothérapeute, formatrice en Haute Ecole.
- Formée en Toucher Thérapeutique, Massage et Douleur
- Réflexologie plantaire

Bennert Anne :

- IGH, SISU, LSSP, Certificat universitaire en hygiène hospitalier , Certificat Interuniversitaire en soins de plaies et Cicatrisation
- Cadre infirmier en hygiène hospitalière.

Baillieux Lucas : A 20.

- Assistant en psychologie, travailleur social et animateur.
- Expert pédagogie à la suite de plusieurs expériences comme éducateur spécialisé, auprès de publics très différents.

Burçin Bilge : E 15.

- BSI, Spécialisée en oncologie, MSP
- Infirmière de coordination en oncologie, coordinatrice des infirmiers coordinateurs en oncologie. Stage au CHU de Montréal, Canada

Carette Pascale : A 17.

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

Celis Marie-Thérèse : C 2. C 3. C 5. C 6. C 7. C 8.

- Infirmière MSc en sciences hospitalières.
- Formatrice en soins infirmiers, Vice-présidente de l'AFEDI.
- Présidente de la Commission Recherche de l'acn.
- Intervient en Classifications infirmières. (Diagnostics, Interventions et Résultats)
- Spécialisée en Education du patient, Dossier patient informatisé, Démarche en soins infirmiers et transmissions ciblées intra-institutionnelles

Chard'homme Nadine : A 21.

- Infirmière algologue, référente dans le domaine de la douleur chronique adulte.

Dedonder Audrey : E 14. G23. G24. G25.

- Infirmière BSI, Master en SP, infirmière en chef, chef de projet dans un département stratégie et développement
- Maître Assistant en Haute Ecole
- Coach, formatrice et conférencière au sujet des transitions de vie, du bien-être, de l'intelligence émotionnelle et collective et de la conduite du changement

De Geest Isabelle : C 2. C 3. C 7. D 8.

- Infirmière BSI MSc
- Cliniques universitaires Saint Luc, administrateur AFFEDI
- Intervient en raisonnement clinique, classifications infirmières et utilisation de nouvelles technologies

De Ryck Violette : B 7.

- Neuropsychologue et logopède
- Neuropsychologue en hôpital de jour gériatrique, maître assistant en Haute Ecole
- Intervient en psycho gériatrie et démence

de Smet Catherine : B9. B10. B12. H3. H4.

- Licenciée en sciences pédagogique de la famille et du couple
- Psychopédagogue en MR-MRS spécialisée en accueil des patients déments

De Visscher Eve-Coralie : B 5.

- Licenciée en philosophie.
- Danseuse contemporaine et formatrice en expression corporelle.
- Intervient en approche de l'empathie et bien-être au travail

Defert Fabienne : G 12.

- Assistante sociale, DU en Communications et Relations cliniques, formée à la PNL, à l'accompagnement en Sociologie clinique, au Développement du Pouvoir d'Agir (empowerment) et à la Supervision en travail social
- Intervient en Développement du Pouvoir d'Agir

Defosse Vinciane : B 5.

- Licenciée en psychologie sociale et du travail
- Formatrice dans les domaines socio-affectif et relationnel. Maître-assistante en psychologie chargée de former des éducateurs spécialisés et des instituteurs primaires.
- Intervient en approche de l'empathie et bien-être au travail

Dehon Chantal : A 15. A 16. C 1. D 5. E 1. E 8. G 3.

- Infirmière BSI, MSc en sciences hospitalières, certificat de direction de MRS, management de la qualité des institutions de soins. Lean management (Green Belt). Hygiène hospitalière
- Formatrice en MRS et secteur santé, consultante en amélioration continue de la qualité et en évolution des différents lieux de vie des aînés
- Créatrice de Cosy Story© outil ludique de partage d'histoire de vie avec les aînés. Membre du conseil d'administration de l'ABIHH.

Deleuze Frédéric : E 3. E 9. G 6. G 7. G 11. G 14. G 15.

- MSc en communication visuelle- certificat coach & team CT6 Bruxelles - formation à l'élément humain de Will Schutz.
- Coach, formateur, facilitateur de changement.
- Intervient en : développement du potentiel, accompagnement du changement, de jeunes managers, coaching, d'équipe, gestion du temps, assertivité, Intelligence collective, neurosciences, gestion mentale, supervision et accompagnement d'équipe.

Delrez Philippe : A 9. A 14.

- Infirmier BSI, SISU, MSc en santé publique éducation et promotion de la santé, Certificat de formation continuée en Tabacologie
- Infirmier SISU dans un service de pathologies cardiovasculaires intensives - coordinateur dossier patient informatisé - DIRHM pour les soins intensifs. Tabacologue, Centre d'aide aux fumeurs -
- Vice-président du Belgian Working Group on Cardiovascular Nursing
- Intervient en soins infirmiers au patient trachéotomisé, soins de canules, soins cardio.

Dewez Laure : E 13.

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

Elias Jonathan : D 6.

- Infirmier gradué, certificat interuniversitaire Plaies et Cicatrisation
- Master en Santé publique, certificat en stomathérapie.
- Coordinateur soins de plaies et stomies

Feldmann René : E 2. E 4. E 10.

- Formateur, animateur, coach, auteur
- Passionné par les gens, accompagnateur comme facilitateur ou Coach.
- A suivi différentes approches de la psychologie énergétique comme l'EFT®, la TAT®, le Quick Remap®, sans oublier la PNL.
- Co-auteur du livre " Mettez votre stress au placard "

Findik Ayhan : A 9. B 12. D 4. E 5.

- Infirmier BSI et MSc, spécialisé en IMR, Oncologie et soins palliatifs,
- Maître assistant en Haute école,
- Coordinateur de recherche clinique médicale
- Membre de l'OA du SIO et Bevanet

Flasse Paul : G 4. G 13. G 16. G 17. G 21. G 22. G 23.

- MSc en sciences économiques et maître en méthodes quantitatives de gestion. CAPAES.
- Consultant et formateur.
- Intervient dans les domaines liés au bien-être psychosocial au travail : gestion du stress, prévention du « Burn out » et du « bore out », bien-être au travail, assertivité, communication, négociation, contre-manipulation (comprendre, agir et réagir face à la manipulation), reconnaissance au travail, gestion des émotions, organisation et animation de Team Buildings et d'ateliers pratiques axés sur le bien être psychosocial au travail - Codéveloppement professionnel et managérial

Halkin Valérie : D 7.

- Infirmière BSI, MSc en sciences de la SP - Promotion de la santé, éducation pour la santé – CAPAES.
- Maître assistant et maître de formation pratique en Haute Ecole
- Intervient en : manutention des malades selon Paul Dotte.

Hotton Roland : A 2. A 4.

- MSc en Sciences de l'éducation
- Kinésithérapeute, Fondateur/gestionnaire du centre de kinésithérapie INSUFFLAIR, chargé de cours, maître de stage .
- Promoteur de mémoire
- Intervient en troubles de la marche, chutes et physiopathologie respiratoire.

Janfils Françoise : A 4. D 7.

- Kinésithérapeute
- Intervient en manutention et troubles de la marche

Khadira Assan : A 7.

- Infirmier BSI, spécialisé en imagerie médicale et radiothérapie, MSc
- Maître assistant en soins infirmiers, imagerie médicale et radiothérapie
- Coordinateur de la spécialisation interdisciplinaire en radiothérapie,
- Intervient en radioprotection

Lambeau Jean-Luc : B 8. B 9. B 12.

- Infirmier, cadre de santé - qualification en gériatrie - praticien en validation thérapie individuelle de Naomi Feil - attestation en communication non violente.
- Ex-Infirmier en chef en gérontopsychiatrie
- Intervient en : approches non médicamenteuses de la démence - communication avec les personnes désorientées et en deuil blanc

Langouche Muriel : G 8 .

- Economiste et psychologue sociale passionnée par l'être humain en action et en interaction, spécialisée dans les outils et démarches permettant à chacun de mieux vivre son travail,
- Animatrice accréditée en Codéveloppement Professionnel et Managérial (CECODEV) et formatrice d'animateurs pour l'Académie Belge de Codéveloppement Professionnel
- Intervient en co-développement et mieux-être au travail

Lardennois Miguel : E 12.

- Infirmier BSI, MSc et DEA en sciences de la santé publique
- Expert sénior en stratégie des professions de santé au SPF Santé Publique.
- Intervient en : législation de la profession infirmière

Lebrun Sébastien : B 14.

- Infirmier BSI, SIAMU et licencié en gestion hospitalière
- Formé en coaching & hypnose thérapeutique
- Infirmier indépendant et coach
- Intervient en communication non verbale

Letoret Paul : A 3. A 5. A 6. B 2.

- Infirmier, MSc, SISU, DAP,
- Expert au CPSI et directeur de MRS et de résidence service. Consultance en MRS
- Intervient en urgences gériatriques, échelle de Katz et contentions, supervision d'équipes en MRS

Mercenier Claude : F 1. F 2. F 3. F 4. F 5.

- Infirmière BSI - cadre extrahospitalier- MSc en Santé publique
- Directrice soins infirmiers d'INFI-SERVICES sprl
- Gestion du statut indépendant -Lois sociales, fiscalité, nomenclature des soins à domicile et contrôle des mutuelles et de l'INAMI

Meurisse Anne-Françoise : A 15.

- Infirmière BSI
- Infirmière ressource en urologie
- Intervient en troubles mictionnels, éducation thérapeutique et matériel urologique.

Michotte Oknam : H 1. H 2.

- Infirmière BSc, MSc, spécialisée en soins palliatifs et oncologie
- Infirmière en chef d'une Unité de soins continus
- Intervient en soins palliatifs et en éthique

Moyses Sylviane : A 10. A 12. A 18. E 7.

- Bachelière en diététique.
- Diététicienne et consultante en MR-MRS. Catering et prise en charge nutritionnelle en gériatrie.
- Responsable diététique pour Les Cuisines Bruxelloises
- Intervient en nutrition et dénutrition de la personne âgée, hygiène en cuisine, alimentation de la personne très âgée et/ou démente.

Nootens Laurence :B 11. D 2.

- Infirmière BSI, Licenciée en sciences hospitalières et spécialisée en soins de plaies, soins palliatifs et oncologie
- Formatrice en soins palliatifs au CPSI
- Intervient en pratique des aides-soignants et soins palliatifs en MR-MRS

Oude Hendrikman Tanguy : D 1.

- Infirmier BSI, spécialisée en hygiène hospitalière et en imagerie médicale et radiothérapie.
- Infirmier enseignant à l'institut Dominique Pire.
- Intervient en hygiène hospitalière.

Pire Florence : G 4. G 5. I 1.

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

Piron Cécile : C 4.

- Infirmière BSI, titre professionnel particulier en gériatrie, MSc en Santé Publique
- Infirmière Chef de service, collaboratrice CEBAM, assistante de recherche.
- Domaines: Soins aux personnes âgées, enseignement de l'Evidence Based Practice.

Pricken Emilie : A 11.

- Logopède bachelière, spécialisation en gériatrie et psycho gériatrie.
- Logopède ressource en dysphagie principalement avec des personnes âgées présentant des troubles cognitifs dus à une maladie neuro-dégénérative.
- Intervient en dysphagie.

Sowa Nathalie : B 3. B 4. D 3. E 6. E 13. G 1. G 2. G 9. G 10.

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

Strale Huguette : A 15. A 16.

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

Thyse Christian : A 1. A 22.

- IGH, certificat en soins de plaies et cicatrisation, stomathérapeute
- Certificat AMU et médecine de catastrophe
- Formateur en soins de plaies et stomies

Vanderheyden Sophie : A 20.

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

Van Dyck Robin : G 4. G 13. G 16. G 17. G 20. G 21. G 22.

- Formateur, professeur de théâtre, auteur, comédien, metteur en scène.
- Master en théâtre et Arts de la Parole du Conservatoire Royal de Bruxelles, AESS
- Spécialiste en communication, confiance en soi et dans les autres, émotions et expression des émotions, créativité, agilité.

Verschuren Sophie : E 5.

- Infirmière BSI, spécialisée en hygiène hospitalière.
- Maître de stage en HE
- Intervient en « Hygiène, infections nosocomiales, contrôle des préventions et infections ».

Vogels Catherine : A 19.

- Infirmière BSI, SISU.
- Infirmière en soins Intensifs, directeur de cours ERC formation RCP-DEA.
- Intervient en qualité de directeur de cours ERC formation RCP-DEA

Wats Isabelle : G 18. G 19.

- MSc en biologie médicale, AESS.
- Coach professionnel certifié, praticienne EFT et psychologie énergétique
- Intervient en "Découverte du Coaching pour le monde infirmier"



Association belge des praticiens
de l'art infirmier

Qui sommes-nous?

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



Que faisons-nous?

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

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



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

Association belge des praticiens de l'art infirmier - acn asbl

Avenue Hippocrate 91 | 1200 Bruxelles

Tél 02 762 56 18 | Gsm 0471 45 61 61 | formations@infirmieres.be | secretariat@infirmieres.be | www.infirmieres.be

Compte IBAN : BE79 3100 2156 7533 - BIC : BBRUBEBB / TVA : BE 0408 627 841