

## FORMATION

### BIENTRAITANCE ET ETHIQUE EN STRUCTURE MEDICO-SOCIALE

**PUBLIC** : tout public

**PREREQUIS** : aucun

**MODALITES ET DELAIS D'ACCES** : Les inscriptions peuvent se faire à tout moment via le formulaire du site Internet de la FSH et jusqu'à 2 jours avant la formation, dans la limite des places disponibles.

**DURÉE** : 2 journées- 14 heures

**DATES** : les 28-29 septembre 2023 de 9 :00 à 17 :00

**LIEU** : par visioconférence

**FORMATEUR** : M. Pascal CRESSON, consultant

**MODALITES D'EVALUATION** : Bilan oral et écrit sur les acquis

**COUT DE PARTICIPATION** : 350 euros net (550 euros pour les non adhérents)

**INFORMATIONS** : pour toute question supplémentaire, veuillez contacter  
Mme Suely Gentier – [suely.gentier@sante-habitat.org](mailto:suely.gentier@sante-habitat.org) / Tél. : 06 33 82 17 52

**Faites-nous part de votre handicap et nous ferons tout notre possible pour adapter notre prestation**

#### OBJECTIFS

- Situer et comprendre le contexte législatif ;
- Situer l'évolution de la relation professionnel/résident dans ce contexte ;
- Identifier les situations de maltraitance et les conflits éthiques dans les situations d'accompagnement ;
- Développer ses capacités de réflexion éthique ;
- Identifier les repères méthodologiques permettant que la réflexion éthique soit source d'amélioration des pratiques.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Définir les notions bientraitance, maltraitance et éthique
- Situer la relation professionnel/résident dans le contexte législatif et évaluatif
- Définir les raisons qui poussent les professionnels à acquérir une compétence éthique
- Donner des outils pour mettre en œuvre l'accompagnement bientraitant (étude de cas)
- Donner des repères pour structurer la réflexion éthique dans les secteurs

## CONTEXTE

Au cœur des dispositifs d'amélioration de la qualité des soins, la **bientraitance représente une notion fondamentale dans le cadre d'évaluation et d'amélioration de la qualité de vie des personnes accueillies dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux.**

L'actualité réglementaire incite d'ailleurs les établissements à renforcer la lutte contre la maltraitance :

- Plan de développement de la bientraitance et de renforcement de la lutte contre la maltraitance du 14 mars 2007
- Instruction DGAS/2A/2007/112 du 22 mars 2007 relative au développement de la bientraitance et au renforcement de la politique de lutte contre la maltraitance
- Recommandation de l'Agence de l'évaluation et de la qualité des établissements médico-sociaux, ANESM « *La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre* », septembre 2008, avec une démarche d'auto-évaluation de la pratique de bientraitance par les établissements
- Circulaire n° DGCS/2A/2010/254 du 23 juillet 2010 relative au renforcement de la lutte contre la maltraitance des personnes âgées et au développement de la bientraitance dans les établissements et services médico-sociaux relevant de la compétence de l'ARS
- Circulaire DGOS du 22 mai 2012 relative aux axes et actions de formation nationales prioritaires 2013 dont la bientraitance en institution est un axe à renforcer
- Guide « *Le déploiement de la bientraitance* » à destination des professionnels en établissements de santé et EHPAD, Groupe Bientraitance FORAP-HAS, mis en ligne par la HAS en octobre 2012
- Circulaire n° DGCS/SD2A/2014/58 du 20 février 2014 relative au renforcement de la lutte contre la maltraitance et au développement de la bientraitance des personnes âgées et des personnes handicapées dans les établissements et services médico-sociaux relevant de la compétence des ARS.

## PROGRAMME DETAILLE

### Introduction

- Présentation des objectifs et du programme de la formation
- Les règles de déontologie, l'écoute, le respect et la confidentialité
- Tour de table pour recueillir les principales attentes des participants
- Présentation des objectifs et du programme de la formation

## JOUR 1 – LA BIENTRAITANCE ET COMPETENCE ETHIQUE

*Matin ( 3heures)*

### Identifier le concept de bientraitance

- Qu'est-ce que la bientraitance ?
- Principes éthiques de la bientraitance : la bienveillance, la bienfaisance, la sollicitude, le respect de la dignité, le prendre soin
- Comment définir une approche bientraitante de la prise en charge des personnes accueillies ?
- La définition de la bientraitance par l'ANESM
- Les facteurs de risques : individuels et professionnels
- Les apports de la communication

*Après-midi ( 4 heures)*

### Définition et contexte

- Evolution sociétale
- Articulation avec éthique, droit, déontologie, bonnes pratiques professionnelles, responsabilité
- Cadre législatif et réglementaire
- Les référentiels
- La personne de confiance- les directives anticipées

*Echange en sous- groupe sur le concept d'éthique - synthèse*

### Analyse de pratiques

- La notion de vulnérabilité- les abus dans la relation d'accompagnement
- Le nécessaire recul sur la pratique
- Réflexion autour de l'accompagnement de la personne et de sa prise en compte en tant que sujet au sein de la structure
- Mise en évidence des différentes attentes (au niveau institutionnel- du travail en équipe – de la place de la famille- de la prise en charge au quotidien)
- Cadre réglementaire : projet d'établissement- projet personnalisé - CVS- majeurs protégés.

## JOUR 2- LA DEMARCHE BIENTRAITANTE

*Matin ( 3heures)*

### **L'éthique en pratique**

- Mise évidence des situations et des attitudes favorisant la bientraitance
- Auto- Evaluation « grille HAS/FORAP »
- La maltraitance "ordinaire"
- Exploitation en sous-groupes
  - Analyse des grilles
  - Mise en évidence des situations favorisant la maltraitance et des attitudes et situations bientraitantes

### **Repérage des problématiques éthiques au sein de la structure**

*Après-midi ( 4 heures)*

### **Mise en évidence des situations favorisant le questionnement éthique**

- Choix- Prise de risque et sécurité- Refus de soins- Autonomie et responsabilité- Sexualité en institution...
- Caractéristique de l'intention éthique

### **Optimiser la qualité de la prise en charge**

- L'attitude fondamentale : identifier les points d'ancrage de la bientraitance/ Notions de sollicitude, de bienveillance, de respect, de reconnaissance
- La communication, L'écoute, La reformulation
- Les besoins fondamentaux selon Maslow
- L'accompagnement personnalisé
- La charte de bientraitance/bienveillance

### **Vers un label établissement bientraitant**

- Comment redéfinir son positionnement et ses pratiques à l'aune de la démarche éthique : le processus d'analyse éthique
- Comment contribuer au développement de la culture éthique dans l'établissement ?

### **Bilan et tour de table**

## METHODES ET OUTILS PEDAGOGIQUES

- Adéquation du contenu de la formation avec les référentiels nationaux de l'HAS et de l'ANESM
- Approche pédagogique concrète et pragmatique s'appuyant sur des méthodes de pédagogie active : alternance d'exposés théoriques et d'étude de cas sur la base des exemples de terrain suivis d'analyse de pratiques
- Outils utilisés pour développer compétence et attitudes
  - Apprentissage par problème
  - Jeux de rôle
  - Discussion
  - Pratique réflexive
  - Grille d'analyse
- Documentation pédagogique remise à chaque participant

## DISPOSITIF D'EVALUATION DE LA FORMATION ET DE SUIVI

### En début de formation :

- Relevé des attentes et besoins des participants

### Pendant la formation :

- Tout au long de la formation, le formateur veille à ce que chacun des participants assimile les apports de la formation, notamment par les nombreuses mises en situation et exercices.

### A la fin de la formation :

- Un bilan oral est effectué à la fin de chaque session.
- A l'issue de la formation un questionnaire d'évaluation à chaud sera remis à chaque stagiaire, permettant d'évaluer : l'organisation, la pédagogie, le contenu, les apports, la satisfaction.

## INTERVENANT : M. Pascal CRESSON

### FORMATION

- Diplômé de l'ESAE Toulouse en 1977

### CHAMPS DE COMPETENCES

- Formateur en management, organisation et communication depuis 1998
- Intervient également :
  - sur la notion de maltraitance / bientraitance très régulièrement, en milieu hospitalier, en gériatrie, dans les structures de maintien à domicile, en EPHAD, en EPSM, foyer d'handicapés, centres de rééducation fonctionnelle, IME, IM PRO, CAT, maisons de retraites,
  - très régulièrement face à des personnels soumis à des violences et agressivités verbales / physiques, et ce en poste interne ou sur la voie publique, sur la gestion des conflits
  - dans les services sociaux (direction de l'enfance Ville de Paris, personnels de l'aide sociale, éducateurs, médecine sociale) ; pour les agents de la police de la circulation (ASP) et leur hiérarchie ; pour les personnels de la direction de l'environnement et leur hiérarchie.
  - très fréquemment en service de soins et milieu hospitalier.
  - Pour le ministère de la justice, il intervient en formation initiale et continue sur la gestion des conflits, l'accueil des publics difficiles, le management, à l'ENG Dijon en les cours d'appel...
- Il travaille aussi pour l'industrie, la grande distribution, les services....