



ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION
pour les institutions à vocation sociale
et médico-sociale

Analyse des Pratiques Professionnelles

Formation Continue

Bientraitance

Projet personnalisé

Le travail d'équipe

Les fondamentaux de la relation d'aide

...



DELPHINE RIVIER

Sociologue et psychosociologue clinicienne

**Formation et accompagnement
pour les institutions à vocation sociale
et médico-sociale**

Numéro SIRET : 54007570200048

*Déclaration d'activité de formation enregistrée sous le numéro
84 38 06325 38 auprès du préfet de région Auvergne-Rhône-Alpes.*

CONTACT :

contact@invia-formation.fr

06.28.06.45.68

<http://invia-formation.fr>

Sommaire

| | |
|--|-----------|
| L'ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES | 4 |
| LA FORMATION CONTINUE | 6 |
| La bientraitance | 8 |
| > Module complémentaire « Bientraitance » | 10 |
| Le projet personnalisé | 12 |
| > Module complémentaire « Le projet personnalisé » | 14 |
| Les fondamentaux de la relation d'aide | 16 |
| > Module complémentaire « Les fondamentaux » | 18 |
| Gérer les conflits | 20 |
| Pour un travail d'équipe de qualité | 22 |
| PRÉSENTATION DE L'INTERVENANTE | 24 |
| Tarifs | 26 |
| CONTACTS | 28 |

L'ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES (APP)

L'analyse des pratiques professionnelles (APP) est un espace-temps mis à la disposition d'un groupe de professionnels par l'institution pour qu'ils puissent mener une réflexion sur leurs pratiques professionnelles, individuelles et collectives. Elle permet concomitamment, aux professionnels d'exprimer et/ou de conscientiser les affects qui surgissent de la pratique et qui impactent les personnes et le travail.

Par la mise en mots et en partage des expériences professionnelles, l'APP aide à l'identification, à la compréhension et au dépassement des freins, difficultés ou empêchements rencontrés. Elle permet en outre d'appréhender l'impact réciproque entre les paroles et agissements individuels et le cadre institutionnel.

A travers ses remarques, questionnements et apports théoriques, l'animateur/trice, en position tierce vis-à-vis des problématiques interpersonnelles, institutionnelles et hiérarchiques, étaye la réflexion, accompagne la formulation des conceptions de la pratique et favorise l'identification des impensés éventuels.

- > Le travail peut concerner les parcours et les besoins des usagers de sorte à réfléchir aux actions déployées en leur direction afin de les ajuster et de les engager au mieux.
- > Le travail peut également permettre d'interroger la démarche institutionnelle, la pertinence, l'efficacité et la bonne articulation des modalités d'organisation ainsi que la répartition des rôles et des actions de chacun.

Public

Le groupe ne peut excéder 12 participants. Il est constitué de professionnels sans lien de subordination entre eux.

La qualité du travail réalisé tient à sa spécificité "d'espace tiers" dans l'institution : les professionnels doivent pouvoir, autant que possible, s'y exprimer librement, sans craindre le jugement, en particulier de la part de leur hiérarchie. C'est la raison pour laquelle les groupes d'analyse des pratiques professionnelles n'intègrent habituellement pas de personnels ayant entre eux des liens de subordination/d'autorité hiérarchique.

L'accompagnement d'un groupe de professionnels ayant des relations hiérarchiques/de subordination pourra être envisagée à partir d'une échange sur les motifs de la demande, les objectifs poursuivis et le contexte institutionnel.

Durée

L'APP s'organise généralement en réunions mensuelles ou bimensuelles de deux heures, programmées sur 10 à 12 mois.

Tarifs

Le tarif des séances est compris entre 100 et 140 euros de l'heure, selon le nombre d'heures commandées ; s'y ajoutent les éventuels frais de transport de l'intervenante.

LA FORMATION CONTINUE

La formation continue est indispensable au maintien de la qualité du travail réalisé et pour son évolution. Elle permet aux professionnels d'améliorer et de valoriser leurs connaissances et leurs compétences ainsi que de conforter et/ou de renouveler leur engagement dans leur activité et pour le projet auquel ils participent.

Nos formations ciblent essentiellement des dimensions méthodologiques de l'activité professionnelle, tant au niveau individuel que collectif, avec une finalité d'amélioration des interactions entre professionnels et entre professionnels et bénéficiaires.

Des modules complémentaires sont présentés pour certaines thématiques, illustrant des prolongements et approfondissements envisageables.



Chaque formation est établie dans ses objectifs pédagogiques et sa durée en concertation avec le commanditaire, à partir d'une étude préalable des besoins spécifiques des professionnels et de l'institution.

Les formations présentées ci-après ne sont pas exhaustives de nos possibilités d'intervention.

**N'hésitez pas à nous contacter
pour faire connaître vos besoins particuliers**

Démarche pédagogique

- ◇ L'apport de connaissances s'inscrit dans **une dynamique de partage des savoirs entre les participants** et s'articule à leurs questionnements et à leurs représentations ;
- ◇ Le rythme et la pédagogie favorisent l'attention et l'engagement de chacun : les exposés et débats autour des apports théoriques sont alternés avec d'autres supports : « **jeux** » de mises en situation, **théâtre-forum, photo-langage, ...**
- ◇ **La démarche clinique** favorise l'expression et la réflexivité des chacun sur ses expériences, besoins, difficultés et affects ;
- ◇ La formation est **axée sur les pratiques réelles** des professionnels et de l'institution et elle prend en compte les spécificités du public bénéficiaire ;

Public

- > Tout professionnel et bénévoles du secteur social et médico-social.
- > Tout niveau de qualification, de compétence et de responsabilité.
- > Nombre de participants : Groupes de 13 personnes maximum.

Tarifs

De 900 à 1250 euros par jour de formation, auxquels s'ajoutent les éventuels frais pédagogiques et de déplacement de la formatrice. Les tarifs sont dégressifs selon le nombre de jours programmés.

Tarif par jour, selon le nombre de jours commandés :

| 1 jour | 2 jours | 3 jours | 4 jours | 5 jours et + |
|------------|------------|------------|------------|--------------|
| 1250 euros | 1200 euros | 1100 euros | 1000 euros | 900 euros |

La Bienveillance :

Mémoire du risque et démarche positive

La loi 2002-2 a fait de la bienveillance une préoccupation centrale à travers des dispositions institutionnelles devenues obligatoires, tels que les outils garants des droits des personnes (charte des droits et des libertés, conseil de la vie sociale, contrat de séjour, etc.)

La bienveillance est généralement considérée comme attachée à la qualité des relations entre usagers et professionnels, ces derniers devant être à l'écoute, respectueux et empathiques, conscients et soucieux du risque de maltraitance.

Cette représentation est fondée mais néanmoins partielle si l'on considère les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM, guide fondamental pour comprendre et promouvoir la bienveillance dans son établissement. La bienveillance y est déclinée en tant que :

- ◆ **qualité des relations interindividuelles** : la façon dont le professionnel agit et interagit

et

- ◆ **qualité des dispositions institutionnelles** : la façon dont l'institution cadre l'accueil et l'accompagnement des bénéficiaires et organise le travail

La prévention de la maltraitance se voit ainsi doublée d'une démarche positive qui promeut un bénéficiaire usager, acteur de son parcours personnel et du fonctionnement de l'institution.

Durée de la formation :

2 à 3 jours selon la demande et le contexte.

OBJECTIFS

Connaître, comprendre et prévenir le risque de maltraitance

Connaître et comprendre le concept de bientraitance : définitions, enjeux, conséquences et limites

Inscrire la bientraitance dans l'institution et les pratiques professionnelles

CONTENUS

- Définition de la maltraitance
- Les différents types de maltraitance
- Sur les facteurs de risque
- Les outils d'identification et de prévention de la maltraitance
- Le signalement : pourquoi ? quand ? comment ?

Pour une mémoire du risque :

- Histoire et sociologie de la vulnérabilité et de ses effets
- Notions de psychologie sur les effets de la relation d'aide et de dépendance : transfert, agressivité, amour, ambivalence...
- L'institution et la loi face au risque de maltraitance

Pour une démarche positive

- Comprendre la notion d' « usager acteur »
- Connaître la loi 2002-2 et les outils de garanties des droits des usagers
- Connaître la recommandation de bonnes pratiques professionnelle de l'ANESM
- Connaître et mettre en œuvre les fondements d'une relation d'aide émancipatrice
- Situer et dépasser les freins et les doutes individuels susceptibles de limiter le déploiement de la bientraitance
- Situer les axes de progrès institutionnels pour soutenir la démarche de bientraitance

MODULE COMPLÉMENTAIRE : « La Bienveillance »

Conforter la mise en œuvre de la bienveillance

Ce module vise l'ancrage dans l'institution des effets positifs de la formation « *La bienveillance, mémoire du risque et démarche positive* » et l'identification de pistes de progrès à engager dans le travail individuel et /ou institutionnel.

Les professionnels seront invités à formuler les effets individuels et collectifs du premier temps de formation sur la bienveillance : évolutions des pratiques, satisfactions, difficultés persistantes, doutes.

—> ex. : « *j'ai pris conscience que le temps pris par ce jeune le matin au réveil relève d'un besoin et non pas d'une volonté de me nuire* »

A partir d'une analyse collective de ces éléments, le groupe sera ensuite invité à **situer et (re)formuler les questions et problématiques professionnelles nouvellement apparues.**

—> ex. : « *comment rendre notre dispositif d'accueil collectif aussi respectueux que possible des rythmes de vie individuels ?* »

Enfin, les professionnels pourront **renouveler, actualiser et partager les repères sémantiques et méthodologiques de l'équipe.**

—> ex. : « *les premières semaines de l'accueil sont consacrées à l'appréhension par le jeune des contraintes et libertés inhérentes à la vie collective et une évaluation partagée avec lui est réalisée dans le cadre du PP pour envisager les possibilités qu'il s'organise de façon autonome.* »

Durée du module : 2 à 4 demi-journées, dans les 3 à 12 mois suivant le premier temps de formation.

OBJECTIFS

- ◇ **Conforter les évolutions positives engagées dans le travail à la suite du premier temps de formation sur la bientraitance**
- ◇ **Situer les empêchements persistants dans la mise en œuvre de pratiques professionnelles bientraitantes, en comprendre l'origine et déterminer les moyens de leur dépassement**

CONTENUS

Ces thèmes sont donnés à titre indicatif et pourront être affinés selon le contexte institutionnel et les questionnements des professionnels

- Les leviers d'une relation positive reposant sur la confiance et le respect réciproque.
- Comment gérer le risque d'échec du projet ?
- Le juste équilibre entre promotion de l'autonomie et protection de la personne vulnérable.
- Comment travailler avec les points de vue divergents des différents protagonistes (usagers, proches, partenaires...) ?
- Comment faire exister le projet personnalisé lorsque les usagers sont éloignés de la lecture et de l'écrit ?
- Etudes de cas.

Le projet personnalisé :

Au-delà de l'utilisateur, la personne et ses attentes

La recommandation des bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM invite à considérer le projet personnalisé comme **le témoin, le garant et le levier du travail de co-construction d'un parcours d'accompagnement singulier et souhaité**. Il persiste parfois dans les institutions des difficultés à intégrer le projet personnalisé parmi les autres instances et outils. Par ailleurs, le projet personnalisé implique le développement d'une alliance entre professionnels et personnes bénéficiaires.

Dés lors, comment faire du projet personnalisé un dispositif au service de l'accompagnement : **soutenant la relation d'aide et la dynamique de travail engagée ?**

La formation est conçue pour permettre aux professionnels de :

- ⇒ *(re)situer les enjeux, objectifs et principes du projet personnalisé.*
- ⇒ *déterminer ou améliorer le dispositif de projet personnalisé , de sorte à ce qu'il soit adapté au public, qu'il soutienne la mission et qu'il ait un impact positif sur les pratiques professionnelles.*
- ⇒ *gagner en aisance dans leurs interactions lors des entretiens individuels avec les usagers et/ou leurs proches pour favoriser l'expression d'une demande, d'un projet, d'une inquiétude, mais aussi lors des réunions de synthèses ou des rencontres partenariales, etc.*

Durée de la formation : 1 à 3 jours selon le contexte et la demande.

OBJECTIFS

Elaborer un dispositif de projet personnalisé conformes aux attendus légaux et en cohérence avec le contexte institutionnel

**Faire alliance ?
Accompagner et soutenir la mobilisation de la personne pour son projet personnalisé**

CONTENUS

- Connaître le cadre légal et la recommandation de bonnes pratiques professionnelles
- Comprendre les enjeux, objectifs et principes du projet personnalisé
- Concevoir un dispositif de projet personnalisé efficient : outils, rythmes, méthodes en considération des caractéristiques du public, du fonctionnement et du projet de l'institution
- Le rôle et la place des proches de l'utilisateur

- Situer les atouts et les limites du projet personnalisé compte tenu des caractéristiques du public accompagné
- Permettre à la personne accompagnée, lorsque c'est possible, de comprendre le projet personnalisé et soutenir son intérêt et son investissement pour lui
- Accompagner et soutenir la personne dans l'expression de ses demandes et de leur évolution au cours du temps
- Savoir médiatiser le point de vue des professionnels sur les besoins de la personne, auprès d'elle et/ou de ses représentants légaux, avec le projet personnalisé

MODULE COMPLÉMENTAIRE : « **Projet personnalisé** »

Quels outils et dispositions pour le projet personnalisé soutien du parcours de la personne ?

Ce module complémentaire forme les professionnels à **la conception d'un dispositif de projet personnalisé efficient et en cohérence avec les besoins et demandes des usagers ainsi qu'avec les missions et moyens institutionnels.**

Il s'agira d'établir avec les professionnels un déroulé-type de l'accompagnement des personnes, du premier contact à la fin de son accompagnement.

Le travail portera ainsi sur les objectifs, outils et instances du projet personnalisé de sorte à ce qu'il soutienne l'atteinte des objectifs de la personne et de l'institution.

Durée du module : 2 à 4 demi-journées, dans les 3 à 12 mois suivant le premier temps de formation.

OBJECTIFS

- ◇ **Les étapes du projet personnalisé : objectifs, risques, enjeux, méthodes**
- ◇ **Produire des documents supports clairs et pertinents**
- ◇ **Assurer le suivi du projet personnalisé, soutenir sa vitalité et les rôles des différents intervenants**

CONTENUS

- Les étapes du projet personnalisé, leurs enjeux et écueils possibles
- Présenter et promouvoir le projet personnalisé auprès de l'usager
- Le rythme donné à l'accompagnement
- Répartition des fonctions et des responsabilités des professionnels
- Le recueil des informations utiles
- Favoriser la participation de tous les contributeurs pertinents : (proches de l'usager, partenaires...)
- La réunion pluridisciplinaire : contenu, modalités, participants ;
- L'entretien préparatoire à l'élaboration du projet personnalisé
- Le rôle du référent, le rôle du cadre, etc.
- Les informations utiles à partager en considération de l'obligation de discrétion.
- Savoir déterminer des objectifs et des moyens dans le cadre du projet personnalisé et savoir évaluer le projet personnalisé

Les fondamentaux de la relation d'aide :

L'éthique et la pratique dans le travail auprès de personnes vulnérables

Cette formation propose une explicitation des **repères et principes qui cadrent et soutiennent le professionnalisme** des intervenants.

Trois ordres de difficultés intrinsèques aux métiers de l'action sociale et médico-sociale orientent le programme :

- ⇒ Les « bonnes intentions » des professionnels et des projets institutionnels sont parfois mises à mal par des besoins et des demandes des usagers contradictoires, semblant irraisonnés ou contraires à leur « bien-être ».
- ⇒ Les obligations légales ou administratives, ou encore l'organisation du travail, sont parfois vécues comme des freins à l'action, inappropriées à un travail de qualité. Le sentiment que le travail perd son sens peut s'installer, créant de la démotivation voire des dérives.
- ⇒ Le nécessaire engagement des aptitudes d'écoute et d'empathie impose aux intervenants d'être en capacité à travailler avec et sur les émotions, de sorte à trouver une « juste distance » et maintenir un travail juste, équitable et tempéré.

La formation vise à aider les professionnels à identifier et formuler les bonnes questions et à inventer des réponses « suffisamment bonnes » au quotidien.

Durée de la formation : 1 à 2 jours selon le contexte et la demande

OBJECTIFS

Connaître les bases déontologiques, éthiques et légales des métiers de l'aide

Connaître les processus sociaux et psychoaffectifs à l'œuvre dans le travail

Identifier les comportements indésirables et leur causes pour contenir leur surgissement

S'inscrire dans une démarche d'amélioration continue des pratiques professionnelles

CONTENUS

- Le secret professionnel, le secret partagé, l'obligation de discrétion
- Notions : protection, autonomie, éducation, soutien, écoute, empathie, respect...
- La maltraitance et l'obligation de signalement

- La prise en charge des populations fragiles à travers les âges : écueils et progrès
- Les processus psychiques : transfert, projection, agressivité, résistance, amour, ...
- Les processus psycho-sociaux : représentation sociale, normes, catégorisation sociales, préjugés, conflits, leadership, autorité

- Les différentes formes de violence : physique, verbale, symbolique, institutionnelle...
- Les manifestations du mal-être : violence, repli, mutisme, changement de comportement, etc.

- Prendre en compte la personne dans un cadre collectif
- Identifier les difficultés et les besoins des personnes accompagnées
- Favoriser l'expression des personnes, recueillir et prendre en compte la demande
- Les outils, supports et soutiens institutionnels du travail
- Les bonnes pratiques du travail en équipe
- Le travail avec les proches : rôle, positionnement, pratiques.

MODULE COMPLÉMENTAIRE :

« Fondamentaux de la relation d'aide »

Entre objectivité et subjectivité : travailler avec les affects

Ce module vise l'ancrage dans l'institution des effets positifs de la formation « *Les fondamentaux de la relation d'aide et d'accompagnement* »

Il propose aux professionnels **d'approfondir leur compréhension des processus à l'œuvre dans les relations** qu'ils nouent avec les personnes accompagnées, tant au niveau individuel que collectif.

En considération des spécificités du public et des modalités d'organisation du travail, il s'agit de **permettre à chacun d'identifier les atouts et les limites de son action ainsi que les modalités de prévention et de solution des situations problématiques.**

Durée du module : 2 à 4 demi-journées, dans les 3 à 12 mois suivant le premier temps de formation.

OBJECTIFS

- ◇ **Améliorer la qualité de la relation entre les professionnels et les usagers**
- ◇ **Améliorer la qualité du travail collectif réalisé auprès de l'utilisateur**

CONTENUS

- Situer et comprendre la vulnérabilité du public accueilli et son impact sur la qualité des relations nouées
- Identifier les limites de l'action, identifier la répétition des échecs et les éviter
- Savoir réagir aux situations de crise et savoir « passer le relais »
- Identifier les situations et modalités de travail propices à la réussite de l'intervention
- Situer les éventuels manques ou freins institutionnels qui entravent l'amélioration des pratiques professionnelles
- Analyser les pratiques professionnelles individuelles et collectives. Etudes de cas.

Appréhender et gérer les conflits

Cette formation cerne la question du conflit et des manifestations des désaccords - qu'ils soient problématiques ou non - entre les personnes et les groupes. Le conflit y sera envisagé comme naturel, inhérent à la rencontre entre individus aux histoires, valeurs et normes différentes mais qui ont à faire vivre la société et le projet qu'ils partagent.

Il ne sera donc pas question de chercher à évacuer le conflit mais à en situer les principales causes, les processus qui lui sont associés et les moyens d'en faire ce qu'il ne devrait pas cesser d'être : une source d'évolutions, de progrès souhaitables de soi et/ou du groupe dans lequel il se manifeste.

L'objectif général de cette formation est de **permettre aux professionnels participants de se doter de ressources lexicales, intellectuelles et comportementales leur permettant d'appréhender les désaccords de façon constructive avec leurs collègues, les usagers ou des personnes tierces** (proches des usagers, partenaires...).

Il s'agira de permettre aux participants de :

- concevoir les différentes logiques d'interactions à l'œuvre dans les conflits, selon les positionnements des acteurs,
et
- élaborer des modalités relationnelles nouvelles et propices à la résolutions des situations problématiques,

... le dispositif pédagogique repose essentiellement sur des outils et procédés interactifs de type mises en situation et théâtre-forum.

Durée de la formation : 1 à 2 jours selon le contexte et la demande

OBJECTIFS

**Les différentes
façons de
s'opposer**

**Origines du
conflit et
processus à
l'œuvre**

**Appréhender la
fonction sociale
du conflit**

**Prévenir et
réguler le conflit**

CONTENUS

- Conflits, différends, désaccords, antagonismes, rivalités, guerre ... : de quoi parle-t-on ?
- Les différents types d'opposition entre des personnes ou des groupes, leurs enjeux et leurs impacts.
- les processus psychoaffectifs : honte, insécurité, peur, sentiment d'infériorité, le rapport à l'autorité, le transfert,...
- les processus psychosociaux : les divergences de valeurs, le malentendu, la catégorisation sociale...

- Le conflit dans la vie institutionnelle
- La nécessité du conflit dans tout espace régulé démocratiquement
- Le conflit comme espace d'affirmation et de développement des personnes et des projets

Les conditions d'un conflit constructif :

- Savoir repérer les manifestations du conflit
- Développer sa réflexivité sur sa position dans le conflit
- La coopération, la négociation, le consensus
- Aider et soutenir la prise de parole d'autrui
- Promouvoir sa pensée et la faire progresser
- Réguler le conflit dans l'institution : espaces, temps et outils pour promouvoir un débat continu

Pour un travail d'équipe de qualité :

Connaître, partager et instituer les principes légaux
et professionnels

Ces dix dernières années ont vu les institutions et les professionnels du secteur social et médico-social faire face à des changements importants dans les orientations légales, sociétales et gestionnaires. Différentes lois et de nouveaux concepts ont imposé un renouvellement des statuts et des pratiques professionnelles : la loi 2002-2 rénovant le secteur social et médico-social, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation de la citoyenneté des personnes handicapées et la loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance, etc. Certains institutions ont également connu des restrictions budgétaires, ou parfois des changements managériaux dont l'impact peut être resté vif.

Les dynamiques et représentations du travail qui ont longtemps prévalu au sein des institutions ont eu à évoluer, parfois en profondeur, touchant aux valeurs et au sens même des activités. Dans un contexte de renouvellement, **les motifs, principes et repères du travail individuel et collectif ont pu être fragilisés, générant des tensions, incompréhensions, sentiments de perte de sens ou d'insécurité.**

Cette formation propose aux équipes de conforter et/ou renouveler leur connaissance et compréhension du sens et des principes qui régissent leur action, afin de **renforcer la cohérence de leurs pratiques professionnelles individuelles et collectives.**

Durée de la formation : 2 à 3 jours selon le contexte et la demande

OBJECTIFS

Situer sa mission et son métier dans une lignée historique, sociologique et axiologique

Les fondements de l'action dans les métiers de l'aide

Le recours aux connaissances des sciences humaines et sociales : les concepts fondamentaux

Penser l'éthique dans la pratique

CONTENUS

- Les fondements historiques de l'assistance (« De la potence à la pitié »)
- Les écueils et les progrès historiques dans les métiers de l'aide et l'accompagnement social
- Les fondements des dernières évolutions législatives (la loi 2002-2)

- Dépasser les antagonismes et pouvoir raisonner dans un contexte professionnel à forte teneur psychoaffective
- L'institution : garante du juste travail, soutien du « bon » travail et promoteur du « beau » travail

- Apports de la psychologie et de la psychanalyse : les fonctions symboliques paternelles et maternelles, les mécanismes de défenses, de transfert et contre-transfert, de projection, ...
- Apports de la sociologie et de la psychologie sociale : les représentations sociales, la catégorisation sociale, les notions d'habitus, de capitaux symboliques et culturels, les normes,...

- La participation des « usagers-acteurs »
- L'autorité dans la relation d'accompagnement social et éducatif
- La personnalisation des accompagnements
- Le partage des informations à caractère confidentiel

L'INTERVENANTE

Depuis 2012,

Delphine Rivier intervient en soutien des professionnels engagés dans des projets à vocation sociale et médico-sociale, à travers :

- > l'animation de groupes d'analyse des pratiques professionnelles,
- > la formation continue,
 - > le conseil/l'accompagnement institutionnel,
 - > la réalisation d'études/ diagnostics
 - > et d'évaluations externes

... auprès d'établissements et services sociaux et médico-sociaux diversifiés : du secteur de l'enfance du handicap, de l'insertion... (MECS, ITEP, CHRS, ESAT, SESSAD, SPIP, régie de quartier, etc.)

... dans le respect de projets associatifs diversifiés: AVVEJ, APAJH, L'ADAPT, JCLT, UNADEV, AVAPT Vaucluse, Groupe SOS...

... en relation directe ou pour le compte d'organismes de formation : Arabesque (Paris), Pluriel Formation Recherche (Paris), OPTEMIS (Paris), PAS-SAG/E/S Formation (Paris), Ecole Saint-Honoré (Paris).

Publication : Moulin Bernard, Rivier Delphine, Roussel Luc, Propos recueillis par Cassaigne Bertrand, Chaillou Aurore, « " **Partir du désir de la personne** " », **Revue Projet**, 3/2015 (N° 346), p. 32-41

L'INTERVENANTE

DIPLÔMES

- (2012) Master Professionnel Sociologie et psychosociologie clinique
« Théorie et pratique de l'intervention dans les organisations »
Université Paris 7
- (2006) Master Recherche Sciences Sociales— ment° Sociologie -
Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales
Mémoire de recherche « *Les obstacles à la mise en œuvre de la loi
2002-2* » Sous la direct° de S. Paugam.
- (2004) Licence d'anthropologie - Université Lyon 2

FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- (2014) Formation en théâtre Forum - Cie NAJE
- (2009-2011) Formation théorique en psychanalyse « Enseignements fondamentaux » Université Paris 8

EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES ANTÉRIEURES

CADRE PÉDAGOGIQUE au sein d'un IUT pour la préparation au Diplôme d'État d'Assistant de Service social - Directrice d'étude de la licence professionnelle « Travail social et conduite de projet »

RESPONSABLE DE SERVICE - Service de formation et d'insertion professionnelle pour adultes handicapés psychiques

CHARGÉE DE MISSION - Assurance Qualité et écriture du projet d'établissement au sein d'un pôle d'insertion socio-professionnelle pour adultes handicapés.

TRAVAILLEUR SOCIAL dans différents établissements et services du secteur social et médico-social : ITEP, CHRS et foyer d'hébergement, MECS,...

LES TARIFS

Les tarifs des prestations de formation varient de 900 à 1250 euros par jour de formation animée, auxquels s'ajoutent les éventuels frais pédagogiques et de déplacement de la formatrice.

Est considéré comme frais pédagogique tout frais spécial lié à l'animation de la formation tel que la location d'un matériel particulier (vidéoprojecteur, tableau,...), la reproduction de documents spécifiques (*hors* livrets et supports pédagogiques)... Les éventuels frais pédagogiques sont déterminés en cas de nécessité particulière d'adaptation du dispositif pédagogique au regard de besoins et demandes du client et en concertation avec lui.

Les tarifs sont dégressifs selon le nombre de jours programmés. Un devis est établi à l'attention du client en amont de la signature du contrat, et présentant le coût total de sa commande : prestations + frais de mission.

> **Tarif par jour de formation animée, selon le nombre de jours :**

| | | | | |
|--------|---------|---------|---------|--------------|
| 1 jour | 2 jours | 3 jours | 4 jours | 5 jours et + |
| 1250 € | 1200€ | 1100 € | 1000 € | 900 € |

> **Les frais de mission** sont établis selon le barème suivant :

Déplacement :

Pour un déplacement en train : sur la base d'un billet SNCF 2^{nde} classe.

Pour un déplacement en voiture : Indemnités kilométriques de 1,2 euros/km,

Hébergement : Hôtel : 100 euros / nuit

Repas : 18 euros par repas. Seuls les dîners font l'objet d'une prise en charge par le client dans le cas où la mission requiert une présence de la formatrice en soirée.

invia
Formation
invia-formation.fr

DELPHINE RIVIER

Sociologue et psychosociologue clinicienne

Formation et accompagnement
pour les institutions à vocation sociale
et médico-sociale

Numéro SIRET : 54007570200048

*Déclaration d'activité de formation enregistrée sous le numéro
84 38 06325 38 auprès du préfet de région Auvergne-Rhône-Alpes.*

CONTACT :

contact@invia-formation.fr

06.28.06.45.68

<http://invia-formation.fr>