



DONOMA FORMATION

PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT

Organisme de formation professionnelle par le théâtre
Agrée Qualiopi

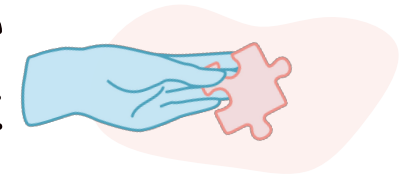
● Gérontologie

Sommaire



Notre engagement	3
L'accompagnement dans la durée	4
Nos partenaires	5
Gérontologie	6
La formation par le théâtre	7
Deux approches complémentaires	8
Les thématiques en gérontologie	9
La formation en pratique	11
La bienveillance de soi et de l'autre	12
Les troubles du comportement.....	13
Les troubles psychiatriques de la personne vieillissante.....	14
Les relations harmonieuses avec la famille	15
La gestion des conflits	16
L'accompagnement de la fin de vie.....	17
La cohésion d'équipe	18
La cohésion de l'équipe encadrante	19
La communication bienveillante	20
La gestion de l'agressivité	21
L'handicap vieillissant	22
Contacts Donoma	23
Notre équipe	23
Nos contacts	24

Notre Engagement



S'inscrivant dans une démarche sociale et solidaire, Donoma Formation s'appuie sur les outils du théâtre pour aider les professionnel·le·s à faire évoluer leurs pratiques.

Cette méthode permet au personnel soignant et non-soignant, d'observer et de prendre du recul face aux situations complexes rencontrées dans leur quotidien.

Au cours de nos formations, les participant·e·s se questionnent et se mettent en lien pour chercher des alternatives communes adaptées.

Guidés par nos formateur·ice·s, outils et résolutions sont expérimentés dans un climat bienveillant.

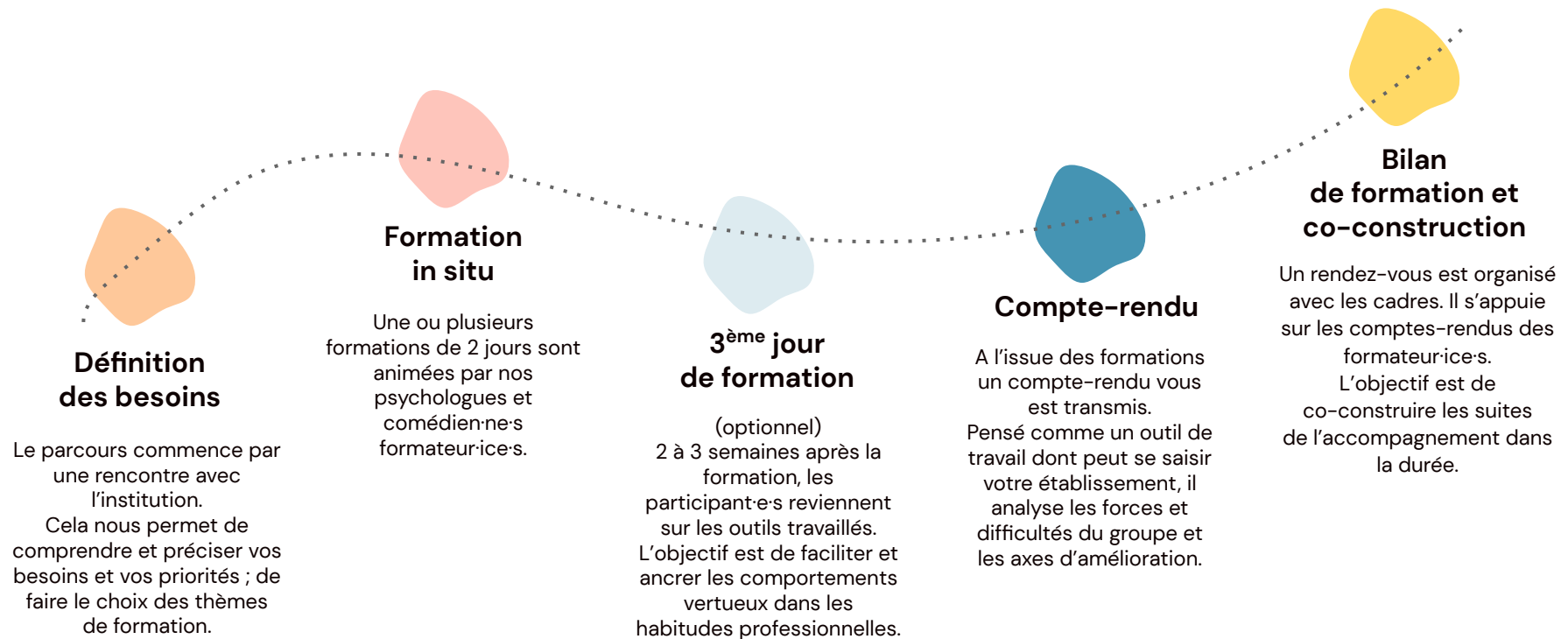
Les changements individuels et collectifs s'amorcent alors, grâce à la prise de conscience et la mise en action.

Donoma Formation s'engage pour une meilleure prise en compte sociétale des personnes vulnérables, ainsi qu'une meilleure reconnaissance du handicap, de la dépendance et des professionnel·le·s qui les accompagnent.



Un accompagnement dans la durée

Donoma formation travaille sur l'ensemble des fondamentaux permettant aux équipes de rester quotidiennement dans le champ de la bienveillance. Les premières formations dans la vie de l'établissement amorcent des prises de conscience et des changements de pratiques. Il est essentiel d'inscrire ces changements dans la durée, c'est pourquoi nous pensons l'accompagnement comme un parcours.



Nos partenaires

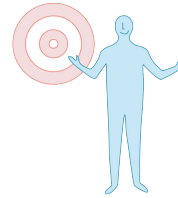
Gérontologie





Gérontologie

La formation par le théâtre



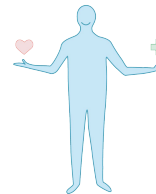
Objectif

Apporter un nouveau regard à sa pratique professionnelle, remettre en question ses habitudes, expérimenter les savoirs et les intégrer dans sa pratique



Pour le personnel soignant et encadrant

Groupes de 8 à 13 personnes

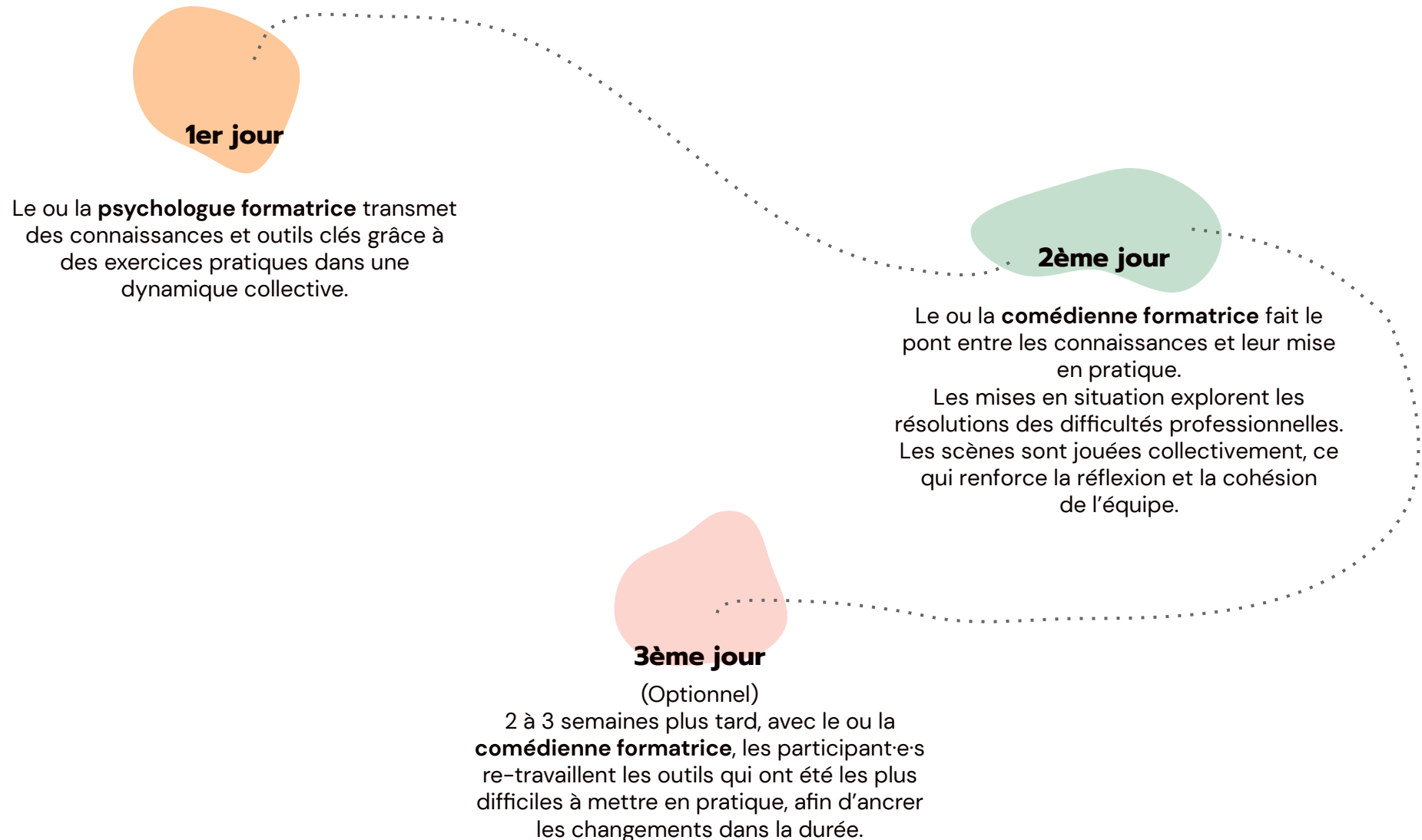


Formation animée par un·e psychologue et un·e comédien.ne

Les deux formateur·ice·s portent deux regards complémentaires qui articulent la connaissance et sa mise en pratique

La formation par le théâtre

Deux approches complémentaires



Les thématiques

Gérontologie



Quel que soit le thème choisi,
vous pouvez demander un « **focus** » sur une sous-thématique.

Exemple : La Bienveillance de soi et de l'autre « focus » communication apaisée entre collègues.

Les thématiques

Gérontologie

Nouvelles formations



Quel que soit le thème choisi,
vous pouvez demander un « **focus** » sur une sous-thématique.
Exemple : La gestion de l'agressivité « focus » transmission entre collègues.

Gérontologie

La formation en pratique

Lieu

Au sein de
votre établissement

Durée

2 jours
+ 3ème jour
(optionnel)

Horaires

9h30 à 17h

Public concerné

Tous·tes professionnel·le·s des
structures en lien avec des
personnes âgées :
EHPAD, résidence autonomie,
USLD, SSR, SSIAD, clinique
géronto-psychiatrique, etc.

Composition des groupes

La mixité des fonctions et des
hiérarchies est préconisée pour
favoriser l'échange d'expériences
et renforcer la cohérence des
pratiques.





La Bienveillance de soi et de l'autre

Formation première de notre organisme,
elle est la base de tout accompagnement
des personnes vulnérables.

Nous abordons également la bienveillance de soi,
incontournable pour rester
bienveillant envers l'autre.

Objectif pédagogique : Travailler en équipe à la
construction de réponses adaptées aux besoins des
personnes accompagnées, dans leur temporalité, selon leur
pathologie et leur histoire individuelle.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.
Exemple : La Bienveillance de soi et de l'autre « focus » habitudes
langagières entre collègues.

Jour 1 avec le ou la **psychologue-formatrice**

- Les participant·e·s élaborent une définition de la **bienveillance** (envers soi-même, la personne accompagnée, le collègue, la famille, l'institution), puis de **l'autonomie et la dépendance**.
- Ils explorent alors les **besoins de la personne vulnérable** (être accompagnée, soutenue, écoutée...).
- Cela leur permet alors d'identifier les **facteurs de risques** si l'on ne répond pas à ces besoins, et d'en comprendre les origines (méconnaissance des pathologies, matériel manquant, surinvestissement des familles...).
- Les stagiaires recherchent ensuite collégialement des pratiques bienveillantes et élaborent une boîte à **outils concrets pour un accompagnement adapté** : connaissance du parcours de vie, habitudes langagières, juste distance, etc.

Jour 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

- Les participant·e·s **éprouvent la position de vulnérabilité et de dépendance** via des exercices pratiques.
- Au travers de **misés en situation inspirées du quotidien professionnel**, les participant·e·s observent leurs comportements et en identifient les conséquences. Se mettre à la place de l'autre (collègue, personne accompagnée, famille, etc.), permet d'expérimenter des alternatives aux réflexes professionnels inadaptés, et d'en percevoir les effets bénéfiques.

Exemple de scène : Une résidente de 80 ans atteinte d'Alzheimer, veut sortir chercher ses enfants à l'école. Une aide-soignante s'y oppose, la résidente se fâche.

- Permet de travailler sur les conséquences du mensonge, la connaissance de la pathologie, l'utilisation d'un langage non-binaire, etc.



Les Troubles du comportement

Apprendre à accompagner les troubles du comportement s'inscrit dans le parcours de la bienveillance. En avoir une expertise juste permet de répondre aux besoins de la personne touchée.

Objectif pédagogique : Travailler en équipe à la construction de réponses adaptées aux besoins des personnes atteintes de troubles du comportement liés à des pathologies neurodégénératives.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.
Exemple : Les troubles du comportement « focus » transmission entre collègues.

Jour 1 avec le ou la **psychologue-formatrice**

- Les participant·e·s élaborent la définition d'un trouble du comportement et explorent les **besoins d'une personne touchée**.
- Différentes pathologies sont abordées : **Alzheimer, Parkinson, démences fronto-temporales, vasculaires**, etc.
- Un travail particulier sur **Alzheimer** permet aux participant·e·s de comprendre le lien entre les zones du cerveau touchées et les différents troubles associés. Les stagiaires font alors la **différence entre vieillissement classique et vieillissement pathologique** et prennent conscience du **caractère involontaire des troubles**.
- Ils identifient les **différentes causes qui peuvent créer/renforcer un trouble** : émotionnelle, médicamenteuse, psychiatrique, etc.
- Le groupe élabore collégialement une **boîte à outils concrets** pour un accompagnement adapté et une cohérence des soins.

Jour 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

- Au travers de **misés en situation inspirées du quotidien professionnel**, les participant·e·s observent leurs comportements et en identifient les conséquences. Se mettre à la place de l'autre (collègue, résident, famille, etc.), permet d'expérimenter des alternatives aux réflexes professionnels inadaptés, et d'en percevoir les effets bénéfiques.

Exemple de scène : Une résidente de 82 ans déambule dans les couloirs à 3h du matin, en frappant à toutes les portes et en appelant sa maman pour l'accompagner à la chorale. L'AS intervient.

- Permet de travailler les alternatives au mensonge, la recherche du besoin caché, le langage non-verbal et l'écoute active.



Les Troubles psychiatriques de la personne vieillissante

De plus en plus fréquents en institution, les professionnel·le·s se trouvent souvent démunis et apeuré·e·s face à l'expression de ces troubles.

Mieux les connaître permet un accompagnement plus ajusté ainsi qu'une meilleure maîtrise de ses émotions.

Objectif pédagogique : Travailler en équipe à la construction de réponses adaptées aux besoins des personnes vieillissantes atteintes de pathologies psychiatriques.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.
Exemple : Les troubles psychiatriques « focus » accueil d'un vacataire.

Jour 1 avec le ou la **psychologue-formatrice**

- Les participant·e·s apprennent à **identifier et différencier les principales pathologies psychiatriques** : phobie, dépression, bipolarité, schizophrénie, paranoïa, syndrome de Diogène, etc.
- Cela leur permet:
 - o D'avoir des **repères face à l'expression de ces troubles**
 - o De **dédramatiser les pathologies psychiatriques** pour contredire les peurs et le sentiment d'échec de ne pas parvenir à « soigner » la personne
 - o De **différencier maladies neurodégénératives et pathologies psychiatriques**.
- Le groupe **élabore collégialement une boîte à outils concrets pour un accompagnement adapté** aux différents troubles.

Jour 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

- Les participant·e·s **expérimentent, de façon concrète et pratique, les comportements à adopter** en fonction des différents troubles.
- Au travers de mises en **situation inspirées du quotidien professionnel**, ils observent leurs comportements et en identifient les conséquences. Se mettre à la place de l'autre (collègue, personne accompagnée, famille, etc.), permet d'expérimenter des alternatives aux réflexes professionnels inadaptés, et de percevoir les effets bénéfiques.

Exemple de scène : Un résident de 67 ans parle toujours très bas et demande aux soignants de chuchoter. Il entend des voix menaçantes et y répond de façon très agressive.

- Permet d'identifier le trouble, de travailler la connaissance de la pathologie, la communication active.



Les Relations harmonieuses avec la famille

La famille du résident est un partenaire essentiel pour un accompagnement équilibré. Il s'agit ici de donner une juste place, tant à la famille qu'au professionnel.

Objectif pédagogique : Trouver la juste distance pour apaiser les tensions, être à l'écoute du vécu émotionnel des familles et se centrer sur le bien-être de la personne vulnérable et la qualité de son accompagnement en partenariat avec ses proches.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.
Exemple : Les relations avec les familles « **focus** » évolution d'une pathologie neurodégénérative.

Jour 1 avec le ou la **psychologue-formatrice**

- Les participant·e·s explorent leur propre **représentation de la personne âgée**, puis celle que peuvent en avoir les familles.
- Ils **s'interrogent sur les différences** entre vieillissement « classique » et vieillissement pathologique.
- Le groupe explore les différents **ressentis des familles** et les étapes du deuil lié au placement et à la dépendance de leur proche.
- Des exercices donnent aux stagiaires des outils pour **limiter les interprétations et malentendus** et améliorer la compréhension mutuelle.

Jour 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

- En participant à des mises en situation inspirées du quotidien professionnel, le groupe expérimente des **outils concrets** pour faire face, en équipe, à des familles envahissantes, exigeantes, agressives, etc.
- Les résolutions de scènes permettent aux participant·e·s de chercher comment **faire de la famille un partenaire de l'accompagnement**.

Exemple de scène : Une fille ramène à son père son dessert préféré : un éclair au chocolat. L'AS s'y oppose pour éviter une fausse-route, un protocole ayant été mis-en-place. La fille se fâche.

- Permet de travailler l'anticipation et la communication active, de contredire le langage binaire et l'imposition.



La Gestion des conflits

Identifier les origines d'un conflit et expérimenter la méthode de la communication apaisée permet aux professionnels de désamorcer des conflits latents ou déclarés.

Objectif pédagogique : Identifier en équipe ce qui est en jeu dans les conflits en observant les situations afin de désamorcer les tensions. Chacun devenant ainsi un acteur de la résolution.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.
Exemple : La gestion des conflits « focus » interculturelité.

Jour 1 et 2 avec le ou la **comédienne formatrice**

- Les participant·e·s identifient les différents **acteurs du conflit** : collègue, personne accompagnée, famille, institution, soi-même.
- Cette réflexion les mène à faire un état des lieux des **conflits les plus souvent rencontrés**.
- Grâce à des exercices et des mises en situation, ils déterminent les **origines des conflits** : désaccords liés à l'**identité**, l'**interculturalité**, au **territoire** (équipe/contre-équipe, ancienne/nouvelle), à la **fonction**, etc.
- Des **résolutions sont expérimentées** et une **boîte à outils concrets** est élaborée collégialement, permettant de sortir du conflit.
- Un travail est mené sur l'identification des **émotions** et sur le **rôle de nos interprétations** et de leurs conséquences.
- Le groupe expérimente la méthode de la **communication apaisée**, réponse aux émotions et interprétations.
- Au travers de **mises en situation inspirées du quotidien professionnel**, les participant·e·s observent leurs comportements et en identifient les conséquences. Se mettre à la place de l'autre (collègue, personne accompagnée, famille, etc.) permet d'expérimenter des alternatives aux réflexes inadaptés, et d'en percevoir les effets bénéfiques.

Exemple de scène : C'est dimanche, la fille d'un résident vient le chercher pour un repas de famille. Elle découvre que son père a des taches sur son pull et qu'il est mal coiffé. Elle s'en prend vivement à l'AS qu'elle croise.

- Permet de travailler à entendre le message caché de la famille (souffrance, frustration) et utiliser les outils de la communication apaisée...



L'Accompagnement de la fin de vie

La fin de la vie vient toucher aux limites intimes de chacun.

Prendre en compte ce que cela suscite en nous, professionnel-le, comme chez le résident et ses proches, permet un accompagnement humain et ajusté.

Objectif pédagogique : Trouver la juste distance pour accompagner la personne en fin de vie et ses proches.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.
Exemple : Fin de vie « **focus** » accompagnement des familles.

Jour 1 et 2 avec le ou la **psychologue formatrice**

- Les participant·e·s disposent d'un espace pour exprimer les situations difficiles auxquelles ils ont été confrontés.
- Ils travaillent à définir la fin de vie et à s'accorder sur une **vision commune de l'accompagnement**.
- Le groupe revient sur les **grands principes des soins palliatifs** (Loi Leonetti et Claeys-Leonetti).
- Des exercices et des mises en situation permettent aux participant·e·s :
 - o De trouver un état de **bien-être** et de **relaxation**, permettant la disponibilité et la juste posture,
 - o De soulager la souffrance par des méthodes non-médicamenteuses,
 - o De différencier autonomie et dépendance pour **préserver le plus possible l'autonomie** de la personne,
 - o De **décoder l'expression non verbale** des émotions et des besoins de la personne accompagnée comme de ses proches.
- Les participant·e·s expérimentent, de façon concrète et pratique, les **comportements à adopter face à des familles** en processus de deuil.
- Ils abordent la reconnaissance de ses propres difficultés et de celle de ses collègues et le rôle de la **cohésion dans l'équipe**.

Exemple de scène : Une résidente est en fin de vie. Sa fille insiste pour la nourrir par voie buccale. Une AS entre dans la chambre et tente de la convaincre d'arrêter d'essayer de lui donner à manger.

- Permet de travailler la double compétence humaine et technique, l'écoute active, les langages corporel et énergétique.



La Cohésion d'équipe

S'interroger sur la place que l'on occupe dans une équipe et la réajuster, renforce la cohésion et la cohérence des pratiques. Cela permet un meilleur accompagnement des résident·e·s.

Objectif pédagogique : Comprendre le travail en équipe et sur quoi il repose. Savoir adapter sa position et la cohérence de ses actions dans l'équipe.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.
Exemple : La cohésion d'équipe « focus » vie affective et sexuelle de la personne âgée.

Jour 1 et 2 avec le ou la **comédienne formatrice**

- Les participant·e·s travaillent sur la **cohérence des pratiques** et la **fluidité** entre les différents membres.
- Par des exercices pratiques ils cherchent à :
 - o réaliser un **objectif à plusieurs** sans qu'un leader ne soit désigné
 - o observer comment le groupe s'organise (ou pas !) et **quelle place chacun.e y occupe** : retrait, soumission, opposition...
 - o identifier les **différents types de leadership** et celui auquel ils appartiennent
 - o expérimenter comment assurer sa part mais aussi **faciliter le travail des autres**
 - o **passer le relais** dans l'équipe, savoir s'appuyer sur ses collègues en cas de difficulté.
- Le groupe questionne un **accompagnement collectif**, sans être dans une position de jugement.
- Au travers de **mises en situation inspirées du quotidien professionnel**, les participant·e·s observent leurs comportements et en identifient les conséquences. Se mettre à la place du collègue, de la personne accompagnée, de la famille, permet d'expérimenter des alternatives aux réflexes inadaptés, et d'en percevoir les effets bénéfiques.

Exemple de scène : Une nouvelle AS demande de l'aide pour s'occuper d'un résident agressif. Elle commence le soin seule en attendant son collègue et reçoit une claque. Son collègue arrive et banalise la violence du résident. L'AS sort, furieuse.

- Permet de travailler la cohérence des pratiques, l'anticipation, l'organisation du travail face à la pathologie.



La Cohésion de l'équipe encadrante

Travailler à la cohésion entre cadres permet de bâtir une vision commune de l'accompagnement et de l'organisation du travail. Ils pourront ainsi impulser les valeurs de l'établissement à leur équipe.

Objectif pédagogique :

- Travailler sur la posture du cadre pour responsabiliser son équipe et la rendre plus autonome.
- Adopter une posture collégiale avec les autres encadrants pour porter les valeurs de la structure et organiser la cohérence des pratiques.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.
Exemple : La cohésion d'équipe cadre « focus » fidélisation des équipes.

Jour 1 et 2 avec le ou la **comédienne formatrice**

- Par des exercices pratiques les participant-e-s cherchent :
 - o ce qu'induit la **fonction du cadre dans l'équipe**
 - o à réaliser **un objectif à plusieurs** sans qu'un leader ne soit désigné
 - o à identifier les **différents types de leadership** et celui auquel ils appartiennent
 - o ce qui motive la cohésion d'équipe, l'accord de ses membres, et ce qui permet l' **objectif commun**
 - o à prendre en compte le **ressenti** des professionnel.le.s (charge de travail, fatigue, stress, etc.)
 - o à **rendre l'équipe plus autonome** en l'associant à la réflexion et la mise en oeuvre du travail
 - o à **s'accorder** avec les autres cadres de la structure.
- Au travers de mises en **situation inspirées du quotidien professionnel**, les participant-e-s observent leurs comportements et en identifient les conséquences. Se mettre à la place de l'autre (collègue, personne accompagnée, famille, etc.) permet d'expérimenter des alternatives aux réflexes professionnels inadaptés, et d'en percevoir les effets bénéfiques.

Exemple de scène : Le directeur appelle la cadre de santé dans son bureau : il est passé dans les étages et plusieurs résidents ne sont pas encore lavés avant l'arrivée des familles. La cadre explique que l'on demande aux professionnels de s'adapter au rythme des résidents et que certains sont très dépendants. La discussion se tend.

- Permet de travailler à bâtir les valeurs d'un accompagnement, une cohérence de pratiques.



La Communication bienveillante

Cette formation vise à renforcer une communication apaisée, respectueuse et constructive entre les différents acteurs de l'institution : résidents, familles, professionnels et encadrement.

Les participants travailleront des outils concrets de communication verbale, non verbale et énergétique, applicables au quotidien pour mieux s'exprimer, écouter, désamorcer les tensions et renforcer la cohésion.

Objectif pédagogique :

- Apprendre des techniques de communication efficace et bienveillante
- Comprendre les conséquences d'une communication non-bienveillante
- Développer des compétences pour gérer et anticiper les situations difficiles avec empathie.
- Améliorer les relations avec les résidents, les familles, les collègues et l'institution.
- Observer les outils de communication bienveillante avec l'institution (transmission, réunion pluridisciplinaires, accueil etc.)

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.
Exemple : La communication bienveillante « focus » habitudes langagières entre collègues.

Jour 1 avec le ou la **psychologue-formatrice**

- **Définition collective de la communication bienveillante**
 - A travers un exercice ludique (« jeu des mots »), le groupe construit une définition partagée qui servira de référence tout au long de la formation.
- **Présentation individuelle et focus sur le bien-être personnel**
 - Chaque participant est invité à observer son état physique, psychologique et émotionnel, pour prendre conscience de l'importance de la bienveillance envers soi-même dans la relation à l'autre.
- **Travail sur les types de langage : verbal, non verbal et énergétique**
 - À l'aide d'un exercice de mise en voix, les participants expérimentent l'impact du ton, du regard, de l'attitude et de la congruence entre les messages.
 - Analyse des facteurs de risque et des conséquences d'une communication non-bienveillante.
- **Identification des acteurs de la communication bienveillante**
 - Un jeu de cartes interactif permet d'expérimenter des outils concrets (reformulation, validation émotionnelle, langage factuel...) à travers des scènes jouées et analysées en groupe.

Jour 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

- Lors de cette journée, le comédien-formateur travaille sur les connaissances transmises la veille par la psychologue et fait expérimenter les outils qui ont été amenés par le groupe. Cela permet de rendre concrets ces outils et donner l'envie aux participants de les mettre en pratique dans leur quotidien.

Exemple de scène : La fille de Madame PIERRE, Mme BIOT, vient voir sa mère et la trouve à nouveau couchée dans son lit. Elle s'énerve et dit à Fabrice : « Mais, vous allez arrêter, à la fin, de coucher ma mère. Elle a besoin d'être stimulée et d'aller en activité l'après-midi.

➤ Permet de travailler sur les outils pour communiquer avec la famille et l'amener à respecter les besoins de son parent dépendant



Gestion de l'agressivité

Cette formation a pour objectif de mieux comprendre les mécanismes de l'agressivité (verbale et physique) afin d'apprendre à y faire face de manière adaptée, en équipe et dans le respect de la personne. Elle combine apports théoriques, exercices pratiques, mises en situation et réflexion collective.

Les participants sont invités à **expérimenter des outils concrets**, à questionner leurs représentations, et à développer une posture professionnelle sécurisante, préventive et bienveillante. L'**objectif était de mieux anticiper les situations à risque en les comprenant dans leur globalité.**

Objectifs pédagogiques :

- Acquérir des connaissances théoriques et pratiques sur les mécanismes de l'agressivité
- Identifier les facteurs et moments à risque susceptibles de déclencher des comportements agressifs
- Expérimenter la dépendance à l'autre pour mieux comprendre certaines réactions émotionnelles
 - Travailler la résolution de situations tendues en équipe, en mobilisant les ressources collectives
- Prendre conscience de l'impact du langage corporel dans la relation à l'autre

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.

Exemple : Gestion de l'agressivité "focus" transmission en direction des équipes

Jour 1 avec le ou la **psychologue-formatrice**

- **Réfléchir sur leurs automatismes relationnels**, observer les réactions aux contraintes du quotidien (le temps, urgences..) pour limiter les réactions défensives.
- Vivre un moment de recentrage individuel, pour **expérimenter la bienveillance envers soi** comme condition essentielle à la bienveillance envers l'autre.
- **Faire un exercice de binômes et d'observation**, les participants ont expérimenté la perte d'autonomie et ses effets sur la communication, l'émotion et les comportements. Ils ont pris conscience que l'incompréhension ou la non-prise en compte des besoins peut générer découragement, refus ou agressivité.
- Analyser plusieurs situations types issues du terrain pour **identifier les facteurs des risques** déclenchants de l'agressivité, répartis entre les résidents, les professionnels, l'institution et l'environnement.
- **Constitution d'une boîte à outils** à partir des éléments vus tout au long de la journée. Ce support est destiné à être utilisé et enrichi lors de la suite de la formation.

Jour 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

Lors de cette journée, le comédien-formateur travaille sur les connaissances transmises la veille par la psychologue et fait expérimenter les outils qui ont été amenés par le groupe. Cela permet de rendre concrets ces outils et donner l'envie aux participants de les mettre en pratique dans leur quotidien

Exemple de scène : Sandra, se montre très directive envers une nouvelle vacataire. Lors de la prise en charge de M. Wilinski, atteint d'une démence frontale, elle annonce la douche. Celui-ci, présentant une désinhibition, adopte un comportement tactile inapproprié. Face au refus de Sandra, il se fache.

➤ Permet de travailler sur l'accueil d'une collègue et l'accompagner dans sa pratique, la connaissance de la pathologie, l'écoute de l'émotion de l'autre



Handicap vieillissant

Accompagner le handicap dans le processus de vieillissement s'inscrit dans une démarche de respect et d'adaptation continue.

Développer une expertise spécifique face aux évolutions du handicap avec l'âge permet de répondre aux besoins complexes et changeants des personnes concernées.

Comprendre ces effets permet d'ajuster les pratiques de soins et d'accompagnement, dans le respect de leur histoire de vie et de leur autonomie.

Objectif pédagogique :

Travailler en équipe pour construire des réponses adaptées et personnalisées aux besoins spécifiques de chaque personne en prenant en compte à la fois le vieillissement normal, le vieillissement pathologique et les spécificités du handicap, afin de garantir une qualité de vie optimale.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique
Exemple : Handicap vieillissant "focus" sur l'agressivité

Jour 1 avec le ou la **psychologue-formatrice**

- Identifier les causes et les situations à risque, afin d'être davantage en mesure d'**anticiper et limiter l'agressivité du public accompagné**.
- **Se mettre à la place de l'autre** (résident/collègue), percevoir ses émotions, ses besoins et se rendre disponible à lui, afin de limiter les passages à l'acte du public accueilli.
- **Travailler activement sur l'identification des besoins** en fonction de la perte d'autonomie (dépendance) du résident.
- Faire la différence entre vieillissement classique et vieillissement pathologique et **prendre conscience du caractère involontaire des troubles**.
- **Travailler sur la communication écrite** et de transmission de l'information (en équipe).
- **Prendre conscience** que l'accompagnement bienveillant du résident nécessite l'investissement de l'ensemble de l'équipe dans un même objectif.
- Comprendre que **chaque situation est unique** et nécessite une réflexion en équipe pour être résolue.

Jour 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

En participant à des mises en situation inspirées du quotidien professionnel, le groupe expérimente des outils concrets pour travailler sur l'adaptation face à un comportement nouveau et/ou incohérent.

- Travail sur développement d'outils concrets pour assurer un accompagnement optimale tel que la connaissance de la pathologie et la juste distance.
- Apprendre à gérer une situation nouvelle due à des troubles du comportement.
- Apprendre à accompagner la difficulté du collègue.

Plusieurs scènes sont jouées durant la formation qui abordent chaque objectif défini dans le programme de formation.

L'équipe

Les formateur·ice·s

- **Psychologues** de terrain, exerçant en ESMS handicap et/ou gérontologie
- **Comédien·ne·s** formateur·ice·s expérimentés dans le domaine médico-social

Expert·e·s des thématiques handicap et/ou gérontologie et de la pédagogie active par le théâtre, les professionnel·e·s de Donoma se forment en continu aux évolutions du domaine de la santé.

Le bureau

Responsable pédagogique, administratrice, chargé·e·s de développement et de communication construisent avec vous votre parcours d'accompagnement.





Contacts

formateur.theatreforum@gmail.com

07.83.72.69.42

2 rue Baudin, 93400 Saint-Ouen

<https://www.donomaformation.com/>