

TÉTRAaccord



Optim'hum

Mme SAIMBERT Cécile

Titre de formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres
pédagogiques

« Un module salarié »

*BC 3 : CONCEPTION ET MISE EN ŒUVRE D'UN DISPOSITIF DE
FORMATION*

Accompagnement à l'écrit par
Mme VAN DER HAVE Marion
Intervenant en formation de formateurs.

2021/2022

SOMMAIRE

Introduction.....	2
1 Le contexte institutionnel	2
1.1 Les actions de formations au centre de formation les Chênes	3
1.2 Valeurs éducative du centre de formation.....	3
2 L'action de formation	3
2.1 Des formations en inter ou intra.....	3
2.2 La demande	4
2.3 Analyse de la demande.....	4
3 Le cahier des charges.....	5
3.1 L'ingénierie financière de ce module de formation	5
4 Réponse au cahier des charges	5
4.1 Une formation en andragogie.....	7
5 Conception et personnalisation du module de formation.....	8
5.1 D'un point de vue didactique	8
5.2 D'un point de vue pédagogique	9
6 Scénario proposé des deux jours de l'action de formation.....	9
7 Démarche et interactivité.....	15
7.1 L'adaptation au groupe et réajustements.....	15
8 Analyse réflexive sur l'action de formation	16
9 Analyse réflexive sur ma posture de formateur de formateur	17
10 L'évaluation formative	18
Conclusion	18
ANNEXES.....	1
Régulation signalement MJPM	2
Résultats de l'autodiagnostic.....	6
Résultats de l'auto évaluation finale	7
Résultats du questionnaire de satisfaction.....	8

Introduction

Le centre de formation professionnelle continue et CFA les chênes a ouvert ses portes à l'aube des années 2000. Il est spécialisé dans le secteur du service à la personne et du sanitaire et social.

Le centre de formation oriente une partie de son offre de formation au profit du droit individuel à la formation continue, tout au long de la vie, en proposant divers modules de formations aux salariés et micro-entrepreneur.

Afin de répondre le plus largement possible à ce public, le centre de formation a construit des modules de formation avec des thèmes assez génériques qui permettent la prise en compte des besoins spécifiques. C'est autour de l'articulation de ces modules de formations ainsi que de la cohérence des modalités pédagogiques que j'ai choisi de présenter cet écrit.

Je me suis interrogée sur la pertinence de la réponse en ingénierie de formation que nous avons apportée à la commande d'un groupe de micro-entrepreneurs de mandataires judiciaires à la protection des majeurs.

J'aborderai dans un premier temps le contexte institutionnel de l'intervention. Je présenterai ensuite le public concerné par cette demande et la demande en elle-même. Puis je préciserai les éléments de réponses proposés. Je m'efforcerai d'apporter une analyse réflexive et pour finir une piste de proposition complémentaire que nous pourrions mettre en place.

1 Le contexte institutionnel

Le Centre de Formation est rattaché à l'association « **Les Chênes** » loi 1901.

L'Association est composée de deux établissements : Un centre de formation professionnelle continue et d'apprentissage (CFA) et un lycée. Tous deux se trouvant sur un même site à Carpentras dans le Vaucluse.

L'association est adhérente à la Fédération Familiale Nationale de l'Enseignement Agricole Privé (FFNEAP) et, par son intermédiaire, au Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé (CNEAP) qui est l'organisation fédérative nationale des établissements et des associations d'Enseignement Agricole Catholique.

1.1 Les actions de formations au centre de formation les Chênes

La formation est organisée selon les voies de la formation initiale, de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Les formations sont organisées selon 5 axes :

- Formations qualifiantes de niveau 3 (anciennement niveau V)
- **Formation professionnelle continue des salariés en intra ou inter (personnels du social, médicosocial, de l'aide à la personne, des assistant(e)s maternel(le)s)**
- Formation en contrat d'apprentissage
- Préparation au concours d'entrée pour le DEAES Diplôme d'état d'accompagnement éducatif et social
- Accompagnement à la validation des acquis de l'expérience : VAE dans les diplômes du médicosocial.

1.2 Valeurs éducative du centre de formation

Le stagiaire est encouragé dans son autonomie à s'engager dans un processus de recherche d'informations, de ressources et de mise en interaction des connaissances en vue de favoriser son rôle d'acteur dans la formation. La pédagogie est orientée vers une mobilisation des compétences et un accompagnement individualisé. Une approche qui est décrite par Jean Houssaye avec son modèle du triangle pédagogique dans le contexte de la compréhension pédagogique et la relation entre le savoir, l'apprenant et l'enseignant.¹

2 L'action de formation

L'action de formation présenté dans cet écrit se situe sur l'axe de la formation professionnelle continue des salariés en intra ou inter (personnels du social, médicosocial, de l'aide à la personne, des assistant(e)s maternel(le)s).

2.1 Des formations en inter ou intra

La formation inter-entreprises se déroule dans les locaux de l'organisme de formation, elle permet de rencontrer d'autres stagiaires ayant un profil similaire.

¹ Houssaye, J. (1982). Le triangle pédagogique. Proposition et pratiques d'un modèle d'analyse de la situation éducative. Université Paris X.

La formation intra entreprise se déroule, soit dans les locaux de l'entreprise ; soit dans des locaux extérieurs que l'entreprise ou l'organisme de formation pourra proposer (location ou prêts de salles, salle de l'organisation de formation, hôtel, etc..). Ce format a pour avantage de faire sortir les stagiaires de leur lieu de travail et ainsi de les isoler de leurs contraintes professionnelles habituelles.

La formation que nous allons étudier s'est déroulée en intra entreprise, dans un tiers lieu par le centre de formation Les Chênes, au sein duquel j'occupe le poste de responsable pédagogique, qui a été sollicité pour construire, organiser et réaliser cette formation.

2.2 La demande

Une demande est formulée auprès du centre de formation. Cette demande fait suite à un mailing à destination de notre réseau de partenaires auquel nous souhaitons présenter l'ensemble de nos modules de formations courtes. La responsable du centre de formation me transmet les coordonnées d'une Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs qui nous sollicite pour le module intitulé « **Maltraitance et Bienveillance** ».

2.3 Analyse de la demande

Je prends contact par téléphone avec la Mandataire Judiciaire à la protection des Majeurs (MJPM). Cette personne m'explique qu'elle exerce le métier de MJPM en tant que micro-entrepreneur.

Les MJPM peuvent exercer leur métier sous plusieurs statuts : par délégation d'une association tutélaire, en tant que préposés d'établissement du sanitaire et social ou bien à titre individuel en tant que micro-entrepreneur.

Toute personne souhaitant exercer à titre individuel des mesures de protection des majeurs ordonnées par l'autorité judiciaire doit être inscrite sur une liste départementale et de ce fait obtenir un agrément de la direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP). L'agrément est délivré après avis conforme du Procureur de la République du Tribunal Judiciaire (TJ) du chef-lieu de département.

Cet agrément suppose une forme de contrôle et de régulation formulés par la DDETS-PP. Elle a préconisé aux MJPM individuels de suivre une formation portant sur les procédures visant la prévention de la maltraitance et favorisant la bienveillance. C'est

dans ce cadre que cette MJPM, après s'être regroupée avec certains de ses confrères, recherche un module de formation adapté.

3 Le cahier des charges

Nous avons donc ici une demande qui émane d'une forme d'injonction institutionnelle à l'égard des stagiaires. Ces MJPM n'ont d'autres choix que de répondre à la préconisation de la DDETS-PP si ils ne veulent pas risquer de voir leur agrément remis en cause.

Les MJPM prévoient d'être entre 6 et 8 personnes présentes pour ce module de formation et formulent leur demande ainsi :

- Que cette formation puisse avoir lieu sur Valence qui est un lieu central et accessible à chacun d'entre eux.
- Que ce module soit réalisé avant l'été (nous sommes en février et toujours dans les incertitudes du confinement sanitaire).
- Que cette formation, prévue sur deux jours, n'ait pas lieu sur deux journées consécutives car il est très compliqué pour ces MJPM de se libérer de leurs fonctions.

3.1 L'ingénierie financière de ce module de formation

Cette formation sera financée par le Fonds d'Assurance Formation (FAF) des professions libérales abondé par l'URSSAF qui se nomme le « FIF-PL » (Fonds Interprofessionnel de Formation des Professions Libérales)

Le FIF-PL octroie un droit de 750€ par an à ses adhérents.

Pour que l'action de formation soit à l'équilibre et rentable, le centre de formation établit un devis de 400€ par personne pour les deux jours de formation.

Il appartient à chaque participant de s'adresser à son FIF-PL pour émettre une demande de prise en charge individuelle. Les MJPM régleront directement les coûts au centre de formation, puis seront remboursés par le FIF-PL à hauteur de l'accord de prise en charge.

4 Réponse au cahier des charges

Le centre de formation propose ce module de formation intitulé « Maltraitance & Bientraitance » sur 14h (2 jours). C'est la première fois que le centre de formation reçoit

une demande de ce module de la part de MJPM. Les formatrices, spécialisées sur ce module, le dispense habituellement à l'égard du personnel issu des établissements sociaux et médico-sociaux ou bien des associations ou entreprises de l'aide à la personne.

Il nous faudra donc adapter notre réponse à la demande et au public.

Pour répondre précisément aux demandes des MJPM nous nous adapterons. Nous acceptons que la formation est lieu sur Valence dans les locaux de la DDETS de Valence qui propose de mettre une salle à disposition dans leurs locaux pour que les MJPM puissent suivre cette formation. Nous nous engageons fin mars en positionnant deux dates pour juin, conscients que l'incertitude du contexte sanitaire peut nous imposer de reculer cette date. Nous proposons donc le vendredi 4 juin et le lundi 14 juin afin de respecter la demande des MJPM de journées non consécutives.

En tant que responsable pédagogique du centre de formation « les Chênes », j'ai pour mission l'accompagnement de l'équipe de formateurs dans l'articulation des déroulés et scénarios pédagogique ainsi la mise en place de l'ingénierie de formation :

« L'art de savoir faire les liens entre la stratégie de l'entreprise, et les actions de formation pour concevoir une organisation cohérente des modalités pédagogiques du dispositif de formation avec les finalités voulues pour un développement judicieux des compétences dont l'entreprise a besoin »² au service du bon déroulement des actions de formation proposées par le centre.

J'ai tout d'abord sollicité la validation de la responsable du centre de formation pour cette commande ainsi que le choix de la formatrice qui réalisera l'intervention.

Une des formatrice, sous contrat de travail avec le centre de formation, peut prendre en charge ce module de formation. Valence est à une heure et demie de route du centre de formation situé à Carpentras.

Les horaires de ces 2 jours de formation sont prévues de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 16h30.

La formatrice a de la famille sur Valence, ce qui lui permet d'envisager de faire les trajets la veille et de dormir sur place.

² CHALVIN Dominique « méthodes et outils pédagogiques, encyclopédie des pédagogies pour adultes tome 2 »- 1996 ESF éditeur - Paris 2ème édition corrigée 1999 (p.318)

Cette formatrice exerce depuis de nombreuses années sur le centre de formation et maîtrise bien le sujet de ce module de formation pour être à l'origine de son contenu. Je prends rendez-vous avec elle pour l'informer précisément de la demande des MJPM. Je lui propose, en tant que responsable pédagogique, de l'accompagner dans l'adaptation de ce module à la commande formulée par les MJPM et ainsi proposer une analyse réflexive sur la didactique et la pédagogie à élaborer. Etant moi-même une ancienne MJPM, je connais bien ce public, ce qui va nous permettre une analyse fine et plus rapide de la situation.

4.1 Une formation en andragogie

En fait, la formation professionnelle, tout au long de la vie s'adresse à un public d'adultes, ce qui la situe dans un courant andragogique.

Dominique CHALVIN dans l'histoire des courants pédagogiques (p.77) définit ainsi l'andragogie :

« Méthodologie des pratiques de quelqu'un qui enseigne à des adultes » et de nous préciser la raison d'être de ce courant *« ...se distinguer des courants pédagogiques destinés à l'enseignement scolaire pour montrer sa spécificité. »*³

Le dictionnaire des concepts clés de la pédagogie nous précise : *« L'adulte est un individu qui a un vécu professionnel et affectif important. Si l'on a la charge de le former, il faut impérativement tenir compte de ce vécu. Si l'on souhaite que la formation ait une quelconque efficacité, il est indispensable que l'individu concerné soit clairement informé des buts de cette formation,[...] afin d'obtenir son adhésion et garantir ainsi sa motivation. Cela impose donc une connaissance sérieuse du poste de travail de l'intéressé, une analyse soignée de ses attentes, une définition commune des objectifs de la formation, et l'utilisation de cas problèmes adaptés aux situations professionnelles dans lesquelles évolue le formé. »*⁴

Nous pouvons ici parfaitement identifier la situation à ces contextes décrits par les auteurs.

³ CHALVIN Dominique « *Histoire des courants pédagogiques, encyclopédie des pédagogies pour adultes tome 1* »- édition ESF- Issy-les-Moulineaux 3^{ème} édition 2012

⁴ Françoise RAYNAL et Alain RIEUNIER « *Pédagogie, dictionnaire des concepts clés. Apprentissage, formation, psychologie cognitive* » -Editions ESF- 10^{ème} édition 2014

5 Conception et personnalisation du module de formation

Lors de notre premier rendez-vous la formatrice me présente le déroulé qu'elle a construit pour ce module de formation, à savoir : les objectifs de formation, le contenu des apports théoriques et les outils d'animation de séquence utilisés. Nous ne disposons pas ici de référentiel à proprement parler puisqu'il s'agit d'un module salarié réalisé par le centre de formation.

5.1 D'un point de vue didactique

Je présente à la formatrice la commande, son contexte et les particularités du public concerné. J'insiste sur les missions du MJPM, les situations de travail durant lesquelles ils peuvent être confrontés à une vigilance au regard des procédures visant la prévention de la maltraitance et favorisant la bientraitance. J'illustre par des exemples dans leur organisation de travail qui appellent à cette vigilance. Enfin j'explique le contexte dans lequel ces MJPM ont décidé de formuler cette demande de formation.

Nous échangeons sur la didactique, c'est-à-dire sur l'articulation que nous souhaitons donner à cette intervention de formation.

Nous nous centrerons sur les théories et le courant constructivistes : *«La source du changement, c'est-à-dire du passage d'un stade à l'autre, provient du processus d'adaptation par lequel l'organisme construit le monde extérieur pour le rendre compatible avec son système interne organique, c'est l'assimilation. Lorsqu'il transforme son système pour le rendre compatible avec le monde extérieur, c'est l'accommodation. L'adaptation résulte de l'équilibre entre l'assimilation et l'accommodation... »*⁵ tentant ainsi de respecter les principes d'assimilation et d'accommodation de l'apprenant.

Nous décidons d'introduire l'intervention par la notion de bientraitance afin de partir sur une note positive qui devrait faire consensus. En effet la notion de maltraitance peut être perçue comme subjective et générer des désaccords qui pourraient mettre un frein à la cognition dans cette première phase d'apprentissage : *« La cognition recouvre à la fois l'ensemble des activités qui concourent à la connaissance,[...] et l'ensemble des produits de ces activités qu'il s'agisse de connaissances proprement dites, d'erreurs franches, de représentations et de croyances approximatives ou partiellement inexactes.[...]La cognition se définit alors comme l'ensemble des processus au moyen*

⁵ CHALVIN Dominique « Histoire des courants pédagogiques, encyclopédie des pédagogies pour adultes tome 1 »- édition ESF- Issy-les-Moulineaux 3ème édition 2012 (p.107,108)

desquels les entrées sensorielles sont transformées, codées, élaborées, stockées, retrouvées et utilisées. »⁶

Ces MJPM se connaissent, ils exercent sur le même territoire sous l'autorité des mêmes juges des tutelles et peuvent avoir quelques réticences à livrer leurs problématiques dans un premier temps. Commencer par la notion de bientraitance nous semble de ce fait une bonne manière de créer une dynamique de groupe par l'expression de chacun sur des éléments qui ouvriront certainement le débat.

5.2 D'un point de vue pédagogique

Nous reformulons l'objectif pédagogique général de cette action de formation :

- **Acquérir des compétences visant la prévention de la maltraitance et favorisant la bientraitance de la personne vulnérable.**

Nous aurons deux rendez-vous et plusieurs échanges de courriels qui me permettront d'accompagner la formatrice dans la construction de ces 14 heures d'interventions. Nous recherchons une cohérence dans le déroulé pédagogique de cette action de formation.

Par exemple nous adapterons la grille de repérage au public des mandataires judiciaires et aux personnes qu'ils accompagnent. C'est un outil habituellement utilisé dans un contexte médico-social, et il nous semble important d'adapter cet outil afin que les MJPM s'impliquent et se reconnaissent dans ce travail.

Nous définirons des objectifs de séquences (but de l'action) puis des objectifs pédagogiques opérationnels (le stagiaire sera capable de...) ainsi que la démarche et les méthodes pédagogiques employés. Nous rechercherons ensuite les techniques d'animations et adapterons le temps réparti et les consignes à transmettre.

6 Scénario proposé des deux jours de l'action de formation

Nous élaborons un scénario qui nous paraît être le plus complet possible, sachant que la demande n'émane pas directement des MJPM mais plutôt de l'instance qui les régule. Je me base aussi beaucoup sur nos connaissances respectives : Celles de la formatrice qui a une bonne maîtrise du contenu de formation et mon expertise sur le public concerné en tant qu'ancienne MJPM.

⁶ Françoise RAYNAL et Alain RIEUNIER « Pédagogie, dictionnaire des concepts clés. Apprentissage, formation, psychologie cognitive » -Editions ESF- 10ème édition 2014

Nous préparons deux grilles d'auto évaluations, une pour le positionnement des stagiaires qui évoque des faits de leur quotidien afin qu'ils cherchent à se positionner et l'autre pour une auto évaluation de fin de parcours avec, cette fois, une formulation des objectifs acquis ou restant à questionner.

Nous prévoyons un temps d'échange en fin de formation sur le résultat de ces deux grilles. Il nous paraît intéressant de pouvoir démontrer l'évolution et l'acquisition de compétences d'une manière auto-évaluative.

Nos obligations de résultats ne se traduisent pas en terme de certification. Seul une attestation de formation sera remise à la fin des deux jours.

Nous demanderons aussi aux stagiaires de remplir un questionnaire qui viendra évaluer leur niveau de satisfaction à l'issue de cette formation. Celui-ci nous sera utile afin de réajuster l'intervention et remettre en question certaines pratiques si nécessaire.

Ci-dessous la présentation du scénario pédagogique, sous forme de tableau, tel qu'il a été conçue pour cette action de formation sur 2 jours. Je vous présenterais ensuite les réajustements effectués en temps réel ainsi qu'une analyse réflexive à posteriori.

Objectifs de séquences	Objectifs pédagogiques opérationnels	Techniques d'animation et outils	Durée	Consignes	Méthodes pédagogiques en démarche inductive	
JOURNEE 1						
Matin	Identifier et s'approprier la notion de bientraitance	Faire connaissance avec ses pairs.	Tour de table en présentation croisée	40 mn	<i>Se présenter sommairement suivant les consignes de la formatrice.</i>	Méthode interrogative
		Identifier le climat de la journée	Mot du jour « billet d'humeur »	10 mn	<i>Relier les mots énoncés par les stagiaires jusqu'à n'obtenir qu'un mot à la fin « le mot d'humeur du jour ».</i>	Méthode interrogative
		Se positionner afin de favoriser l'apprentissage	Fiche autodiagnostic	15 mn	<i>Remplir la fiche évaluation diagnostic remise par la formatrice</i>	Méthode active
		Produire collectivement des idées et des propositions sur les notions de bientraitance et maltraitance	Jeu des enveloppes	45 mn	<i>En deux sous-groupes : Les groupes proposeront des mots correspondants à leurs représentations des notions de bientraitance et maltraitance afin de produire une définition commune.</i>	Méthode active et interrogative
		Identifier la notion de bientraitance.	Présentation d'un diaporama	15 mn	<i>La formatrice expose la définition de bientraitance illustré par ses diapositives</i>	Méthode Expositive
		S'approprier la notion de bientraitance.	Vidéo sur soignant et famille	30 mn	<i>Analyse et questionnement après visualisation de la vidéo. Expression des représentations de chacun afin de repérer la bientraitance.</i>	Méthode Expositive et interrogative
		Identifier des situations de vigilance	Echange avec les stagiaires	15 mn	<i>La formatrice expose des situations rencontrées dans un milieu sanitaire et médical.</i>	Méthode Expositive

		Identifier la notion du triangle du moi.	Echange avec les stagiaires	15 mn	<i>La formatrice expose sur un principe transmissif la notion des trois états du moi qui fait référence à l'analyse transactionnelle.</i>	Méthode Expositive
		Identifier la notion de respect	Exposé de contenu	15 mn	<i>La formatrice expose et transmet des notions et définition de la notion de respect</i>	Méthode Expositive
Après -midi	Identifier et s'approprier la notion de maltraitance	Identifier la notion de maltraitance	Présentation d'un diaporama	30 mn	<i>La formatrice expose la définition illustré par ses diapositives définition</i>	Méthode Expositive
		Identifier les causes et conséquences de la maltraitance	Présentation d'un diaporama	30 mn	<i>La formatrice expose les causes et conséquences de la maltraitance illustré par ses diapositives</i>	Méthode Expositive
		Identifier afin de mieux repérer les situations de maltraitance	Présentation d'un diaporama	30 mn	<i>La formatrice expose les signes de repérage de la maltraitance illustré par ses diapositives</i>	Méthode Expositive
		Repérer les signes d'une situation de maltraitance	Travail de groupe sur grille de repérage.	1 h	<i>Exercice de repérage à partir d'une situation professionnelle en utilisant une grille de repérage construite par la formatrice</i>	Méthode active
		Donner son ressenti sur cette première journée	Tour de table	15 mn	<i>Questionnement en tour de table sur les ressentis de chacun à la fin de cette première journée de formation</i>	Méthode interrogative

Objectifs de séquences	Objectifs pédagogiques opérationnels	Techniques d'animation et outils	Durée	Consignes	Méthodes pédagogiques en démarche inductive	
JOURNEE 2						
Matin	Distinguer les conséquences de la maltraitance et identifier les procédures de signalement	Identifier le climat de la journée	Mot du jour « billet d'humeur »	10mn	<i>Relier les mots énoncés par les stagiaires jusqu'à n'obtenir qu'un mot à la fin qui sera le mot d'humeur du jour</i>	Méthode interrogative
		Expliquer un point de la dernière séquence	Feed-back	15mn	<i>Donner en une phrase un point dont vous vous rappelez de la dernière séquence</i>	Méthode active et interrogative
		Identifier les procédures de signalement	Présentation d'un diaporama	30mn	<i>La formatrice expose les procédures de signalement de maltraitance illustré par ses diapositives</i>	Méthode expositive
		Faire émerger sa représentation du bien-être	Photolangage	45mn	<i>Choisir une photo qui évoque la liberté, la présenter et la commenter</i>	Méthode active
		Identifier le texte de loi sur la charte des droits et libertés	Echange avec les stagiaires	30mn	<i>Lire et commenter la Charte des droits et des libertés de la personne</i>	Méthode expositive et interrogative
		Identifier l'espace entre bienveillance et maltraitance	Echange avec les stagiaires	20mn	<i>L'espace entre bienveillance et maltraitance :</i>	Méthode expositive
		Faire émerger sa représentation de l'estime de soi	Echange avec les stagiaires	20mn	<i>Lire et commenter le conte du roi</i>	Méthode expositive et interrogative
		Identifier la notion de congruence	Echange avec les stagiaires	20mn	<i>Présentation et explication du principe de congruence</i>	Méthode expositive

Après-midi	Reconnaître les bienfaits de la bientraitance et proposer de la promouvoir	Identifier les bonnes pratiques pour promouvoir la bientraitance	Présentation d'un diaporama	20mn	<i>Expliquer comment faire exister la bientraitance.</i>	Méthode expositive
		Rappeler la notion d'écoute	Echange avec les stagiaires	15mn	<i>Lecture d'un texte sur l'écoute et commentaires</i>	Méthode expositive et active
		Acquérir la notion d'écoute active	Travail de réflexivité en sous-groupe	60 mn	<i>Lire le texte de Carl Rogers sur l'écoute active, noter les points d'incompréhension, répondre aux trois questions de réflexivité. Mise en commun et commentaires</i>	Méthode expositive et active
		Identifier la notion d'assertivité	Echange et débat	20mn	<i>Définir l'assertivité et faire un lien avec le positionnement professionnel en bientraitance</i>	Méthode expositive et interrogative
		Evaluer l'acquisition de ses nouvelles compétences	Fiche autodiagnostic	15mn	<i>Évaluation de compétences par questionnaire à cocher</i>	Méthode interrogative
		Evaluer la qualité de l'action de formation	Tour de table	30mn	<i>Bilan oral de fin de module Tour de table bilan, enquête de satisfaction, remise attestation de formation ainsi qu'un livret de contenu de formation</i>	Méthode active et interrogative
		Créer une nouvelle représentation	Lecture	15mn	<i>Lecture du texte de Charly Chaplin sur le savoir être, le savoir vivre et le savoir aimer.</i>	Méthode expositive

7 Démarche et interactivité

Il n'est pas envisageable qu'une action de formation se déroule exactement comme prévue. La formation est soumise au facteur humain, il est primordial d'être en capacité de se réadapter à chaque étape en fonction des retours des stagiaires. Que ces retours soient explicites ou implicites, il faudra chercher à les identifier afin de les prendre en compte.

Pour cette action de formation nous avons choisi une démarche inductive, c'est-à-dire une démarche qui part d'une situation concrète pour aller vers le principe ou la règle.

Nous souhaitons que les stagiaires fassent émerger leurs représentations de la bienveillance et de la maltraitance afin de venir nourrir ces représentations et les modifier lorsqu'elles s'éloignent des apports de nouvelles connaissances.

Les stagiaires vont devoir interroger leurs connaissances et leurs pratiques, et prendre en compte celles des autres.

7.1 L'adaptation au groupe et réajustements

Ils seront 7 stagiaires présents. Des réajustements sur le contenu de formation auront lieu tout au long de la formation. Ce qui demande à la formatrice une bonne capacité d'adaptation, d'écoute et une bonne maîtrise du sujet traité.

Le premier jour :

la formatrice ne fera pas le mot du jour « billet d'humeur » car beaucoup de temps a été consacré au tour de table des présentations. Temps important à respecter pour chacun afin de favoriser la cohésion et la dynamique du groupe. Durant le tour de table les stagiaires ont évoqués des situations vécues comme problématiques au regard du sujet central de ce temps de formation, la « maltraitance ». La formatrice se servira de ces situations évoquées comme étude de cas au service du travail proposé sur la grille de repérage prévue.

Au vu du succès du jeu des enveloppes et de l'enthousiasme des stagiaires, la formatrice posera tout de suite les deux définitions « bienveillance et maltraitance » puis abordera le contenu de bienveillance.

Les stagiaires reviendront de leur pause-déjeuner avec 1 heure de retard. Ils ont pris plaisir à se retrouver, les MJPM qui exercent en tant que micro-entrepreneurs manquent cruellement de temps d'échanges, d'une équipe avec qui partager les situations souvent difficiles qu'ils rencontrent. Ils ont donc choisi de s'octroyer ce temps précieux.

La formatrice a pris soin de donner les horaires de la journée, il aurait été préférable qu'ils avertissent la formatrice afin qu'elle puisse s'organiser pour l'après-midi.

Là encore, la formatrice a réajusté son temps d'intervention et a choisi de ne pas passer la vidéo prévue sur les soignants/soignés dans l'après-midi. Elle a préféré passer au diaporama sur l'apport des connaissances portant sur les causes et conséquences de la maltraitance.

Lors du bilan de fin de cette première journée, les stagiaires demandent qu'un accent important soit mis, le deuxième jour, sur les procédures de signalement de maltraitance centrées sur les missions et fonctions du MJPM.

Le deuxième jour.

Le feed-back cette fois n'a pas été abordé. L'intention étant de récupérer un peu du temps de retard de la première journée.

Ensuite, distribution immédiate du document répondant à la demande sur le signalement, il s'agit d'un résumé que j'ai construit avec la formatrice afin d'apporter les précisions demandées. (*annexe 1*)

Il n'y aura pas de restitution de la charte des droits et libertés, les stagiaires l'ont beaucoup évoquée comme étant un document qu'ils connaissaient bien. Pas d'apports non plus sur la notion d'assertivité par manque de temps.

8 Analyse réflexive sur l'action de formation

La formatrice s'est adaptée à chaque étape. Elle a fait des choix de réajustement. Différentes façons de procéder à ces réajustements pouvaient être envisagées.

Par exemple, une autre alternative en début de la première journée aurait été de continuer à centrer l'intervention sur la bientraitance après le jeu des enveloppes afin que les stagiaires continuent à envisager la notion de « maltraitance » avant de leur en présenter la définition.

Il aurait été possible, également, de faire le choix de travailler sur la vidéo soignants/soignés afin de procéder à des échanges riches pour favoriser la métacognition des stagiaires : « *Analyse de son propre fonctionnement intellectuel. Auto-analyse des systèmes de traitement de l'information que tout individu met en œuvre pour apprendre, se souvenir, résoudre des problèmes ou conduire une activité.[...]Les travaux actuels sur la métacognition découlent d'un constat et d'une hypothèse : Constat : Chaque apprenant apprend à sa manière. Hypothèse : Si l'individu est conduit à analyser ses propres processus de pensée ou ceux de quelqu'un d'autre afin d'identifier les plus efficaces, il devrait améliorer de façon significative son aptitude à traiter l'information et à résoudre les problèmes. [...]* »⁷.

De ce fait, l'apport des connaissances sur les causes et conséquences de la maltraitance, proposées sur le diaporama, aurait pu être énoncées et reprises par les stagiaires en autonomie grâce au support de formation remis en fin de formation.

⁷ Françoise RAYNAL et Alain RIEUNIER « Pédagogie, dictionnaire des concepts clés. Apprentissage, formation, psychologie cognitive » -Editions ESF- 10ème édition 2014

Le feed-back, prévu le deuxième jour, est un moment important au profit d'une prise de conscience du processus d'acquisition de nouvelles compétences. Pouvant servir d'auto-évaluation à mi-parcours. Ce temps aurait pu être transformé par un échange oral plus court mais être conservé.

La présentation de la procédure générale de signalement d'un fait de maltraitance est prévue au programme de la formation. La formatrice distribue immédiatement le document répondant à la demande des MJPM sur les procédures de signalement concernant leurs missions. Ces procédures, spécialisées aux missions des MJPM, pouvaient être considérées comme des prérequis détenus par les stagiaires.

Cet apport complémentaire a pu être proposé rapidement car je possédais les éléments de contenu. La formatrice a pu transmettre les éléments de réponses adaptées.

Aborder la connaissance sur le principe de l'entonnoir, c'est-à-dire, commencer par la généralité puis proposer cet apport spécifique complémentaire aurait été possible, respectant ainsi le principe de la démarche inductive que nous avons envisagé.

Cette analyse réflexive à posteriori de l'action de formation, me permet de proposer d'autres éléments de réponses envisageables. Il reste néanmoins le facteur important de l'adaptation ressentie à l'instant présent. Je ne peux en aucun cas prédéfinir ce qu'une autre formatrice aurait utilisé comme stratégie d'adaptation.

9 Analyse réflexive sur ma posture de formateur de formateur

Il m'est par ailleurs nécessaire d'envisager les réajustements que j'aurais pu prendre en compte en tant que responsable pédagogique en amont de la formation et entre les deux jours de formation.

Un deuxième entretien téléphonique avec la MJPM aurait pu me permettre de préciser les objectifs de formation avec elle, tel que nous les avons fixés. Engager une forme de négociation avec elle afin d'affiner un peu plus la demande et anticiper par exemple la demande concernant les procédures de signalement propre au MJPM.

Il me paraît aussi important de réfléchir sur l'accompagnement que j'aurais pu mettre en place entre les deux jours de formation avec la formatrice. Je me suis concentrée sur la réponse à apporter aux MJPM concernant leur demande de complément mais je n'ai pas anticipé l'anxiété de la formatrice concernant cet apport de contenu spécifique qu'elle ne maîtrisait pas et qui semblait la mettre en difficulté.

Un temps supplémentaire d'échange et d'analyse avec la formatrice m'aurait certainement permis d'identifier la problématique ressentie lors de la première séance et réfléchir avec elle à des stratégies de réajustements. Cela aurait pu permettre à la formatrice de se sentir plus en confiance face à cette difficulté et d'aborder la deuxième séance de formation avec un plan d'action mieux défini.

10 L'évaluation formative

L'évaluation sera formalisée à différents moments, elle sera formative et formatrice. Nous ne ferons pas d'évaluation sommative pour ce module.

La grille autodiagnostic (*annexe 2*) a été réalisée afin de connaître le positionnement des stagiaires en début de formation. La grille d'auto-évaluation finale (*annexe 3*) vient nous apporter un constat en fin de formation. L'importance de ces auto-évaluations se situe dans ce que peuvent en constater les stagiaires afin de se positionner mais aussi pour évaluer le niveau des attendus du groupe et les éléments sur lesquels il faudra s'attarder ou bien passer plus rapidement. Bien sûr pouvoir comparer en fin de parcours les éléments perçus comme acquis et ceux que les stagiaires pensent manquants.

Il n'y a pas eu de temps consacré à l'interprétation de ces grilles en groupe. Cela aurait été intéressant de pouvoir échanger avec les stagiaires sur le résultat de ces grilles.

Ce qui en ressort clairement, se situe sur les interrogations posées en début de formation qui semblent avoir été satisfaites en fin de formation.

Ces grilles d'auto-évaluations sont un moyen assez concret d'évaluer comment les stagiaires envisagent la qualité de l'action de formation. Mais cela ne nous apporte pas une évaluation précise sur le niveau d'acquisition des connaissances par les stagiaires. Les travaux de groupe effectués tout au long de la formation nous assurent une réflexivité des apprenants sur les thématiques proposées, d'autant qu'ils ont tous exprimé oralement et à plusieurs reprises avoir beaucoup apprécié ces travaux.

Une enquête de satisfaction (*annexe 4*) est venue finaliser l'action de formation. Le résultat de cette enquête est très positif. Les stagiaires expriment beaucoup de satisfaction en fin de formation. Les stagiaires mettent en avant la cohérence de la formation avec leur profession, ce qu'ils ont beaucoup apprécié. La qualité de l'intervention de la formatrice est aussi de nombreuses fois mise en avant.

Conclusion

J'ai pu démontrer tout au long de cet écrit l'importance de l'analyse de la demande et la prise en compte des spécificités du public qui émet cette demande. Sans oublier le public accompagné par ces professionnels qui pourra bénéficier de ces nouveaux apports de connaissances.

Au cours de l'écriture de ce dossier, j'ai progressivement pris conscience de ma posture de formateur de formateur et plus particulièrement de cadre pédagogique. Il m'aura fallu du temps pour me positionner dans cet écrit, non en tant qu'observatrice critique de l'action mais dans une posture engageante et responsabilisante de mes actions.

J'occupe le poste de responsable pédagogique au sein du centre de formation depuis moins d'une année. Je construis mon identité professionnelle et je mets progressivement en place les projets qui me sont confiés en essayant d'y apporter une certaine réflexivité.

La prise en compte et l'analyse de ce module salarié ainsi que l'accompagnement de la formatrice dans l'articulation et la mise en place de ce module, me confortent dans l'intérêt que je porte à ces missions que me propose mon poste de responsable pédagogique.

Je souhaite développer ces missions d'accompagnement au profit d'autres modules et programmes de formation auprès de différents formateurs. Forte de cette expérience, je m'efforcerai d'adapter cet accompagnement aux besoins de chacun.

Mon cursus de formation du titre de formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques me permet de nourrir un regard réflexif et analytique. L'investigation et l'appropriation de multiples concepts, modèles et méthodes enrichissent mes représentations et la construction de mes propres schèmes. Ce travail va se poursuivre au cours des différentes lectures et expériences vécues mais surtout me semble-t-il au travers de l'élaboration de mes écrits.

Une demande de mise en pratique des méthodes d'entretien utilisant l'écoute active a été formulée oralement par le groupe de MJPM.

Nous pourrions envisager un module complémentaire d'une journée sur l'écoute active de Carl ROGERS et les 6 attitudes d'écoute d'Elias PORTER.

Une partie sur la notion d'assertivité pourrait y être intégrée. Joseph WOLPE, psychiatre et professeur de médecine américain décrivait l'assertivité comme « *une expression libre de toutes émotions vis-à-vis d'un tiers, à l'exception de l'anxiété* ».

Un test d'auto-évaluation qui permet de mesurer le degré de son "*attitude assertive*" repris du livre de Dominique CHALVIN « *Affirmation de soi* » pourrait être proposé.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- ✓ CHALVIN Dominique
« Histoire des courants pédagogiques, encyclopédie des pédagogies pour adultes
tome 1 »
édition ESF- Issy-les-Moulineaux 3ème édition 2012
- ✓ CHALVIN Dominique
« méthodes et outils pédagogiques, encyclopédie des pédagogies pour adultes
tome 2 »
1996 ESF éditeur - Paris 2ème édition corrigée 1999
- ✓ Houssaye, J. (1982). Le triangle pédagogique. Proposition et pratiques d'un
modèle d'analyse de la situation éducative. Université Paris X.
- ✓ Françoise RAYNAL et Alain RIEUNIER
« Pédagogie, dictionnaire des concepts clés. Apprentissage, formation,
psychologie cognitive »
Editions ESF- 10ème édition 2014

ANNEXES

1. Régulation signalement MJPM
2. Résultats de l'autodiagnostic
3. Résultats de l'auto évaluation finale
4. Résultats du questionnaire de satisfaction

Régulation signalement MJPM

Il existe différents moyens de signaler une situation de vulnérabilité, voire de maltraitance d'une personne adulte :

Dans une situation à un caractère d'urgence relative :

Dans un premier temps, si possible, le MJPM va prendre contact avec les partenaires existants sur la situation pour signifier ou alerter la situation.

Le MJPM peut alerter (de préférence par écrit) le service social de secteur, le CCAS ou la mairie de la situation. Ces services prendront contact avec la personne concernée afin de mettre en place des aides appropriées (ou les améliorer si elles existent déjà). Les professionnels sociaux et médico-sociaux pourront alors assurer une vigilance quant à l'évolution de la situation. Ils seront habilités à la signaler, si nécessaire, au procureur de la République. Vous devez garder une vigilance sur la situation afin de rester informé.

Dans tous les cas un numéro unique existe le 3977 qui vous conseillera sur les modalités de signalement les plus appropriées selon la situation.

Dans une situation grave et urgente avec un danger imminent (pour la personne ou son entourage) :

En tant que Mandataires Judiciaires à la protection des Majeurs, vous êtes habilités à faire un signalement directement au procureur de la république. Le signalement est à communiquer par écrit :

- En lettre recommandée à l'adresse du tribunal judiciaire géographiquement compétent de votre territoire.
- Vous pouvez aussi le remettre en main propre (contre signature) directement auprès du secrétariat du procureur au TJ compétent.

Le Procureur est garant de l'application des lois et de l'ordre public.

En cas d'urgence immédiate, vous pouvez contacter la police en composant le 17 (ou le 112 avec un téléphone portable). Cet appel pourra être suivi d'un signalement écrit par courrier au procureur de la République ainsi qu'au juge des Tutelles qui doit être informé de la situation. La nécessité d'un signalement écrit reste à votre appréciation.

Comment rédiger le signalement :

Le signalement doit être fait par écrit, il doit préciser :

- les coordonnées de la personne concernée par le signalement
- les coordonnées du professionnel réalisant le signalement
- Une description de la situation en étant le plus concret et factuel possible, sans interprétation ou jugement personnel.
- Il doit comporter l'ensemble des éléments préoccupants. Le plus possible d'éléments et de coordonnées sur l'entourage familiale, social, médical...
- Ce document peut être annexé d'éventuels témoignages de tiers (datés, signés et déclarant leurs identités).

Selon les départements une antenne spécifique est dédiée aux situations de vulnérabilité d'un adulte.

Les effets du signalement

Le procureur de la République est habilité à donner suite ou non à un signalement qui lui est adressé :

- soit il le classe sans suite

- soit il demande un complément d'information à l'auteur du signalement. Il peut également s'adresser à des proches ou des tiers ayant connaissance de la situation (par exemple, le médecin-référent ou des intervenants sociaux ou médico-sociaux). Auquel cas, il peut, après cette démarche, soit classer le signalement sans suite, soit demander l'ouverture d'une enquête judiciaire et/ou l'ouverture d'une procédure de mise sous protection juridique de la personne vulnérable (sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle) en saisissant le juge des tutelles.

- soit il qualifie d'emblée la gravité des faits et prend les dispositions nécessaires (enquête judiciaire pouvant conduire à l'inculpation et à la condamnation de l'auteur ou des auteurs des faits reprochés et la possibilité d'une demande de mise sous protection juridique de la victime).

Dans le cadre d'une enquête judiciaire, il faut savoir que l'auteur d'infraction auprès d'une personne vulnérable encourt des sanctions civiles et pénales très importantes.

Ces sanctions peuvent être alourdies en cas de circonstances aggravantes, notamment si la personne est déjà sous protection juridique (tutelle, curatelle ou sauvegarde de justice) ou si elle bénéficie d'une mesure alternative (habilitation familiale ou habilitation entre époux).

Dans le cadre d'une procédure de mise sous protection juridique, après que le juge des tutelles ait été saisi par le procureur de la République, l'instruction de cette demande et son délai varient selon la gravité des faits :

- quand les faits mettent clairement en danger l'adulte à protéger (tant pour sa personne que pour ses biens), il est fréquent qu'il soit rapidement placé sous sauvegarde de justice. Un mandataire spécial peut être désigné afin de sécuriser, au plus tôt, les intérêts de l'adulte vulnérable en lien, si nécessaire, avec les autorités de police ou de gendarmerie. Dans ce cas, les services du procureur diligentent, en urgence et au préalable, une demande d'expertise médicale qui doit attester de l'altération des facultés mentales ou corporelles de la personne à protéger.

- si le juge des tutelles estime que les faits signalés sont d'une gravité moindre, l'examen de la demande de mise sous protection juridique se réalisera dans des délais plus longs (appréciation par le juge d'une mesure de curatelle ou de tutelle, uniquement en cas d'altération des facultés mentales ou corporelles médicalement constatées).

A noter : l'ouverture d'une procédure pour placer sous protection juridique la personne vulnérable n'éteint pas l'enquête judiciaire en cours et ses suites pénales. Il s'agit de deux démarches distinctes.

Important :

- votre signalement vous engage à communiquer l'ensemble des informations dont vous avez connaissance
- la non-dénonciation d'un fait de maltraitance peut faire l'objet d'une condamnation à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 € d'amende (articles 434-1 à 434-7 du Code Pénal).

Le signalement de maltraitance dans les structures sociales et médico-sociales

Bien qu'une personne adulte soit accueillie dans un établissement pour personnes âgées ou en situation de handicap (ou accompagnées par un service spécialisé), elle peut, malheureusement, être victime de maltraitance de la part de professionnels.

L'employeur a l'obligation de mettre en œuvre des actions de bientraitance dans son établissement, sous l'égide de la Haute Autorité de la Santé (has-sante.fr), notamment sur la base des recommandations de bonnes pratiques du secteur social et médico-social (ex-recommandations de l'ANESM, Agence Nationale de l'Evaluation et de la Qualité des Etablissements Sociaux et Médico-Sociaux). Ces dispositions préventives limitent, de façon très importante, les risques de maltraitance mais elles ne peuvent en exclure totalement la possibilité.

Aussi, l'employeur doit informer ses salariés de l'obligation de signaler des faits de maltraitance (affichage, notes de service, fiches de poste, règlement intérieur...). En aucun cas, un professionnel ne peut être sanctionné pour avoir signalé un fait de maltraitance à sa direction. Il appartiendra à cette direction de faire un signalement auprès de l'ARS et/ou du mandataire Judiciaire à la protection des majeurs nommé si il y a lieu.

De façon pratique le MJPM peut :

- pour des situations de maltraitance au sein d'un établissement ou d'un service social ou médico-social, les possibilités d'un signalement de maltraitance sont :
- Appel au 17 en cas d'urgence
- appel au 3977 pour signalement
- Envoi d'un signalement écrit au procureur de la République et/ou à l'ARS.

Un signalement administratif à l'Agence Régionale de Santé (ARS) doit être effectué, dès lors que les faits sont clairement établis. Le MJPM peut le faire lorsqu'il s'agit d'un ESMS si cet établissement ne le fait pas lui-même.

Si la personne est sous protection juridique, il faut en donner l'information au juge des tutelles. Le MJPM doit impérativement envoyer copie de ses courriers de signalement, procureur ou ARS au juge des tutelles.

LIENS UTILES :

Textes de référence :

Sur la notion d'adultes vulnérables : article 223-15-2 du Code Pénal

Sur le droit au respect de la vie privée : article 9 du Code Civil

1/ Signalement :

Sur la non-assistance à une personne en danger : article 223-6 du Code Pénal

Sur la non-dénonciation de mauvais traitement : article 434-3 du Code Pénal et 434-1 à 434-7 du Code Pénal

Sur le signalement des situations de maltraitance en établissement pour personnes âgées ou à l'hôpital : articles L313-24 à L313-27 du Code de l'Action Sociale et des Familles

2/ Pour les auteurs d'abus de faiblesse ou de maltraitance :

Sur le principe de la responsabilité pénale : articles 111-1 et 121-3 du Code Pénal

Sur l'abus de faiblesse : articles 223-15-2 et 223-15-3 du Code Pénal

Sur les atteintes à la vie ou à l'intégrité d'une personne : article 221-6 du Code Pénal

Sur les risques causés à autrui : article 223-1 du Code Pénal

Sur le délaissement d'une personne : article 223-3 du Code Pénal

Sur l'atteinte à la vie privée : article 226-1 du Code Pénal

Sur l'atteinte à la dignité humaine : article 225-14 du Code Pénal

Sur le secret des correspondances : article 226-15 du Code Pénal

3/ Secret professionnel et signalement de maltraitance :

Sur l'obligation du respect du secret professionnel : article 226-13 du Code Pénal

Sur les dérogations au respect du secret professionnel en cas de maltraitance : article 226-14 du Code Pénal

Sur le devoir de signalement d'un médecin en cas de maltraitance : article R4127-44 du Code de la Santé Publique

Sites Internet :

Signaler une situation de maltraitance dont est victime un adulte vulnérable : 3977.fr et solidarites-sante.gouv.fr

Sur la maltraitance : solidarites-sante.gouv.fr et senat.fr

Annuaire des tribunaux judiciaires pour écrire au procureur de la République : annuaires.justice.gouv.fr

Annuaire des Centre-Médico Sociaux (CMS) : sanitaire-social.com

Annuaire des CCAS : sanitaire-social.com

Annuaire des Conseils Départementaux : conseil-general.com (source mairie.net)

Sur le 3977 : 3977.fr

Sur le 112 : service-public.fr

Annuaire des agences régionales de santé : ars.sante.fr

lien : <https://www.adultes-vulnerables.fr/le-signalement-dune-situation-de-vulnerabilite>

Résultats de l'autodiagnostic

RESULTATS DES 7 STAGIAIRES

Concernant les écrits professionnels...	Plutôt oui	Plutôt non	Sans opinion
Je rencontre des situations que j'identifie comme maltraitante à l'égard des majeurs protégés que j'accompagne	7		
J'identifie des situations à risque de maltraitance auprès des majeurs protégés que j'accompagne.	7		
Je sais agir devant une situation que j'identifie comme maltraitante	3	4	
Je connais les critères de risques d'une situation de maltraitance	2	5	
J'identifie les informations à repérer dans une situation de maltraitance	3	4	
Je connais le cadre légal des situations de maltraitance	1	6	
Je connais les principes fondamentaux de la bientraitance	4	3	
Je connais les principes de l'ANESM	1	6	
Je laisse toujours le choix entre au moins deux propositions au majeur protégé	7		
J'ai des difficultés à impliquer le majeur protégé dans les décisions à prendre	2	5	
Je peux conseiller les aidants pour favoriser la bientraitance	7		

Résultats de l'auto évaluation finale

RESULTATS DES 7 STAGIAIRES

Concernant les écrits professionnels...	Plutôt oui	Plutôt non	Sans opinion
J'ai conscience des attitudes à mettre en place afin de favoriser la bientraitance auprès des majeurs protégés que j'accompagne	7		
Je sais identifier les situations à risque de maltraitance	7		
J'identifie comment agir face à une situation de maltraitance	7		
Je connais les critères de risques d'une situation de maltraitance	7		
J'identifie les informations à repérer dans une situation de maltraitance	7		
Je connais le cadre légal des situations de maltraitance	7		
Je connais les principes fondamentaux de la bientraitance	7		
J'ai connaissance des principes de l'ANESM	5	1	1
Je comprends l'importance de laisser au majeur protégé (dans la mesure de ses capacités) un pouvoir d'agir afin de favoriser une relation de bientraitance	7		
J'ai conscience de l'importance d'impliquer le majeur protégé dans les décisions le concernant afin de favoriser la bientraitance	7		
Je peux conseiller les aidants pour favoriser la bientraitance	5		2

Résultats du questionnaire de satisfaction



Centre de Formation Professionnelle Continue

524 Avenue du Pont des Fontaines
84200 CARPENTRAS

Les Chênes

Questionnaire de Satisfaction

Intitulé du stage : « BIENTRAITANCE & MALTRAITANCE »

Date : Les 4 & 14 JUIN 2021

Lieu : DDETS - VALENCE

Nom Prénom du stagiaire : GROUPE DE 7 STAGIAIRES

Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs

Merci de remplir ce document et de le remettre au formateur.

Vos commentaires nous aideront à améliorer le dispositif de formation...

➤ A l'issue du stage, je peux dire que, de façon générale, cette formation était :

- | | |
|--|------------------------|
| <input type="checkbox"/> Insatisfaisante | ✓ 3 Satisfaisante |
| <input type="checkbox"/> Peu Satisfaisante | ✓ 4 Très Satisfaisante |

Commentaire :

Formation adaptée à notre groupe et à notre profession. Interactif, bon échanges dans le groupe et avec la formatrice. Formation dynamique et exemples concrets Le lancement de la deuxième journée méritait une attention particulière surtout avec une interruption de 10 jours.

➤ J'ai trouvé l'organisation et l'accueil :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Insatisfaisants | <input type="checkbox"/> Satisfaisants |
| <input type="checkbox"/> Peu Satisfaisants | ✓ 7 Très Satisfaisants |

Commentaire :

.....
.....

➤ Les conditions matérielles de la formation étaient :

- | | |
|---|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> Insatisfaisantes | ✓ 3 Satisfaisantes |
| <input type="checkbox"/> Peu Satisfaisantes | ✓ 4 Très Satisfaisantes |

Commentaire :

Supports intéressants et utiles

➤ La formation a répondu à mes besoins :

- | | |
|-----------------|--------------------------------------|
| ✓ 6 En Totalité | <input type="checkbox"/> Pas du Tout |
| ✓ 1 En Partie | |

Commentaire :

Bonne compréhension de notre profession. Les techniques d'entretiens seraient à développer.

➤ La méthode pédagogique et l'animation du stage par le formateur étaient :

- | | |
|---|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> Insatisfaisantes | ✓ 1 Satisfaisantes |
| <input type="checkbox"/> Peu Satisfaisantes | ✓ 6 Très Satisfaisantes |

Commentaire :

Disponibilité et interactivité. Très dynamique. A l'écoute et recadrant en douceur. Formatrice très agréable.

➤ Le contenu pédagogique m'a paru *(possibilité de cocher plusieurs réponses)* :

- | | |
|-----------------|---|
| ✓ 1 Passionnant | <input type="checkbox"/> Difficile |
| ✓ 4 Concret | ✓ 7 Intéressant |
| ✓ 2 Long | <input type="checkbox"/> Court |
| ✓ 3 Utile | <input type="checkbox"/> Non Utilisable |

Commentaire :

Un peu long par moment.

➤ Ce que j'ai acquis lors de cette formation, ce que je pourrai réutiliser sur mon poste de travail me semble :

- | | |
|---|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Inutilisable | ✓ 4 Utilisable |
| <input type="checkbox"/> Peu Utilisable | ✓ 4 Tout à fait Utilisable |

Commentaire :

Formation pratique. Je n'ai aucun regret d'avoir suivi cette formation.

Merci