

Catalogue des formations

2026 – 2027

Comprendre · Expérimenter · Adapter · Transférer



SIX DOMAINES D'EXPERTISE · 76 FORMATIONS

- 1 Droits et personne accompagnée
- 2 Parcours et projet personnalisé
- 3 Pratiques d'accompagnement
- 4 Projets, transformations et pilotage
- 5 Management et dynamiques d'équipe
- 6 Qualité, gestion des risques et évaluation

LDF Qualifor

Une expertise de terrain, une pensée qui guide l'action.

LDF Qualifor est un organisme indépendant qui accompagne les structures sanitaires, sociales et médico-sociales avec méthode, écoute et exigence, en plaçant la personne accompagnée au centre de chaque réflexion.

Son offre couvre trois registres complémentaires — la formation, l'accompagnement des équipes, l'audit et le conseil — organisés en six domaines d'expertise. Ce catalogue présente les formations.

« La manière de penser détermine la manière d'agir »

UNE CONVICTION

Une organisation n'a de véritable sens que si elle est au service des besoins des personnes accompagnées. Chaque besoin mérite d'être entendu, d'être compris dans son origine, et adapté dans la réponse qu'on lui apporte.



Luigina De Francesco

Infirmière diplômée d'État • Cadre de santé • Qualificienne • Directrice d'établissement • Formatrice • Consultante

01

Soigner

Infirmière puis cadre de santé, notamment en réanimation et en psychiatrie : une expertise clinique et une lecture fine des organisations de santé.

02

Organiser et diriger

Master 2 en Gestion Totale de la Qualité, DU de Psychogériatrie, CAFDES, puis des fonctions de direction dans le grand âge et le handicap.

03

Transmettre et accompagner

Depuis 2005, formatrice, auditrice et consultante auprès des établissements, des équipes et des professionnels.

30 ans

et plus d'expérience du terrain

6

domaines d'expertise

76

formations présentées dans ce catalogue

Partir du travail réel

Former ne consiste pas seulement à transmettre des connaissances. Il s'agit de créer un espace d'apprentissage actif qui aide les professionnels à structurer leur réflexion, à relier leurs compétences et à faire évoluer leurs pratiques, sans jamais perdre de vue la personne accompagnée.

1 Comprendre Partir des situations professionnelles réelles et comprendre ce qui s'y joue.	2 Expérimenter S'exercer sur des cas et des mises en situation, dans un cadre sécurisant.	3 Adapter Ajuster sa posture et ses pratiques à la personne et au contexte.	4 Transférer Repartir avec des repères et des outils mobilisables dans le travail.
---	--	--	---

DES MÉTHODES ACTIVES

- ◆ Analyse de situations professionnelles apportées par les participants
- ◆ Études de cas et exercices d'application
- ◆ Mises en situation et méthodes immersives inspirées de la simulation en santé, lorsque les objectifs le justifient
- ◆ Outils interactifs favorisant la participation de chacun
- ◆ Débriefing structuré et formalisation de repères transférables

UNE ÉVALUATION À CHAQUE ÉTAPE

- ◆ Recueil des attentes et positionnement en amont
- ◆ Évaluations formatives au fil des activités
- ◆ Évaluation des acquis en fin de formation
- ◆ Évaluation de la satisfaction et des perspectives de transfert
- ◆ Feuille d'émargement et attestation de fin de formation

Des formations centrées sur un besoin concret. En groupe restreint, pour laisser une large place aux échanges et à la pratique. Chaque participant repart avec des repères ou des outils directement utilisables dans son quotidien professionnel.

Comment utiliser ce catalogue ?

1

Repérez le domaine

Chaque domaine possède sa couleur et son numéro, rappelés par l'onglet en bord de page. Vous cherchez un sujet précis ? L'index alphabétique, page 37, recense les 76 formations.

2

Parcourez la synthèse

Chaque formation est présentée en quelques lignes : durée, format, public, objectifs principaux.

3

Consultez le programme détaillé

Le lien ou le QR code ouvre directement la fiche complète de la formation sur le site : programme, méthodes, évaluation, modalités.

4

Construisons votre formation

Chaque programme peut être suivi dans sa version socle ou adaptée à votre établissement.

LIRE UNE PRÉSENTATION DE FORMATION

FORMATION 01

12 h · 2 jours | Inter · Intra

Intitulé de la formation

Accroche : la situation ou la question à laquelle elle répond

Public · Objectifs principaux

Découvrir le programme détaillé
→ [ldfqualifor.fr/f/...](https://ldfqualifor.fr/f/)



- ◆ Filet de couleur : le domaine
- ◆ En tête : numéro, durée et format
- ◆ Le lien est cliquable dans la version numérique
- ◆ Le QR code se scanne sur la version imprimée

LE PROGRAMME SOCLE

La formation est réalisée telle qu'elle est décrite : objectifs, durée, progression et méthodes sont déjà structurés et immédiatement mobilisables.

LE PROGRAMME CONTEXTUALISÉ

Situations, exemples, supports ou priorités sont adaptés au secteur, au public accompagné et aux enjeux de l'établissement, à partir d'un échange de cadrage.

EN INTRA

Pour une seule structure, sur le lieu de son choix. Sur devis, après un échange de cadrage.

EN INTER

Pour les formations ouvertes en inter, sur inscription individuelle. La session est organisée dès que le nombre d'inscrits garantit une dynamique pédagogique de qualité.

Le format proposé (inter, intra) est indiqué pour chaque formation. Les informations présentées correspondent à la version du catalogue en vigueur à sa date de publication. Les programmes détaillés, modalités et informations actualisées sont disponibles sur le site LDF Qualifor.

Six domaines d'expertise

Chaque domaine répond à un champ de préoccupations des établissements. Sa couleur et son numéro vous accompagnent tout au long du catalogue.

1	Droits et personne accompagnée <i>Parce que chaque accompagnement commence par le respect de la personne.</i>	12 formations	p. 6
2	Parcours et projet personnalisé <i>Parce qu'aucun parcours ne devrait ressembler à un autre.</i>	2 formations	p. 11
3	Pratiques d'accompagnement <i>Parce que bien accompagner commence par bien comprendre.</i>	12 formations	p. 12
4	Projets, transformations et pilotage <i>Parce qu'un projet n'a de valeur que s'il est vécu par tous.</i>	8 formations	p. 17
5	Management et dynamiques d'équipe <i>Parce qu'une équipe qui se sent en confiance accompagne toujours mieux.</i>	21 formations	p. 21
6	Qualité, gestion des risques et évaluation <i>Parce que la qualité se construit dans la durée, pas dans l'urgence.</i>	21 formations	p. 29

Présentation de LDF Qualifor	p. 2
Notre approche pédagogique	p. 3
Comment utiliser ce catalogue ?	p. 4
Index alphabétique des formations	p. 37
Vous avez un besoin spécifique ?	p. 39

Droits et personne accompagnée

Parce que chaque accompagnement commence par le respect de la personne.

Former pour faire vivre les droits dans les pratiques professionnelles et pour agir avec justesse dans les situations sensibles.

EN BREF

12 formations · durées de 6 h à 12 h

FORMAT

Chaque formation de ce domaine est proposée en inter ou en intra.

LES 12 FORMATIONS DU DOMAINE

[Le domaine sur ldfqualifor.fr →](#)

Les droits de la personne accompagnée

01	Accompagner le refus de soins sans renoncer à la personne	12 h	p. 7
02	Comprendre et accompagner le refus alimentaire	6 h	p. 7
03	Consentement, pouvoir de décision et accompagnement des personnes protégées	12 h	p. 7
04	Concilier protection, autonomie et droit au risque	12 h	p. 8
05	Questionner et sécuriser le recours à la contention	6 h	p. 8

Les droits dans les pratiques professionnelles

06	Secret professionnel, confidentialité et discrétion professionnelle	6 h	p. 8
07	Secret partagé et partage d'informations en équipe	6 h	p. 9
08	Garantir l'accès de la personne à son dossier	6 h	p. 9

Bienveillance et éthique

09	Développer une culture de bienveillance dans les pratiques professionnelles	12 h	p. 9
10	S'initier à la réflexion éthique dans les pratiques professionnelles	6 h	p. 10
11	Croiser RETEX et analyse éthique pour faire évoluer les pratiques	6 h	p. 10

Vie affective, intimité, sexualité

12	Sexualité, intimité et vie affective : accompagner sans tabou	12 h	p. 10
----	---	------	-------

FORMATION 01

12 h • 2 jours | Inter • Intra

Accompagner le refus de soins sans renoncer à la personne

*Derrière un refus, il y a une personne, une histoire et souvent un besoin qui ne parvient pas encore à se dire.***PUBLIC** Professionnels confrontés au refus de soins ou de l'accompagnement proposé.**OBJECTIFS**

- ◆ Identifier les différentes significations possibles d'un refus de soins.
- ◆ Analyser les dimensions relationnelles, psychologiques, cliniques, éthiques et juridiques d'une situation.
- ◆ Adapter sa communication et rechercher des alternatives proportionnées.
- ◆ Construire, tracer et réévaluer une décision pluriprofessionnelle argumentée.

Découvrir le programme détaillé →ldfqualifor.fr/f/d1-f01

FORMATION 02

6 h • 1 jour | Inter • Intra

Comprendre et accompagner le refus alimentaire

*Ne pas réduire un refus de manger à un manque de coopération.***PUBLIC** Professionnels confrontés au refus alimentaire ou aux difficultés d'alimentation d'une personne accompagnée.**OBJECTIFS**

- ◆ Distinguer refus alimentaire, difficulté à manger et altération clinique.
- ◆ Rechercher les causes somatiques, psychiques, cognitives, relationnelles et environnementales.
- ◆ Ajuster les propositions et l'environnement du repas.
- ◆ Participer à une décision proportionnée, tracée et réévaluée.

Découvrir le programme détaillé →ldfqualifor.fr/f/d1-f02

FORMATION 03

12 h • 2 jours | Inter • Intra

Consentement, pouvoir de décision et accompagnement des personnes protégées

*Rechercher l'expression de la personne avant de raisonner à partir de sa mesure de protection juridique.***PUBLIC** Professionnels accompagnant des personnes en situation de vulnérabilité.**OBJECTIFS**

- ◆ Comprendre les conditions d'une information adaptée et d'un consentement libre et éclairé.
- ◆ Identifier les mesures de protection juridique et leurs conséquences concrètes sur les décisions.
- ◆ Clarifier la place de la personne, du représentant légal, de la personne de confiance et des proches.
- ◆ Construire une décision argumentée, proportionnée, tracée et respectueuse des droits.

Découvrir le programme détaillé →ldfqualifor.fr/f/d1-f03

1

2

3

4

5

6

FORMATION 04

12 h · 2 jours | Inter · Intra

Concilier protection, autonomie et droit au risque

*Protéger sans supprimer le pouvoir d'agir.***PUBLIC** Professionnels accompagnant des personnes en situation de vulnérabilité.**OBJECTIFS**

- ◆ Identifier les tensions entre protection, liberté et responsabilité afin d'ajuster les décisions professionnelles.
- ◆ Analyser capacités, ressources, risques et bénéfices d'un choix en s'appuyant sur les faits et les contraintes.
- ◆ Construire une concertation respectueuse de la personne en associant les acteurs utiles.
- ◆ Définir une réponse proportionnée, réversible et réévaluable, et ses conditions de mise en œuvre, de traçabilité et de suivi.

Découvrir le programme détaillé →

Idfqualifor.fr/f/d1-f04



FORMATION 05

6 h · 1 jour | Inter · Intra

Questionner et sécuriser le recours à la contention

*Restreindre une liberté n'est jamais un acte anodin.***PUBLIC** Professionnels accompagnant des personnes en situation de vulnérabilité.**OBJECTIFS**

- ◆ Identifier les enjeux éthiques, cliniques et juridiques du recours à la contention.
- ◆ Évaluer les situations et rechercher des alternatives adaptées aux besoins, ressources, risques et contexte.
- ◆ Participer à une décision pluriprofessionnelle argumentée en associant la personne et les acteurs concernés.
- ◆ Sécuriser la mise en œuvre par une surveillance adaptée, une traçabilité rigoureuse et une réévaluation régulière.

Découvrir le programme détaillé →

Idfqualifor.fr/f/d1-f05



LES DROITS DANS LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

FORMATION 06

6 h · 1 jour | Inter · Intra

Secret professionnel, confidentialité et discrétion professionnelle

*Savoir ce qui doit être protégé, ce qui peut être transmis et ce qui engage la responsabilité.***PUBLIC** Professionnels accompagnant des personnes en situation de vulnérabilité.**OBJECTIFS**

- ◆ Distinguer le secret professionnel, la confidentialité, la discrétion professionnelle et le respect de la vie privée.
- ◆ Identifier les situations dans lesquelles une information peut, doit ou ne doit pas être transmise.
- ◆ Sécuriser les échanges d'informations dans les pratiques quotidiennes en respectant le cadre juridique applicable.
- ◆ Mesurer les conséquences professionnelles, éthiques et juridiques d'une divulgation inappropriée.

Découvrir le programme détaillé →

Idfqualifor.fr/f/d1-f06



1

2

3

4

5

6

FORMATION 07

6 h • 1 jour | Inter • Intra

Secret partagé et partage d'informations en équipe

*Partager ce qui est nécessaire à l'accompagnement, sans transformer l'équipe en espace de divulgation.***PUBLIC** Professionnels accompagnant des personnes en situation de vulnérabilité.**OBJECTIFS**

- ◆ Identifier les conditions d'un partage conforme au cadre juridique et aux besoins de l'accompagnement.
- ◆ Distinguer les informations partageables, les personnes habilitées à les recevoir et les limites de ce partage.
- ◆ Intégrer la place de la personne accompagnée dans le processus de partage de l'information.
- ◆ Sécuriser les échanges au sein des équipes et avec les partenaires en assurant une traçabilité adaptée.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d1-f07



FORMATION 08

6 h • 1 jour | Inter • Intra

Garantir l'accès de la personne à son dossier

*Chaque écrit professionnel doit pouvoir être relu un jour par la personne accompagnée, son représentant légal ou une autorité judiciaire.***PUBLIC** Professionnels accompagnant des personnes en situation de vulnérabilité.**OBJECTIFS**

- ◆ Identifier les personnes pouvant exercer un droit d'accès au dossier et les modalités de traitement de leur demande.
- ◆ Distinguer les informations communicables, celles concernant des tiers et les situations nécessitant une vigilance particulière.
- ◆ Organiser le traitement d'une demande d'accès dans le respect du cadre juridique et des procédures de l'établissement.
- ◆ Améliorer la qualité des écrits afin de garantir un dossier compréhensible, traçable et communicable.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d1-f08



BIENTRAITANCE ET ÉTHIQUE

FORMATION 09

12 h • 2 jours | Inter • Intra

Développer une culture de bientraitance dans les pratiques professionnelles

*Prendre soin des personnes, c'est aussi interroger en permanence nos pratiques, nos organisations et nos décisions.***PUBLIC** Professionnels accompagnant des personnes en situation de vulnérabilité.**OBJECTIFS**

- ◆ Comprendre les principes de la bientraitance et les repères d'une pratique respectueuse des droits et de la dignité.
- ◆ Identifier les situations du quotidien génératrices d'écarts entre intentions professionnelles et besoins réels.
- ◆ Développer une analyse collective des pratiques et construire des réponses adaptées au terrain.
- ◆ Élaborer des repères communs et un plan d'amélioration favorisant une culture durable.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d1-f09



1

2

3

4

5

6

FORMATION 10

6 h · 1 jour | Inter · Intra

S'initier à la réflexion éthique dans les pratiques professionnelles*Apprendre à délibérer lorsque la règle ne suffit pas à décider.***PUBLIC** Professionnels accompagnant des personnes en situation de vulnérabilité.**OBJECTIFS**

- ◆ Distinguer morale, droit, déontologie et éthique afin de mieux comprendre leur place dans les pratiques.
- ◆ Identifier les faits, les acteurs, les droits, les valeurs et les contraintes en présence dans une situation complexe.
- ◆ Utiliser une méthode structurée de réflexion éthique pour analyser une situation professionnelle.
- ◆ Argumenter une décision collégiale et identifier les conditions de sa mise en œuvre, de sa traçabilité et de sa réévaluation.

Découvrir le programme détaillé →

Idfqualifor.fr/f/d1-f10



FORMATION 11

6 h · 1 jour | Inter · Intra

Croiser RETEX et analyse éthique pour faire évoluer les pratiques*Comprendre ce qui a produit l'événement et ce qu'il révèle de nos pratiques professionnelles.***PUBLIC** Professionnels accompagnant des personnes en situation de vulnérabilité.**OBJECTIFS**

- ◆ Distinguer les apports respectifs du RETEX et de la réflexion éthique dans l'analyse d'un événement.
- ◆ Reconstituer un événement en recherchant les facteurs contributifs plutôt que les responsabilités individuelles.
- ◆ Identifier les valeurs, les droits et les choix professionnels mis en tension par la situation analysée.
- ◆ Construire un plan d'amélioration favorisant l'évolution des pratiques individuelles, collectives et organisationnelles.

Découvrir le programme détaillé →

Idfqualifor.fr/f/d1-f11



VIE AFFECTIVE, INTIMITÉ, SEXUALITÉ

FORMATION 12

12 h · 2 jours | Inter · Intra

Sexualité, intimité et vie affective : accompagner sans tabou*Reconnaître la vie affective, intime et sexuelle comme une dimension essentielle de la personne, tout en conciliant liberté, protection et responsabilités professionnelles.***PUBLIC** Professionnels accompagnant des personnes en situation de vulnérabilité.**OBJECTIFS**

- ◆ Comprendre les dimensions affectives, relationnelles, intimes et sexuelles de la vie des personnes et les droits qui s'y rapportent.
- ◆ Identifier les représentations personnelles, institutionnelles et sociétales qui influencent les pratiques.
- ◆ Adapter sa posture en conciliant liberté, consentement, protection, intimité et sécurité.
- ◆ Construire des réponses concertées, respectueuses des droits et adaptées aux réalités du terrain.

Découvrir le programme détaillé →

Idfqualifor.fr/f/d1-f12



1

2

3

4

5

6

Parcours et projet personnalisé

Parce qu'aucun parcours ne devrait ressembler à un autre.

Développer les compétences des professionnels pour coordonner le parcours, faire vivre le projet personnalisé et décider avec la personne.

2 formations • Inter ou intra en formation-action : les durées diffèrent selon le format.

LE PARCOURS À L'ÉPREUVE DU QUOTIDIEN

FORMATION 1

Inter 24 h | Intra 30 h

Coordonner le parcours et faire vivre le projet personnalisé

Le projet est écrit, signé, rangé — et l'équipe continue de travailler à côté.

PUBLIC Professionnels des équipes pluriprofessionnelles et encadrement de proximité concernés par le projet personnalisé et le parcours de la personne.

OBJECTIFS

- ◆ Analyser le parcours comme un processus continu, de la demande initiale à la transition ou à la sortie, et repérer les points de fragilité.
- ◆ Identifier le rôle du référent, les contributions des acteurs et les responsabilités engagées.
- ◆ Contribuer à des temps collectifs produisant des décisions formalisées, attribuées et suivies d'effets.
- ◆ Anticiper les transitions et les risques de rupture, puis réévaluer les actions à partir de leurs effets réels.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d2-f01



FORMATION 2

Inter 18 h | Intra 24 h

Décider avec la personne : expression, choix et pouvoir d'agir

La personne a dit quelque chose d'important, et ses mots n'apparaissent nulle part dans le projet.

PUBLIC Professionnels des équipes pluriprofessionnelles et encadrement de proximité concernés par le projet personnalisé et le parcours de la personne.

OBJECTIFS

- ◆ Identifier les conditions matérielles, relationnelles et institutionnelles de son expression.
- ◆ Différencier besoin repéré, demande, attente, préférence et choix, sans surinterpréter.
- ◆ Distinguer autonomie, autodétermination et pouvoir d'agir ; soutenir la décision.
- ◆ Co-construire et réévaluer les objectifs avec elle ; clarifier la place des proches et du représentant légal.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d2-f02



1

2

3

4

5

6

Pratiques d'accompagnement

Parce que bien accompagner commence par bien comprendre.

Trois territoires — handicap, santé mentale, vieillissement — et leurs passerelles.

Comprendre avant d'agir • ajuster les pratiques • construire la réponse adaptée

EN BREF

12 formations • durées de 12 h à 18 h

FORMAT

Chaque formation de ce domaine est proposée en inter ou en intra.

LES 12 FORMATIONS DU DOMAINE

Le domaine sur ldfqualifor.fr →

Territoire Handicap

H1	Comprendre le handicap : de la déficience à la situation de handicap	12 h	p. 13
H2	Comprendre les différents types de handicap et leurs répercussions au quotidien	12 h	p. 13

Territoire Santé mentale

SM1	Comprendre la santé mentale et la relation d'accompagnement	12 h	p. 13
SM2	Comprendre les principaux troubles psychiques pour mieux accompagner	12 h	p. 14

Territoire Vieillesse

V1	Comprendre le vieillissement et ses effets	12 h	p. 14
V2	Syndromes gériatriques : comprendre, repérer et agir	12 h	p. 14
V3	Troubles neurocognitifs : Alzheimer et maladies apparentées	12 h	p. 15
V4	Dans la peau du résident : transformer son regard professionnel	14 h	p. 15

Territoire de convergence

T1	Psychogériatrie : vieillissement, handicap et troubles psychiques	12 h	p. 15
T2	Autonomisation et réhabilitation : accompagner sans faire à la place	12 h	p. 16
T3	Comprendre les comportements et prévenir l'escalade jusqu'à la crise	Inter 18 h	p. 16
T4	Accompagner la fin de vie en équipe pluriprofessionnelle	12 h	p. 16

1

2

3

4

5

6

FORMATION H1

12 h · 2 jours | Inter · Intra

Comprendre le handicap : de la déficience à la situation de handicap

*Une déficience n'explique jamais à elle seule la situation vécue par une personne.***PUBLIC** Professionnels sanitaires, sociaux et médico-sociaux accompagnant des personnes en situation de handicap, et encadrement de proximité.**OBJECTIFS**

- ◆ Distinguer déficience, limitation d'activité, restriction de participation et situation de handicap.
- ◆ Identifier le rôle de l'environnement matériel, relationnel, organisationnel et social.
- ◆ Repérer capacités, ressources, obstacles et facilitateurs.
- ◆ Reformuler une situation en termes de besoins et d'interactions plutôt que d'incapacité.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/d3-h1



FORMATION H2

12 h · 2 jours | Inter · Intra

Comprendre les différents types de handicap et leurs répercussions au quotidien

*Connaître le nom d'un handicap ne dit pas encore ce que vit la personne.***PUBLIC** Professionnels accompagnant des personnes présentant des handicaps moteurs, sensoriels, intellectuels, cognitifs, psychiques ou multiples.**OBJECTIFS**

- ◆ Identifier les principales familles de handicap et leurs caractéristiques.
- ◆ Repérer leurs répercussions sur activités, communication, apprentissages et participation.
- ◆ Distinguer ce qui relève du handicap et ce que produit ou aggrave l'environnement.
- ◆ Ne pas présumer des capacités d'après le diagnostic.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/d3-h2



TERRITOIRE SANTÉ MENTALE

FORMATION SM1

12 h · 2 jours | Inter · Intra

Comprendre la santé mentale et la relation d'accompagnement

*Comprendre ce qui se joue dans la relation pour rester en lien sans se perdre soi-même.***PUBLIC** Professionnels des secteurs sanitaire, social et médico-social en contact avec des personnes en souffrance psychique ou vivant avec des troubles psychiques.**OBJECTIFS**

- ◆ Distinguer santé mentale, souffrance psychique et trouble psychique.
- ◆ Repérer ce qui modifie la relation, le rythme, la confiance et la vie sociale.
- ◆ Ajuster communication, disponibilité et distance professionnelle.
- ◆ Transmettre des faits sans jugement ni diagnostic.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/d3-sm1



FORMATION SM2

12 h · 2 jours | Inter · Intra

Comprendre les principaux troubles psychiques pour mieux accompagner

*Comprendre les grandes manifestations sans devenir diagnosticien.***PUBLIC** Professionnels accompagnant des personnes adultes vivant avec des troubles psychiques, hors exercice diagnostique ou thérapeutique.**PRÉREQUIS** SM1 recommandé ou repères équivalents vérifiés au cadrage.**OBJECTIFS**

- ◆ Repérer les manifestations possibles des principaux troubles psychiques.
- ◆ Comprendre leurs répercussions sur cognition, émotions, relation et quotidien.
- ◆ Adapter posture, communication et environnement.
- ◆ Identifier les signes d'alerte et les situations nécessitant un relais clinique.

Découvrir le programme détaillé →

Idfqualifor.fr/f/d3-sm2



TERRITOIRE VIEILLISSEMENT

FORMATION V1

12 h · 2 jours | Inter · Intra

Comprendre le vieillissement et ses effets

*Vieillir n'est pas tomber malade.***PUBLIC** Professionnels des secteurs sanitaire, social et médico-social intervenant auprès de personnes âgées, et encadrement de proximité.**OBJECTIFS**

- ◆ Décrire les principaux effets du vieillissement sur le corps, les sens, la motricité, la cognition et la vie sociale.
- ◆ Distinguer évolution ordinaire et signe nécessitant un regard complémentaire.
- ◆ Repérer les effets du rythme et de l'environnement.
- ◆ Adapter communication, sollicitations et organisation quotidienne.

Découvrir le programme détaillé →

Idfqualifor.fr/f/d3-v1



FORMATION V2

12 h · 2 jours | Inter · Intra

Syndromes gériatriques : comprendre, repérer et agir

*Quand quelque chose se fragilise ou bascule, relier les signes avant qu'ils ne deviennent une cascade.***PUBLIC** Professionnels accompagnant des personnes âgées en établissement, à domicile ou en service de soins, et encadrement de proximité.**PRÉREQUIS** V1 recommandé ou repères équivalents.**OBJECTIFS**

- ◆ Comprendre fragilité, chutes, confusion aiguë, dénutrition, sarcopénie et iatrogénie.
- ◆ Repérer les signes précoces et leurs associations.
- ◆ Ajuster les gestes quotidiens relevant de son rôle.
- ◆ Transmettre et alerter de manière utile.

Découvrir le programme détaillé →

Idfqualifor.fr/f/d3-v2



1

2

3

4

5

6

FORMATION V3

12 h · 2 jours | Inter · Intra

Troubles neurocognitifs : Alzheimer et maladies apparentées

Comprendre ce que la maladie transforme, ce qu'elle préserve encore et comment ne pas mettre inutilement la personne en échec.

PUBLIC Professionnels intervenant auprès de personnes vivant avec un trouble neurocognitif, en établissement, service ou à domicile.

PRÉREQUIS V1 recommandé ou expérience équivalente.

OBJECTIFS

- ◆ Comprendre les atteintes concernant mémoire, langage, gestes, orientation et reconnaissance.
- ◆ Repérer leurs effets dans les activités ordinaires.
- ◆ Identifier les capacités, habitudes et repères encore mobilisables.
- ◆ Adapter environnement, rythme et communication.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d3-v3



FORMATION V4

14 h · 2 jours | Inter · Intra

Dans la peau du résident : transformer son regard professionnel

Éprouver autrement certaines contraintes du quotidien pour questionner ses gestes, son rythme et sa posture.

PUBLIC Professionnels du secteur médico-social et sanitaire : IDE, AS, AES, AMP, éducateurs, personnels de nuit, encadrants.

OBJECTIFS

- ◆ Repérer l'effet de contraintes sensorielles, motrices ou fonctionnelles.
- ◆ Analyser une situation depuis la place de la personne qui la reçoit.
- ◆ Ajuster communication, rythme, installation, sollicitation et aide.
- ◆ Transformer l'expérience en engagements professionnels concrets.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d3-v4



TERRITOIRE DE CONVERGENCE

FORMATION T1

12 h · 2 jours | Inter · Intra

Psychogériatrie : vieillissement, handicap et troubles psychiques

Passer du jugement à l'hypothèse.

PUBLIC Professionnels des secteurs handicap, santé mentale, gériatrie et équipes accueillant des publics aux problématiques croisées.

PRÉREQUIS Des repères professionnels dans au moins l'un des champs handicap, santé mentale ou vieillissement sont recommandés.

OBJECTIFS

- ◆ Repérer les effets du vieillissement chez une personne handicapée ou ayant un trouble psychique.
- ◆ Distinguer évolution connue, changement récent et situation de vigilance.
- ◆ Formuler plusieurs hypothèses à partir de faits observés.
- ◆ Ajuster puis réévaluer.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d3-t1



FORMATION T2

12 h · 2 jours | Inter · Intra

Autonomisation et réhabilitation : accompagner sans faire à la place

*Ce que la personne ne fait plus n'est pas toujours ce qu'elle ne sait plus faire.***PUBLIC** Professionnels accompagnant des personnes âgées, en situation de handicap ou vivant avec des troubles psychiques.**OBJECTIFS**

- ◆ Repérer les gestes de substitution et leurs causes.
- ◆ Identifier ce que la personne réalise seule, avec guidance ou pas encore.
- ◆ Choisir un niveau d'aide proportionné et savoir le retirer progressivement.
- ◆ Soutenir un apprentissage, un essai, un échec et une reprise.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d3-t2



FORMATION T3

Inter : 18 h · 3 jours | Intra : formation-action, durée arrêtée au cadrage

Comprendre les comportements et prévenir l'escalade jusqu'à la crise

*Comprendre ce qui se joue, repérer l'escalade, désamorcer et reprendre après.***PUBLIC** Professionnels confrontés à des comportements déroutants, à l'agitation, à l'agressivité ou à des situations de crise, quel que soit le public accueilli.**OBJECTIFS**

- ◆ Décrire un comportement en termes observables.
- ◆ Repérer la progression vers la crise et ses signaux précoces.
- ◆ Mobiliser des repères de désescalade : voix, distance, posture, espace, temps.
- ◆ Conduire la reprise après incident et tracer faits, hypothèses, essais et résultats.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d3-t3



FORMATION T4

12 h · 2 jours | Inter · Intra

Accompagner la fin de vie en équipe pluriprofessionnelle

*Tenir le confort, la relation et le travail d'équipe dans les derniers temps.***PUBLIC** Professionnels des équipes pluriprofessionnelles confrontés à des situations de fin de vie, quel que soit le public accompagné, et encadrement de proximité.**OBJECTIFS**

- ◆ Ajuster gestes et environnement au service du confort.
- ◆ Maintenir une relation lorsque la parole se raréfie.
- ◆ Accueillir les proches sans confondre accompagnement et décision institutionnelle.
- ◆ Assurer la continuité entre professionnels et organiser l'après.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d3-t4



1

2

3

4

5

6

Projets, transformations et pilotage

Parce qu'un projet n'a de valeur que s'il est vécu par tous.

Guider l'émergence d'un projet vivant, partagé et utilisé comme un outil de pilotage.

EN BREF

8 formations · durées de 6 h à 18 h

FORMAT

Inter ou intra (atelier direction D1 : intra) · modalités et calendrier précisés après cadrage.

LES 8 FORMATIONS DU DOMAINE

[Le domaine sur ldfqualifor.fr →](#)

Socle méthodologique

F1	Concevoir et piloter un projet utile, réaliste et réalisable	18 h	p. 18
F2	Mobiliser les acteurs et co-construire le projet	12 h	p. 18
F3	Mesurer ensemble ce qu'un projet a réellement produit pour décider de la suite	12 h	p. 18

Approfondissement spécialisé

AF1	Répondre à un appel à projets sanitaire, social ou médico-social	12 h	p. 19
AF2	Construire une nouvelle offre pour répondre à un besoin émergent	12 h	p. 19
AF3	Mettre en œuvre et animer un groupe projet	12 h	p. 19
AF4	Faire du rapport d'activité la preuve annuelle de la mise en œuvre du projet	12 h	p. 20

Atelier direction

D1	Écrire et faire vivre son projet d'établissement	6 h	p. 20
-----------	--	-----	-------

1

2

3

4

5

6

FORMATION F1

18 h · 3 jours | Socle méthodologique | Inter · Intra

Concevoir et piloter un projet utile, réaliste et réalisable

QUESTION DU DIRECTEUR

Comment passer d'une intention ou d'un problème identifié à un projet structuré, pilotable et capable de produire un changement réel ?

CE QUE CETTE FORMATION VISE

Un projet n'est pas un plan d'action : le plan d'action n'en est que la traduction opérationnelle. La formation suit le projet depuis l'analyse du réel jusqu'à l'organisation de son pilotage.

À L'ISSUE je sais construire et piloter.

MODALITÉS Modalités et calendrier précisés après cadrage.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d4-f1



FORMATION F2

12 h · 2 jours | Socle méthodologique | Inter · Intra

Mobiliser les acteurs et co-construire le projet

QUESTION DU DIRECTEUR

Qui associer, à quel moment, sur quoi et avec quel pouvoir réel d'influence ?

CE QUE CETTE FORMATION VISE

F1 apprend à construire le projet ; F2 apprend à le construire avec les autres. La participation est conçue comme une architecture de décision, pas comme une succession de réunions.

À L'ISSUE je sais organiser une participation qui influence réellement le projet.

MODALITÉS Modalités et calendrier précisés après cadrage. Option 18 h en formation-action lorsque le commanditaire souhaite expérimenter une séquence réelle puis organiser un RETEX.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d4-f2



FORMATION F3

12 h · 2 jours | Socle méthodologique | Inter · Intra

Mesurer ensemble ce qu'un projet a réellement produit pour décider de la suite

QUESTION DU DIRECTEUR

Qu'est-ce que mon projet a réellement produit, et que dois-je faire maintenant ?

CE QUE CETTE FORMATION VISE

On ne mesure pas seulement pour rendre compte : on mesure ensemble pour comprendre, apprendre et décider. Les indicateurs constituent l'ossature de cette formation.

À L'ISSUE je sais construire et utiliser des indicateurs utiles.

MODALITÉS Modalités et calendrier précisés après cadrage.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d4-f3



1

2

3

4

5

6

FORMATION AF1

12 h · 2 jours | Approfondissement spécialisé | Inter · Intra

Répondre à un appel à projets sanitaire, social ou médico-social

QUESTION DU DIRECTEUR

Comment transformer un cahier des charges en proposition solide, faisable et convaincante ?

À L'ISSUE je sais décoder la commande et bâtir une réponse crédible.

MODALITÉS Modalités et calendrier précisés après cadrage.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d4-af1



FORMATION AF2

12 h · 2 jours | Approfondissement spécialisé | Inter · Intra

Construire une nouvelle offre pour répondre à un besoin émergent

QUESTION DU DIRECTEUR

Un besoin nouveau apparaît : comment vérifier ce besoin, imaginer la bonne réponse et m'assurer qu'elle pourra réellement fonctionner ?

À L'ISSUE je sais partir du besoin, comparer des scénarios et tester la soutenabilité.

MODALITÉS Modalités et calendrier précisés après cadrage.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d4-af2



FORMATION AF3

12 h · 2 jours | Formation-action | Inter · Intra

Mettre en œuvre et animer un groupe projet

QUESTION DU DIRECTEUR

Je dois prendre la responsabilité d'un groupe projet : comment m'y prendre concrètement pour qu'il produise, décide et avance ?

À L'ISSUE je sais préparer, animer, formaliser et suivre.

MODALITÉS Modalités et calendrier précisés après cadrage.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d4-af3



1

2

3

4

5

6

FORMATION AF4

12 h · 2 jours | Formation-action | Inter · Intra

Faire du rapport d'activité la preuve annuelle de la mise en œuvre du projet

QUESTION DU DIRECTEUR

Où en sommes-nous réellement de ce que nous avons prévu, qu'est-ce que les moyens ont permis de produire et que devons-nous ajuster ?

CE QUE CETTE FORMATION VISE

Le rapport d'activité ne constitue pas à lui seul toute la preuve contractuelle du CPOM ; il devient une pièce annuelle majeure de démonstration de sa mise en œuvre et de la cohérence entre projet, moyens, actions et résultats.

À L'ISSUE je relie projet, CPOM, moyens, actions, indicateurs et résultats.

MODALITÉS Modalités et calendrier précisés après cadrage.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d4-af4



ATELIER DIRECTION

ATELIER DIRECTION D1

6 h | Atelier direction | Intra

Écrire et faire vivre son projet d'établissement

QUESTION DU DIRECTEUR

Je dois élaborer ou réviser mon projet d'établissement : comment organiser la démarche, produire un document cohérent et surtout m'en servir pour piloter ?

CE QUE CETTE FORMATION VISE

Un atelier direction aide à transformer le projet d'établissement en véritable outil de pilotage.

À L'ISSUE de l'obligation réglementaire à l'outil de pilotage.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d4-d1



1

2

3

4

5

6

Management et dynamiques d'équipe

Parce qu'une équipe qui se sent en confiance accompagne toujours mieux.

Le management de proximité ne se résume pas à connaître des modèles. Il se joue dans les situations où il faut décider, organiser, expliquer, réguler, soutenir et faire évoluer le travail.

EN BREF

21 formations · durées de 6 h à 12 h

FORMAT

Les formations de ce domaine sont proposées en intra.

REPÈRE PÉDAGOGIQUE

Formations courtes · mises en situation · outils concrets · transfert

LES 21 FORMATIONS DU DOMAINE

[Le domaine sur ldfqualifor.fr →](#)

Prendre sa place de manager

01	Prendre sa fonction de manager de proximité	12 h	p. 22
02	Adapter son mode de management aux situations et aux professionnels	12 h	p. 22
03	Déléguer, responsabiliser et soutenir	6 h	p. 22
04	Donner un feedback et conduire un entretien difficile	6 h	p. 23

Organiser le travail au quotidien

05	Construire des plannings au service du travail réel	12 h	p. 23
06	Faire face à l'absentéisme et sécuriser la continuité du service	12 h	p. 23
07	Gérer son temps, ses priorités et sa disponibilité managériale	6 h	p. 24
08	Clarifier les missions avec les fiches de poste et les fiches de mission	6 h	p. 24
09	Organiser et sécuriser le travail de nuit	12 h	p. 24

Manager les professionnels et développer les compétences

10	Conduire un entretien de recrutement et objectiver sa décision	6 h	p. 25
11	Conduire l'entretien d'évaluation et fixer des objectifs utiles	6 h	p. 25
12	Conduire l'entretien de parcours professionnel et accompagner le développement	6 h	p. 25
13	Accueillir et intégrer un nouveau professionnel	12 h	p. 26
14	Construire et piloter le plan de développement des compétences	12 h	p. 26

Faire fonctionner et soutenir le collectif

15	Animer des réunions utiles et suivre les décisions	6 h	p. 26
16	Communiquer pour mieux coopérer en équipe pluriprofessionnelle	12 h	p. 27
17	Prévenir et réguler les tensions et les conflits	12 h	p. 27
18	Clarifier les rôles, les responsabilités et les interfaces dans l'équipe	12 h	p. 27
19	Prévenir l'épuisement professionnel : agir à son niveau de manager	12 h	p. 28

Faire évoluer les pratiques

20	Conduire le changement avec son équipe	12 h	p. 28
21	Manager la qualité au quotidien	12 h	p. 28

FORMATION 01

12 h · 2 jours | Intra

Prendre sa fonction de manager de proximité

LA QUESTION DU CADRE

Je viens de prendre une fonction d'encadrement. Comment trouver ma place, poser le cadre et prendre mes premières décisions sans vouloir tout contrôler ni tout faire moi-même ?

PUBLIC Cadres, chefs de service, responsables d'unité, coordonnateurs ou professionnels prenant une fonction d'encadrement.

OBJECTIFS

- ◆ Identifier ce qui change dans le passage à une responsabilité managériale.
- ◆ Clarifier son périmètre de décision, ses responsabilités et ses marges de manœuvre.
- ◆ Lire les priorités, contraintes et équilibres d'une équipe avant d'agir.
- ◆ Poser un cadre, décider, expliquer et organiser ses premiers rituels managériaux.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f01



FORMATION 02

12 h · 2 jours | Intra

Adapter son mode de management aux situations et aux professionnels

LA QUESTION DU CADRE

Pourquoi une manière de manager fonctionne-t-elle avec un professionnel et pas avec un autre ? Quand dois-je cadrer, accompagner, associer ou déléguer ?

PUBLIC Managers de proximité, cadres, responsables d'équipe et coordonnateurs exerçant une responsabilité managériale.

OBJECTIFS

- ◆ Repérer les facteurs qui doivent guider la posture managériale.
- ◆ Différencier cadrage, accompagnement, participation et délégation.
- ◆ Adapter le niveau de décision, de marge de manœuvre et de suivi.
- ◆ Expliquer une posture différenciée sans créer un sentiment d'arbitraire.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f02



FORMATION 03

6 h · 1 jour | Intra

Déléguer, responsabiliser et soutenir

LA QUESTION DU CADRE

Comment confier une responsabilité sans donner simplement une tâche, sans abandonner le professionnel et sans reprendre la main au premier problème ?

PUBLIC Managers de proximité, cadres, responsables d'équipe et coordonnateurs exerçant une responsabilité managériale.

OBJECTIFS

- ◆ Distinguer tâche, mission, responsabilité et délégation.
- ◆ Définir un résultat attendu et des marges de manœuvre explicites.
- ◆ Prévoir ressources, points de passage et modalités de feedback.
- ◆ Soutenir l'autonomie sans reprendre systématiquement la responsabilité confiée.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f03



1

2

3

4

5

6

FORMATION 04

6 h · 1 jour | Intra

Donner un feedback et conduire un entretien difficile

LA QUESTION DU CADRE

Comment parler clairement d'un problème, d'un comportement ou d'un écart sans attaquer la personne, contourner le sujet ou laisser la situation s'installer ?

PUBLIC Managers de proximité, cadres, responsables d'équipe et coordonnateurs exerçant une responsabilité managériale.

OBJECTIFS

- ◆ Distinguer faits, interprétations et jugements.
- ◆ Formuler un feedback utile, positif ou correctif.
- ◆ Maintenir le cadre tout en écoutant le point de vue du professionnel.
- ◆ Construire une suite explicite, traçable et suivie.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f04



ORGANISER LE TRAVAIL AU QUOTIDIEN

FORMATION 05

12 h · 2 jours | Intra

Construire des plannings au service du travail réel

LA QUESTION DU CADRE

Comment construire ou ajuster un planning qui respecte les contraintes tout en répondant réellement aux besoins des personnes et du service ?

PUBLIC Cadres, chefs de service, responsables d'unité, coordonnateurs ou professionnels participant à la construction et à l'arbitrage des plannings.

OBJECTIFS

- ◆ Relier besoins du service, activité, compétences et contraintes de temps.
- ◆ Repérer les risques et incohérences d'un planning.
- ◆ Argumenter des arbitrages lorsque toutes les contraintes ne peuvent être satisfaites.
- ◆ Communiquer et tracer les décisions de planning.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f05



FORMATION 06

12 h · 2 jours | Intra

Faire face à l'absentéisme et sécuriser la continuité du service

LA QUESTION DU CADRE

Il manque quelqu'un aujourd'hui. Que dois-je faire, dans quel ordre, et jusqu'où puis-je dégrader l'organisation sans mettre le service en difficulté ?

PUBLIC Cadres, responsables d'unité, chefs de service, coordonnateurs et managers amenés à arbitrer les absences et la continuité.

OBJECTIFS

- ◆ Évaluer rapidement les activités indispensables, différables ou reconfigurables.
- ◆ Arbitrer les ressources disponibles en tenant compte des compétences et des risques.
- ◆ Alerter au bon niveau et rendre visibles les renoncements nécessaires.
- ◆ Analyser l'absentéisme dans le temps sans réduire la situation à des causes individuelles.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f06



1

2

3

4

5

6

FORMATION 07

6 h · 1 jour | Intra

Gérer son temps, ses priorités et sa disponibilité managériale

LA QUESTION DU CADRE

*Pourquoi ai-je travaillé toute la journée alors que je n'ai toujours pas fait ce que je devais faire ?***PUBLIC** Managers de proximité, cadres, responsables d'équipe et coordonnateurs.

OBJECTIFS

- ◆ Analyser les principaux voleurs de temps et sources d'interruption.
- ◆ Protéger les activités à forte valeur ajoutée managériale.
- ◆ Choisir ce qui doit être fait, déplacé, délégué, refusé ou simplifié.
- ◆ Organiser une disponibilité réelle sans devenir constamment interruptible.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f07



FORMATION 08

6 h · 1 jour | Intra

Clarifier les missions avec les fiches de poste et les fiches de mission

LA QUESTION DU CADRE

*Comment faire d'une fiche de poste autre chose qu'un document RH rangé dans un dossier ?***PUBLIC** Cadres, responsables d'équipe, directions et professionnels RH associés à la formalisation des missions.

OBJECTIFS

- ◆ Distinguer poste, fonction, mission, activité, responsabilité et compétence.
- ◆ Confronter le travail prescrit au travail réellement réalisé.
- ◆ Rédiger des responsabilités et interfaces compréhensibles et utilisables.
- ◆ Organiser l'actualisation de ces documents sans les figer.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f08



FORMATION 09

12 h · 2 jours | Intra

Organiser et sécuriser le travail de nuit

LA QUESTION DU CADRE

*Comment organiser le travail de nuit pour que les professionnels sachent ce qu'ils peuvent décider, quand ils doivent alerter et comment assurer la continuité avec le jour ?***PUBLIC** Cadres, responsables de service, coordonnateurs et professionnels de nuit.

OBJECTIFS

- ◆ Repérer ce qui change dans l'organisation et la décision la nuit.
- ◆ Clarifier les zones d'autonomie, les seuils d'alerte et le recours à l'astreinte.
- ◆ Sécuriser la traçabilité des événements et décisions.
- ◆ Renforcer les interfaces, transmissions et continuités jour-nuit.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f09



1

2

3

4

5

6

FORMATION 10

6 h · 1 jour | Intra

Conduire un entretien de recrutement et objectiver sa décision

LA QUESTION DU CADRE

*Comment recruter sans décider seulement au feeling et sans poser les mauvaises questions ?***PUBLIC** Managers, cadres, directions et professionnels participant aux entretiens et décisions de recrutement.

OBJECTIFS

- ◆ Traduire le besoin de recrutement en critères réellement utiles au poste.
- ◆ Construire un entretien structuré et des questions liées à l'expérience et aux situations professionnelles.
- ◆ Limiter les biais de première impression, les critères non pertinents et les risques de discrimination.
- ◆ Comparer plusieurs candidatures et rendre la décision argumentable.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f10



FORMATION 11

6 h · 1 jour | Intra

Conduire l'entretien d'évaluation et fixer des objectifs utiles

LA QUESTION DU CADRE

*Comment faire de l'entretien d'évaluation un véritable temps de management plutôt qu'un formulaire à compléter ?***PUBLIC** Managers, cadres, responsables d'équipe et coordonnateurs conduisant des entretiens d'évaluation.

OBJECTIFS

- ◆ Préparer l'entretien à partir d'éléments observables et traçables.
- ◆ Distinguer appréciation du travail et jugement sur la personne.
- ◆ Conduire le dialogue en cas de désaccord sur le bilan.
- ◆ Formuler des objectifs réalistes, observables et suivis dans le temps.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f11



FORMATION 12

6 h · 1 jour | Intra

Conduire l'entretien de parcours professionnel et accompagner le développement

LA QUESTION DU CADRE

*Comment parler réellement d'évolution, de compétences et de parcours professionnel sans transformer l'entretien en catalogue de formations ?***PUBLIC** Managers, cadres, directions et professionnels RH participant à la conduite des entretiens de parcours professionnel.

OBJECTIFS

- ◆ Distinguer clairement évaluation du travail et entretien de parcours professionnel.
- ◆ Faire émerger aspirations, compétences à développer et perspectives possibles.
- ◆ Relier souhaits individuels, besoins de l'organisation et actions de développement.
- ◆ Formaliser des suites réalistes et organiser leur suivi.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f12



1

2

3

4

5

6

FORMATION 13

12 h · 2 jours | Intra

Accueillir et intégrer un nouveau professionnel

LA QUESTION DU CADRE

Comment faire pour qu'un professionnel ne soit pas seulement présent dans le planning, mais réellement intégré dans l'équipe et capable de travailler en sécurité ?

PUBLIC Managers, cadres, responsables d'équipe, coordonnateurs, tuteurs et référents impliqués dans l'accueil et l'intégration.

OBJECTIFS

- ◆ Préparer l'arrivée avant le premier jour.
- ◆ Clarifier les rôles du manager, du tuteur, de l'équipe et du nouveau professionnel.
- ◆ Organiser une progression d'apprentissage et d'autonomie.
- ◆ Repérer précocement les difficultés et ajuster le parcours.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f13



FORMATION 14

12 h · 2 jours | Intra

Construire et piloter le plan de développement des compétences

LA QUESTION DU CADRE

Comment passer d'une collection de demandes de formations à une véritable stratégie de développement des compétences ?

PUBLIC Directions, cadres, responsables d'équipe, professionnels RH et coordonnateurs contribuant à l'identification ou à l'arbitrage des besoins de compétences.

OBJECTIFS

- ◆ Partir du travail attendu et des évolutions plutôt que d'une liste de souhaits.
- ◆ Distinguer manque de compétence, problème d'organisation, de moyens, de procédure ou d'accompagnement.
- ◆ Prioriser les besoins individuels et collectifs.
- ◆ Choisir une action adaptée et définir comment le transfert sera observé.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f14



FAIRE FONCTIONNER ET SOUTENIR LE COLLECTIF

FORMATION 15

6 h · 1 jour | Intra

Animer des réunions utiles et suivre les décisions

LA QUESTION DU CADRE

Comment faire pour qu'une réunion produise réellement quelque chose et que les décisions prises ne disparaissent pas dès le lendemain ?

PUBLIC Managers, cadres, responsables d'équipe, coordonnateurs et professionnels amenés à animer des réunions ou groupes de travail.

OBJECTIFS

- ◆ Clarifier la finalité et le résultat attendu d'une réunion.
- ◆ Différencier information, consultation, discussion et décision.
- ◆ Réguler la participation, les digressions et les désaccords.
- ◆ Formaliser décisions, responsabilités, échéances et suivi.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f15



FORMATION 16

12 h · 2 jours | Intra

Communiquer pour mieux coopérer en équipe pluriprofessionnelle

LA QUESTION DU CADRE

Comment faire circuler l'information et travailler ensemble lorsque les métiers, les responsabilités et les points de vue sont différents ?

PUBLIC Managers, cadres, coordonnateurs et équipes pluriprofessionnelles. En intra, le groupe peut associer plusieurs métiers ou services.

OBJECTIFS

- ◆ Repérer pourquoi l'information se perd, se transforme ou reste dans les silos.
- ◆ Adapter le contenu, le canal et le moment de transmission à l'usage attendu.
- ◆ Exprimer un désaccord professionnel et construire une représentation commune.
- ◆ Définir des règles simples de coopération adaptées au travail réel.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f16



FORMATION 17

12 h · 2 jours | Intra

Prévenir et réguler les tensions et les conflits

LA QUESTION DU CADRE

Quand dois-je intervenir dans une tension d'équipe, comment comprendre ce qui se joue et comment réguler sans prendre parti trop vite ?

PUBLIC Managers, cadres, responsables d'équipe et coordonnateurs amenés à prévenir ou réguler des tensions professionnelles.

OBJECTIFS

- ◆ Différencier désaccord, tension, conflit et conflit installé.
- ◆ Repérer les facteurs relationnels et organisationnels qui alimentent la situation.
- ◆ Choisir entre entretien individuel, régulation collective, arbitrage ou relais.
- ◆ Conduire une régulation et organiser le suivi.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f17



FORMATION 18

12 h · 2 jours | Intra

Clarifier les rôles, les responsabilités et les interfaces dans l'équipe

LA QUESTION DU CADRE

Comment sortir des « ce n'est pas à moi », « je croyais que c'était lui » ou « on a toujours fait comme ça » ?

PUBLIC Managers, cadres, responsables d'équipe, coordonnateurs et, en intra, équipes concernées par des interfaces complexes.

OBJECTIFS

- ◆ Distinguer métier, fonction, mission, activité et responsabilité.
- ◆ Repérer les chevauchements, vides et délégations implicites.
- ◆ Clarifier qui agit, décide, contribue, doit être consulté ou informé.
- ◆ Définir les interfaces qui nécessitent une règle ou un arbitrage.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f18



1

2

3

4

5

6

FORMATION 19

12 h · 2 jours | Intra

Prévenir l'épuisement professionnel : agir à son niveau de manager

LA QUESTION DU CADRE

Je vois qu'un professionnel ou que mon équipe commence à s'épuiser. Que puis-je réellement repérer, que puis-je modifier et à quel moment dois-je demander de l'aide ?

PUBLIC Managers, cadres, responsables d'équipe et coordonnateurs.

OBJECTIFS

- ◆ Repérer des signaux individuels, collectifs et organisationnels sans poser de diagnostic.
- ◆ Analyser charge, priorités, marges de manœuvre, rôles et changements.
- ◆ Distinguer ce que le manager peut modifier, négocier, alerter ou relayer.
- ◆ Conduire un échange de soutien centré sur le travail et organiser le suivi.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f19



FAIRE ÉVOLUER LES PRATIQUES

FORMATION 20

12 h · 2 jours | Intra

Conduire le changement avec son équipe

LA QUESTION DU CADRE

Une évolution a été décidée. Comment la traduire concrètement avec mon équipe sans simplement annoncer le changement et espérer qu'elle suivra ?

PUBLIC Managers, cadres, responsables d'équipe et coordonnateurs chargés de traduire une évolution dans le travail quotidien.

OBJECTIFS

- ◆ Analyser ce que le changement modifie concrètement dans le travail.
- ◆ Distinguer ce qui est décidé, négociable, à construire ou à apprendre.
- ◆ Comprendre les préoccupations, obstacles et besoins d'accompagnement.
- ◆ Organiser expérimentation, régulation et suivi du changement.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f20



FORMATION 21

12 h · 2 jours | Intra

Manager la qualité au quotidien

LA QUESTION DU CADRE

Comment faire de la qualité une manière de manager le travail plutôt qu'une affaire réservée au responsable qualité ?

PUBLIC Managers, cadres, responsables d'équipe et coordonnateurs. Les responsables qualité peuvent être associés lorsque le groupe vise l'articulation management-qualité.

OBJECTIFS

- ◆ Repérer ce que les événements et dysfonctionnements apprennent sur le travail.
- ◆ Conduire une analyse courte orientée système plutôt que recherche immédiate d'un responsable.
- ◆ Transformer une décision en action suivie et vérifiée.
- ◆ Utiliser les espaces managériaux existants pour faire vivre l'amélioration.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d5-f21



1

2

3

4

5

6

Qualité, gestion des risques et évaluation

Parce que la qualité se construit dans la durée, pas dans l'urgence.

La qualité et la gestion des risques ne se préparent pas pour une visite. Elles se pratiquent tous les jours.

EN BREF

21 formations · durées de 6 h à 18 h

FORMAT

Les formations de ce domaine sont proposées en intra.

REPÈRE PÉDAGOGIQUE

Situation réelle · méthode simple · entraînement · outil produit · communication · transfert

LES 21 FORMATIONS DU DOMAINE

[Le domaine sur ldfqualifor.fr →](#)

Comprendre et faire vivre la qualité et les risques

01	Comprendre et faire vivre la qualité et la gestion des risques au quotidien	18 h	p. 30
02	Mettre en œuvre une dynamique qualité avec les équipes	12 h	p. 30
03	Communiquer sur la qualité et ses résultats	6 h	p. 30

Prévenir, analyser et piloter les risques

04	Piloter la gestion des risques au quotidien	12 h	p. 31
05	Signaler et analyser les événements indésirables dans une culture juste	12 h	p. 31
06	Analyser les causes d'un événement avec la méthode ALARM	6 h	p. 31
07	Organiser et animer un RETEX qui fait évoluer les pratiques	12 h	p. 32
08	Construire et faire vivre une cartographie des risques	12 h	p. 32

Formaliser, mesurer et piloter sans alourdir

09	Écrire des procédures utiles et les faire vivre	12 h	p. 32
10	Construire des indicateurs utiles sans stigmatiser	12 h	p. 33
11	Construire un tableau de bord qualité utile à la décision	6 h	p. 33
12	Piloter un plan d'action jusqu'au résultat	6 h	p. 33
13	Animer une revue de processus utile	6 h	p. 34

Évaluer, s'approprier les bonnes pratiques et préparer les évaluations

14	Former des auditeurs internes et conduire des audits utiles	12 h	p. 34
15	S'approprier les recommandations de bonnes pratiques et les traduire dans le travail	12 h	p. 34
16	S'entraîner aux méthodes d'évaluation de la qualité des ESSMS	12 h	p. 35
17	Comprendre et préparer l'évaluation de la qualité des ESSMS	12 h	p. 35
18	S'entraîner aux méthodes d'évaluation de la certification HAS	12 h	p. 35
19	Comprendre et préparer la certification HAS avec les équipes	12 h	p. 36

Sécuriser les situations et processus sensibles

20	Sécuriser le circuit du médicament par l'analyse du travail réel	12 h	p. 36
21	Préparer et tester une organisation de gestion de crise	12 h	p. 36

FORMATION 01

18 h · 3 jours | Intra

Comprendre et faire vivre la qualité et la gestion des risques au quotidien

LA QUESTION DU PARTICIPANT

Qu'est-ce que la qualité et la gestion des risques, comment tout cela s'articule-t-il et comment les faire vivre sans construire une usine à gaz ?

PUBLIC Directions, cadres, responsables ou référents qualité, coordonnateurs et professionnels impliqués dans une démarche qualité-risques.

OBJECTIFS

- ◆ Relier qualité, risques, évaluation et amélioration continue au travail réel.
- ◆ Utiliser les principaux outils sans les transformer en fins en soi.
- ◆ Communiquer les exigences, écarts et résultats sans culpabiliser les équipes.
- ◆ Construire une première feuille de route qualité-risques adaptée à son contexte.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f01



FORMATION 02

12 h · 2 jours | Intra

Mettre en œuvre une dynamique qualité avec les équipes

LA QUESTION DU PARTICIPANT

Comment sortir d'une qualité portée par quelques spécialistes pour en faire une manière collective de travailler ?

PUBLIC Directions, cadres, responsables qualité, pilotes de processus, coordonnateurs et professionnels relais.

PRÉREQUIS Repères généraux sur la qualité souhaitables, acquis par l'expérience ou la formation 1.

OBJECTIFS

- ◆ Clarifier les rôles de la direction, du référent qualité, de l'encadrement, des pilotes et des équipes.
- ◆ Relier remontées du terrain, décisions, actions et retours aux professionnels.
- ◆ Utiliser les instances existantes avant d'en créer de nouvelles.
- ◆ Construire des rituels simples de suivi et de communication.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f02



FORMATION 03

6 h · 1 jour | Intra

Communiquer sur la qualité et ses résultats

LA QUESTION DU PARTICIPANT

Comment parler qualité de façon simple, utile et mobilisatrice ?

PUBLIC Directions, cadres, responsables qualité, pilotes et professionnels amenés à présenter une exigence, un résultat ou une amélioration.

OBJECTIFS

- ◆ Adapter le message au destinataire et à l'objectif.
- ◆ Restituer un audit, un indicateur ou un événement sans produire de jugement implicite.
- ◆ Choisir le canal, le moment et le niveau de détail adaptés.
- ◆ Organiser un retour sur les décisions et les résultats obtenus.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f03



1

2

3

4

5

6

FORMATION 04

12 h · 2 jours | Intra

Piloter la gestion des risques au quotidien

LA QUESTION DU PARTICIPANT

*Comment organiser une gestion des risques qui permette réellement d'anticiper, de prioriser et d'agir ?***PUBLIC** Directions, cadres, responsables qualité-risques, coordonnateurs, pilotes et professionnels référents.

OBJECTIFS

- ◆ Identifier les sources de risque et distinguer risque, événement, alerte et problème d'organisation.
- ◆ Analyser gravité, vraisemblance, maîtrise et barrières.
- ◆ Prioriser et arbitrer en fonction des enjeux et des ressources.
- ◆ Relier risques, actions, indicateurs, communication et revue.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f04



FORMATION 05

12 h · 2 jours | Intra

Signaler et analyser les événements indésirables dans une culture juste

LA QUESTION DU PARTICIPANT

*Comment faire d'un événement un outil d'apprentissage sans transformer l'analyse en recherche d'un coupable ?***PUBLIC** Professionnels, cadres, responsables qualité-risques, coordonnateurs et membres d'instances d'analyse.

OBJECTIFS

- ◆ Identifier les freins au signalement et les conditions d'une culture juste.
- ◆ Distinguer faits, interprétations et jugements.
- ◆ Choisir un niveau d'analyse proportionné à la situation.
- ◆ Rechercher des facteurs contributifs et des barrières plutôt qu'une cause unique.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f05



FORMATION 06

6 h · 1 jour | Intra

Analyser les causes d'un événement avec la méthode ALARM

LA QUESTION DU PARTICIPANT

*Comment utiliser ALARM pour dépasser l'erreur apparente et rechercher les facteurs qui ont rendu l'événement possible ?***PUBLIC** Professionnels et cadres participant aux analyses d'événements, responsables qualité-risques et coordonnateurs.**PRÉREQUIS** Connaître les principes de base du signalement et de l'analyse des événements indésirables, acquis par l'expérience ou la formation 5.

OBJECTIFS

- ◆ Situer ALARM parmi les méthodes d'analyse.
- ◆ Explorer méthodiquement les facteurs contributifs.
- ◆ Éviter la surinterprétation et les conclusions non étayées.
- ◆ Traduire l'analyse en barrières et actions proportionnées.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f06



1

2

3

4

5

6

FORMATION 07

12 h · 2 jours | Intra

Organiser et animer un RETEX qui fait évoluer les pratiques

LA QUESTION DU PARTICIPANT

*Comment transformer un événement ou une situation en apprentissage réellement partagé ?***PUBLIC** Cadres, responsables qualité-risques, coordonnateurs, professionnels appelés à préparer ou animer des RETEX.**PRÉREQUIS** Repères de base sur l'analyse d'événements souhaitables.

OBJECTIFS

- ◆ Préparer faits, acteurs, objectifs et règles de discussion.
- ◆ Animer sans tribunal, dilution ni dérive hors sujet.
- ◆ Faire émerger des enseignements et des actions réalistes.
- ◆ Organiser la diffusion des apprentissages et le suivi.

Découvrir le programme détaillé →

Idfqualifor.fr/f/d6-f07



FORMATION 08

12 h · 2 jours | Intra

Construire et faire vivre une cartographie des risques

LA QUESTION DU PARTICIPANT

*Comment construire une cartographie qui aide à décider et que l'on puisse réellement maintenir dans le temps ?***PUBLIC** Directions, cadres, responsables qualité-risques, pilotes de processus et professionnels impliqués.

OBJECTIFS

- ◆ Identifier les risques à partir d'activités et situations concrètes.
- ◆ Construire des échelles simples et partagées.
- ◆ Coter sans illusion de précision et discuter les divergences.
- ◆ Relier priorités, barrières, actions et réévaluation.

Découvrir le programme détaillé →

Idfqualifor.fr/f/d6-f08



FORMALISER, MESURER ET PILOTER SANS ALOURDIR

FORMATION 09

12 h · 2 jours | Intra

Écrire des procédures utiles et les faire vivre

LA QUESTION DU PARTICIPANT

*Comment écrire juste ce qui est nécessaire, sous une forme utilisable, puis faire vivre le document dans le travail quotidien ?***PUBLIC** Cadres, responsables qualité, pilotes, référents et professionnels amenés à formaliser des pratiques.

OBJECTIFS

- ◆ Décider si un document est réellement nécessaire.
- ◆ Choisir entre procédure, protocole, consigne, fiche réflexe, mode opératoire ou support visuel.
- ◆ Écrire simplement à partir du travail réel.
- ◆ Organiser validation, version, accès, révision et retrait.

Découvrir le programme détaillé →

Idfqualifor.fr/f/d6-f09



FORMATION 10

12 h · 2 jours | Intra

Construire des indicateurs utiles sans stigmatiser

LA QUESTION DU PARTICIPANT

Que faut-il mesurer, comment interpréter le résultat et comment l'utiliser sans transformer l'indicateur en note attribuée aux équipes ?

PUBLIC Directions, cadres, responsables qualité, pilotes de processus et professionnels impliqués dans le suivi.

OBJECTIFS

- ◆ Partir d'une question de pilotage avant de choisir une donnée.
- ◆ Définir source, calcul, fréquence, cible et responsabilité.
- ◆ Analyser tendance, variation, contexte et limites.
- ◆ Restituer sans classement simpliste des équipes.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f10



FORMATION 11

6 h · 1 jour | Intra

Construire un tableau de bord qualité utile à la décision

LA QUESTION DU PARTICIPANT

Comment passer d'une accumulation de chiffres à quelques informations qui permettent réellement de voir, comprendre et décider ?

PUBLIC Directions, cadres, responsables qualité et pilotes de processus.

PRÉREQUIS Connaître les principes de base des indicateurs ou avoir une pratique de suivi d'activité.

OBJECTIFS

- ◆ Identifier le destinataire et les décisions à soutenir.
- ◆ Sélectionner un nombre limité d'indicateurs utiles.
- ◆ Articuler activité, processus, résultats, risques et tendances.
- ◆ Définir seuils d'alerte, commentaire et règles d'escalade.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f11



FORMATION 12

6 h · 1 jour | Intra

Piloter un plan d'action jusqu'au résultat

LA QUESTION DU PARTICIPANT

Comment arrêter d'empiler les actions et vérifier enfin qu'elles ont produit l'effet attendu ?

PUBLIC Directions, cadres, responsables qualité, pilotes et professionnels en charge de plans d'amélioration.

OBJECTIFS

- ◆ Distinguer problème, cause, action, preuve de réalisation et preuve d'efficacité.
- ◆ Formuler une action réaliste et un résultat attendu.
- ◆ Prioriser, regrouper, clôturer ou abandonner.
- ◆ Éviter les actions réflexes non reliées à la cause.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f12



1

2

3

4

5

6

FORMATION 13

6 h · 1 jour | Intra

Animer une revue de processus utile

LA QUESTION DU PARTICIPANT

Comment transformer une revue de processus en temps de compréhension et de décision plutôt qu'en présentation de tableaux ?

PUBLIC Pilotes de processus, responsables qualité, cadres et directions.

PRÉREQUIS Connaître le processus concerné et disposer de quelques données de fonctionnement.

OBJECTIFS

- ◆ Choisir les données qui éclairent réellement le processus.
- ◆ Croiser événements, indicateurs, audits, réclamations, risques et actions.
- ◆ Formuler des questions de décision plutôt qu'une succession de constats.
- ◆ Conclure par des décisions, responsabilités et modalités de suivi.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f13



ÉVALUER, S'APPROPRIER LES BONNES PRATIQUES ET PRÉPARER LES ÉVALUATIONS

FORMATION 14

12 h · 2 jours | Intra

Former des auditeurs internes et conduire des audits utiles

LA QUESTION DU PARTICIPANT

Comment conduire un audit qui permette de comprendre une pratique et d'améliorer le fonctionnement, sans être vécu comme une inspection ?

PUBLIC Futurs auditeurs internes, cadres, responsables qualité, pilotes et professionnels participant aux audits croisés.

OBJECTIFS

- ◆ Définir objectif, périmètre, critères, échantillonnage et sources.
- ◆ Conduire entretien, observation et analyse documentaire.
- ◆ Formuler des constats utiles et hiérarchisés.
- ◆ Restituer sans posture de contrôle des personnes.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f14



FORMATION 15

12 h · 2 jours | Intra

S'approprier les recommandations de bonnes pratiques et les traduire dans le travail

LA QUESTION DU PARTICIPANT

Comment passer d'une recommandation de bonnes pratiques à quelque chose que les professionnels comprennent, utilisent et peuvent réellement mettre en œuvre ?

PUBLIC Directions, cadres, responsables qualité, référents thématiques et professionnels impliqués dans l'appropriation de recommandations.

PRÉREQUIS Venir si possible avec une recommandation en lien avec son secteur ou son projet.

OBJECTIFS

- ◆ Identifier la finalité, les messages clés et les pratiques attendues.
- ◆ Distinguer recommandation, exigence, repère et adaptation au contexte.
- ◆ Éviter le réflexe « nouveau texte = nouvelle procédure ».
- ◆ Construire communication, appropriation et évaluation du transfert.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f15



FORMATION 16

12 h · 2 jours | Intra

S'entraîner aux méthodes d'évaluation de la qualité des ESSMS

LA QUESTION DU PARTICIPANT

Comment se déroulent réellement les méthodes d'évaluation des ESSMS et comment s'y entraîner sans apprendre des réponses par cœur ?

PUBLIC Directions, cadres, responsables qualité, professionnels et membres d'équipes d'ESSMS concernés par l'évaluation.

PRÉREQUIS Connaître globalement son établissement et le dispositif d'évaluation des ESSMS.

OBJECTIFS

- ◆ Comprendre ce que chaque méthode cherche à apprécier.
- ◆ Préparer et conduire des séquences d'entraînement respectueuses des personnes.
- ◆ Croiser entretiens, observations et consultation documentaire.
- ◆ Débriefing une séquence sans « coacher » des réponses attendues.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f16



FORMATION 17

12 h · 2 jours | Intra

Comprendre et préparer l'évaluation de la qualité des ESSMS

LA QUESTION DU PARTICIPANT

Qu'attend réellement l'évaluation et comment préparer l'établissement sans mettre toute l'organisation en mode « visite » pendant des mois ?

PUBLIC Directions, cadres, responsables qualité et professionnels d'ESSMS concernés par la préparation de l'évaluation.

OBJECTIFS

- ◆ Comprendre l'architecture du référentiel et ses méthodes.
- ◆ Identifier les critères applicables et les preuves utiles sans surproduction documentaire.
- ◆ Organiser un état des lieux et hiérarchiser les priorités.
- ◆ Mobiliser les équipes et préparer les personnes accompagnées sans bachotage.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f17



FORMATION 18

12 h · 2 jours | Intra

S'entraîner aux méthodes d'évaluation de la certification HAS

LA QUESTION DU PARTICIPANT

Comment fonctionnent réellement les méthodes utilisées pendant la certification et comment entraîner les équipes sans leur apprendre un discours par cœur ?

PUBLIC Directions, cadres, responsables qualité, médecins, soignants et professionnels des établissements de santé concernés par la certification.

PRÉREQUIS Connaître globalement le dispositif de certification des établissements de santé.

OBJECTIFS

- ◆ Comprendre la finalité de chaque méthode.
- ◆ S'entraîner au patient traceur, parcours traceur, traceur ciblé, audit système et observation.
- ◆ Préparer les professionnels sans fabriquer des réponses attendues.
- ◆ Débriefing pour identifier les pratiques à consolider.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f18



1

2

3

4

5

6

FORMATION 19

12 h · 2 jours | Intra

Comprendre et préparer la certification HAS avec les équipes

LA QUESTION DU PARTICIPANT

Comment organiser la préparation à la certification sans transformer les mois précédant la visite en opération commando qualité ?

PUBLIC Directions, cadres, responsables qualité, professionnels médicaux, soignants et représentants impliqués dans la certification.

OBJECTIFS

- ◆ Comprendre l'architecture du référentiel en vigueur et les cinq méthodes d'évaluation.
- ◆ Faire un état des lieux sans produire une auto-évaluation bureaucratique.
- ◆ Hiérarchiser les priorités et organiser la mobilisation des équipes.
- ◆ Distinguer action réelle, vérification, communication et preuve utile.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f19



SÉCURISER LES SITUATIONS ET PROCESSUS SENSIBLES

FORMATION 20

12 h · 2 jours | Intra

Sécuriser le circuit du médicament par l'analyse du travail réel

LA QUESTION DU PARTICIPANT

Où et pourquoi le circuit du médicament peut-il se fragiliser, et comment sécuriser les interfaces entre les différents acteurs ?

PUBLIC Professionnels concernés par le circuit du médicament, cadres, responsables qualité et coordonnateurs, dans le respect des compétences de chacun.

PRÉREQUIS Connaître son propre circuit et ses responsabilités professionnelles.

OBJECTIFS

- ◆ Cartographier les étapes, acteurs et interfaces du circuit.
- ◆ Repérer interruptions, transmissions, stockage, traçabilité et autres points critiques.
- ◆ Analyser erreurs et presque-erreurs sans réduire le problème à l'individu.
- ◆ Construire des barrières applicables et des modalités de suivi.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f20



FORMATION 21

12 h · 2 jours | Intra

Préparer et tester une organisation de gestion de crise

LA QUESTION DU PARTICIPANT

Notre organisation fonctionnerait-elle réellement si l'événement se produisait demain matin ?

PUBLIC Directions, cadres, responsables qualité-risques, coordonnateurs et professionnels mobilisables dans une organisation de crise.

PRÉREQUIS Connaître les grandes lignes de l'organisation de son établissement.

OBJECTIFS

- ◆ Identifier scénarios, chaîne d'alerte, décision, continuité et ressources critiques.
- ◆ Clarifier rôles, suppléances et coordination avec les partenaires.
- ◆ Conduire un exercice, observer et débriefer.
- ◆ Transformer les enseignements en modifications du dispositif.

Découvrir le programme détaillé →

ldfqualifor.fr/f/d6-f21



1

2

3

4

5

6

Les formations de A à Z

Intitulé de la formation — domaine — page

Accompagner la fin de vie en équipe pluriprofessionnelle	D3	16	Comprendre les comportements et prévenir l'escalade jusqu'à la crise	D3	16
Accompagner le refus de soins sans renoncer à la personne	D1	7	Comprendre les différents types de handicap et leurs répercussions au quotidien	D3	13
Accueillir et intégrer un nouveau professionnel	D5	26	Comprendre les principaux troubles psychiques pour mieux accompagner	D3	14
Adapter son mode de management aux situations et aux professionnels	D5	22	Concevoir et piloter un projet utile, réaliste et réalisable	D4	18
Analyser les causes d'un événement avec la méthode ALARM	D6	31	Concilier protection, autonomie et droit au risque	D1	8
Animer des réunions utiles et suivre les décisions	D5	26	Conduire le changement avec son équipe	D5	28
Animer une revue de processus utile	D6	34	Conduire l'entretien de parcours professionnel et accompagner le développement	D5	25
Autonomisation et réhabilitation : accompagner sans faire à la place	D3	16	Conduire l'entretien d'évaluation et fixer des objectifs utiles	D5	25
Clarifier les missions avec les fiches de poste et les fiches de mission	D5	24	Conduire un entretien de recrutement et objectiver sa décision	D5	25
Clarifier les rôles, les responsabilités et les interfaces dans l'équipe	D5	27	Consentement, pouvoir de décision et accompagnement des personnes protégées	D1	7
Communiquer pour mieux coopérer en équipe pluriprofessionnelle	D5	27	Construire des indicateurs utiles sans stigmatiser	D6	33
Communiquer sur la qualité et ses résultats	D6	30	Construire des plannings au service du travail réel	D5	23
Comprendre et accompagner le refus alimentaire	D1	7	Construire et faire vivre une cartographie des risques	D6	32
Comprendre et faire vivre la qualité et la gestion des risques au quotidien	D6	30	Construire et piloter le plan de développement des compétences	D5	26
Comprendre et préparer la certification HAS avec les équipes	D6	36	Construire un tableau de bord qualité utile à la décision	D6	33
Comprendre et préparer l'évaluation de la qualité des ESSMS	D6	35	Construire une nouvelle offre pour répondre à un besoin émergent	D4	19
Comprendre la santé mentale et la relation d'accompagnement	D3	13	Coordonner le parcours et faire vivre le projet personnalisé	D2	11
Comprendre le handicap : de la déficience à la situation de handicap	D3	13	Croiser RETEX et analyse éthique pour faire évoluer les pratiques	D1	10
Comprendre le vieillissement et ses effets	D3	14	Dans la peau du résident : transformer son regard professionnel	D3	15

Décider avec la personne : expression, choix et pouvoir d'agir	D2	11
Déléguer, responsabiliser et soutenir	D5	22
Développer une culture de bientraitance dans les pratiques professionnelles	D1	9
Donner un feedback et conduire un entretien difficile	D5	23
Écrire des procédures utiles et les faire vivre	D6	32
Écrire et faire vivre son projet d'établissement	D4	20
Faire du rapport d'activité la preuve annuelle de la mise en œuvre du projet	D4	20
Faire face à l'absentéisme et sécuriser la continuité du service	D5	23
Former des auditeurs internes et conduire des audits utiles	D6	34
Garantir l'accès de la personne à son dossier	D1	9
Gérer son temps, ses priorités et sa disponibilité managériale	D5	24
Manager la qualité au quotidien	D5	28
Mesurer ensemble ce qu'un projet a réellement produit pour décider de la suite	D4	18
Mettre en œuvre et animer un groupe projet	D4	19
Mettre en œuvre une dynamique qualité avec les équipes	D6	30
Mobiliser les acteurs et co-construire le projet	D4	18
Organiser et animer un RETEX qui fait évoluer les pratiques	D6	32
Organiser et sécuriser le travail de nuit	D5	24
Piloter la gestion des risques au quotidien	D6	31

Piloter un plan d'action jusqu'au résultat	D6	33
Prendre sa fonction de manager de proximité	D5	22
Préparer et tester une organisation de gestion de crise	D6	36
Prévenir et réguler les tensions et les conflits	D5	27
Prévenir l'épuisement professionnel : agir à son niveau de manager	D5	28
Psychogériatrie : vieillissement, handicap et troubles psychiques	D3	15
Questionner et sécuriser le recours à la contention	D1	8
Répondre à un appel à projets sanitaire, social ou médico-social	D4	19
S'approprier les recommandations de bonnes pratiques et les traduire dans le travail	D6	34
Secret partagé et partage d'informations en équipe	D1	9
Secret professionnel, confidentialité et discrétion professionnelle	D1	8
Sécuriser le circuit du médicament par l'analyse du travail réel	D6	36
S'entraîner aux méthodes d'évaluation de la certification HAS	D6	35
S'entraîner aux méthodes d'évaluation de la qualité des ESSMS	D6	35
Sexualité, intimité et vie affective : accompagner sans tabou	D1	10
Signaler et analyser les événements indésirables dans une culture juste	D6	31
S'initier à la réflexion éthique dans les pratiques professionnelles	D1	10
Syndromes gériatriques : comprendre, repérer et agir	D3	14
Troubles neurocognitifs : Alzheimer et maladies apparentées	D3	15

CONSTRUISSONS ENSEMBLE

Vous avez un besoin spécifique ?

Les formations LDF Qualifor peuvent être adaptées au contexte, aux professionnels et aux objectifs de votre établissement.

Parlons de votre projet →

TÉLÉPHONE

06 61 18 65 43

COURRIEL

contact@ldfqualifor.fr

SITE INTERNET

ldfqualifor.fr



Programmes détaillés et informations
actualisées sur ldfqualifor.fr



Les informations présentées correspondent à la version du catalogue en vigueur à sa date de publication. Les programmes détaillés, modalités et informations actualisées sont disponibles sur le site LDF Qualifor.

© LDF Qualifor — Toute reproduction ou diffusion non autorisée est interdite.



LDF QUALIFOR

Catalogue des formations 2026 – 2027

Comprendre • Expérimenter • Adapter • Transférer

ldfqualifor.fr

contact@ldfqualifor.fr • 06 61 18 65 43

INFORMATIONS LÉGALES

Luigina De Francesco EI – LDF Qualifor

1 rue des Ruines Saint-Bertin – Appartement B23 Résidence Le Mérovée – 62500 Saint-Omer

SIRET 813 638 079 00034

Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 32620370562 auprès du préfet de la région Hauts-de-France. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.