



CATALOGUE DE FORMATION 2025

Sommaire

Titre de la formation	Présentation	Pages
La conduite de projet d'un établissement social ou médico-social	Une formation stratégique et participative pour maîtriser la rédaction et le pilotage d'un projet d'établissement conforme au décret 2024-166, alliant exigence réglementaire, sens institutionnel et attractivité.	6
Les fondamentaux du management en 2 jours : penser, structurer et agir	Une immersion complète en 48 heures pour comprendre les fondements du management, adopter une posture de leader réflexif et acquérir des outils concrets pour animer et piloter une équipe.	12
Innover dans la relation d'aide : l'approche scientifique du travail social	Une formation inédite en France qui fait entrer le travail social dans une véritable dimension scientifique : counseling, PCM, coping, entretien motivationnel, posture réflexive et éthique.	18
Gagner en temps et en efficacité : l'approche intelligente et raisonnée de l'IA	Une journée pour comprendre et intégrer l'intelligence artificielle comme un levier de performance humaine : méthode du "prompt raisonné", usages éthiques et plan d'action IA.	23
Gestion de crise en établissement social et médico-social	Appréhender la crise dans toutes ses dimensions : psychologique, organisationnelle et réglementaire, et développer une posture de pilotage et de communication adaptée à l'urgence.	29
Gestion des risques : recueillir et traiter les événements indésirables	Construire une culture partagée de la sécurité : repérer, déclarer, analyser et prévenir les événements indésirables pour renforcer la bientraitance et la qualité.	34
Maîtriser le risque infectieux en ESSMS : s'approprier la démarche et l'outil DAMRI	Comprendre, évaluer et piloter la prévention du risque infectieux à partir de l'outil national DAMRI, dans une approche collaborative et conforme aux recommandations HAS.	38
Maîtriser le risque médicamenteux en ESSMS non médicalisé	Sécuriser le circuit du médicament et prévenir l'iatrogénie grâce à la démarche ARCHIMEDE V2 : diagnostic, actions préventives et culture de sécurité collective.	42

Préambule

Fort de plus de dix années d'expérience dans l'ingénierie sociale, le conseil stratégique et la formation professionnelle, Aléis Conseil se positionne comme un acteur de référence dans le champ social, médico-social et de la santé.

Son approche unique conjugue exigence scientifique, ancrage de terrain et innovation pédagogique. Les formations proposées s'appuient sur une méthodologie rigoureuse, fondée sur la praxéologie, la recherche-action et l'andragogie participative, garantissant à chaque professionnel un transfert réel des apprentissages dans sa pratique quotidienne.

Sous la responsabilité de Benoît Perez, les formations d'Aléis Conseil associent une expertise de haut niveau à une vision humaine et stratégique des organisations.

L'organisme se distingue par sa capacité à transformer les enjeux complexes du secteur en dispositifs pédagogiques concrets, dynamiques et adaptables, contribuant à l'efficience, la bientraitance et la performance durable des établissements.

Il est à préciser qu'en complément de ce catalogue, notre cabinet est à votre écoute pour proposer des formations sur mesure.

L'offre de formation

Projet & management

La conduite de projet d'un établissement et de service social ou médico-social

☐ **Prérequis** : aucun prérequis.

☐ **Public concerné** : personnels de direction, cadres intermédiaires, référents hygiène, personnels soignants, éducateurs, personnels techniques et d'entretien.

☐ **Durée** : 2 journées (2 X 7 heures)

☐ **Format** : présentiel

☐ **Horaires habituels** : 9 heures à 12 heures 30 / 13 heures 30 – 17 heures (possibilités d'aménagements horaires en fonction des besoins).

☐ **Tarif** : 1000 € net de TVA/Jour

☐ **Délais d'accès à la formation** :

- L'inscription est effective à réception de la convention de formation signée.
- Le délai moyen d'accès est de 2 à 4 semaines après validation, sous réserve de disponibilité.
- En cas d'urgence (formation interne), une session peut être organisée sous 10 jours ouvrés.
- Les participants reçoivent une convocation précisant le lieu, les horaires et les conditions d'accès au moins 7 jours avant la session.

☐ **Formation accessible aux personnes en situation de handicap.**

Un référent handicap formé est disponible pour adapter les supports, modalités pédagogiques ou rythmes.

✉ direction@bperez-conseil.fr | ☎ 06 32 15 06 57



Formateur : Benoît Perez – 15 ans d'expérience en formation – Ingénieur qualité certifié – Diplômé d'Etat en Ingénierie sociale – Expert en ressources humaines diplômé de l'IAE de Poitiers – Titulaire du CAFDES et du DEES – Enseignant et intervenant auprès de l'ESEIS de Strasbourg (IRTS) et de l'Institut des Cadres de Santé des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg

Concevez, pilotez et valorisez votre projet d'établissement conformément au décret 2024-166. Cette formation offre une méthode éprouvée, participative et inspirante pour fédérer vos équipes et produire un document à la fois conforme, lisible et porteur de sens.

■ Les objectifs de la formation

1.	Comprendre les attendus réglementaires et les obligations du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) et du décret n°2024-166 relatif au projet d'établissement.
2.	Acquérir une méthodologie de conduite de projet adaptée au secteur social ou médico-social.
3.	Savoir piloter une démarche participative et fédératrice autour d'un projet commun.
4.	Produire un document final conforme, lisible, inspirant et utile à la fois pour les équipes, les familles, les partenaires et les autorités de contrôle.
5.	Valoriser l'identité institutionnelle (éducative, sociale, thérapeutique) et la dimension d'attractivité de la structure.

■ Les objectifs pédagogiques

À la suite de cette formation, les participants seront en capacité :

1.	D'identifier les exigences légales et les attendus des autorités (CASF, HAS, CPOM, Schémas territoriaux).
2.	De structurer leur démarche de projet : diagnostic, concertation, planification, validation.
3.	De mobiliser les équipes, usagers et familles dans une dynamique participative.
4.	De rédiger un projet d'établissement clair, vivant et attractif, conforme au cadre réglementaire.
5.	De valoriser spécificités institutionnelles (approche éducative, clinique, thérapeutique, sociale).
6.	D'articuler le projet d'établissement avec les projets personnalisés, le projet associatif et les politiques publiques locales.
7.	De mettre en scène le projet pour renforcer la communication interne et externe (valorisation, attractivité).
8.	De mettre en place un plan de suivi, d'évaluation et de mise à jour continue du projet.

■ Méthodologie

- Méthode active et inductive : alternance d’apports théoriques, d’études de cas et d’ateliers participatifs.
- Outils d’intelligence collective : cartes mentales, ateliers “vision”, world café, storytelling institutionnel.
- Travail de co-construction : chaque participant repart avec un plan de projet personnalisé.
- Apports réglementaires actualisés (HAS, CASF, décret 2024-166).
- Mise en situation : écriture collective d’extraits de projet (valeurs, axes stratégiques, fiches actions).

■ Déroulé

Jour 1 – Comprendre et structurer la démarche de projet

Module 1 : Cadre réglementaire et enjeux

- Textes de référence : CASF L.311-8, décret 2024-166, recommandations HAS, CPOM, Système Qualité.
- Articulation entre projet d'établissement, projet associatif, projet personnalisé et projet territorial.
- Finalités : sens, conformité, pilotage et communication.

→ **Atelier : repérage des attendus réglementaires dans un projet existant.**

Module 2 : Diagnostic et analyse du contexte

- Méthodologie du diagnostic partagé : forces/faiblesses/opportunités/menaces (SWOT ESSMS).
- Collecte et hiérarchisation des données : indicateurs, bilans, évaluations, retours d'usagers.
- Méthodes participatives (groupes de travail, enquêtes internes, ateliers usagers/familles).

→ **Atelier : construire la matrice SWOT de sa structure.**

Module 3 : Définir les axes du projet

- Déterminer les orientations stratégiques : mission, valeurs, finalités.
- Alignement avec le projet associatif et les politiques publiques.
- Lien avec la culture et les spécificités professionnelles : éducatives, thérapeutiques, sociales.

→ **Atelier "boussole institutionnelle" : formaliser le sens du projet.**

Jour 2 – Rédiger, valoriser et piloter le projet

Module 4 : Rédiger un projet attractif et lisible

- Structuration du document : plan type HAS / CASF / ARS.
- Rédiger pour différents publics : professionnels, usagers, autorités, partenaires.
- Écrire un texte vivant, inspirant, mobilisateur.

→ **Exercice : reformuler un paragraphe réglementaire en version “inspirante”.**

Module 5 : Valoriser l’identité institutionnelle

- Approche narrative : raconter l’histoire, la mission, les valeurs vécues.
- Traduire la culture d’établissement (éducative, sociale, thérapeutique) dans les axes du projet.
- Mettre en valeur la posture professionnelle et la qualité du lien d’accompagnement.

→ **Atelier storytelling : écrire la “signature institutionnelle”.**

Module 6 : Attractivité et communication du projet

- Comment rendre le projet lisible, visible, communicant.
- Valoriser le projet auprès des partenaires, financeurs, familles.
- Supports possibles : plaquette, synthèse FALC, vidéo, affichage.

→ **Atelier “pitch projet” : présenter son projet en 3 minutes.**

Module 7 : Piloter, suivre et évaluer le projet

- Plan d’action, indicateurs, tableau de bord, fiches de suivi.
- Évaluation interne et externe : liens avec la démarche qualité et la HAS.
- Capitalisation, révision et communication annuelle.

→ **Atelier : créer une fiche “suivi et évaluation d’un axe de projet”.**

■ Modalités d'évaluation des acquis

- Auto-évaluation en entrée de formation.
- Exercices pratiques, études de cas, jeux de rôle.
- Restitution collective d'un "plan de projet type".
- QCM de fin de session (10 questions).
- Attestation individuelle de formation.

■ Modalités d'évaluation de la satisfaction

- Questionnaire de satisfaction à chaud.
- Évaluation à froid (J+6 mois) sur l'état d'avancement du projet dans la structure.
- Intégration des résultats au plan d'amélioration continue.
- Fiche plaintes et réclamations remise aux participants.

■ Validation et suivi

- Feuille d'émargement signée matin et après-midi.
- Supports numériques transmis après la session.

Valeur ajoutée de la formation

- ✓ Démarche triple : conformité – sens – attractivité.
- ✓ Document conforme aux attendus du Décret n° 2024-166 du 29 février 2024 relatif au projet d'établissement ou de service des établissements et services sociaux et médico-sociaux
- ✓ Production réelle : chaque participant repart avec la trame opérationnelle de son projet.
- ✓ Valorisation de l'identité institutionnelle et de la culture professionnelle.
- ✓ Renforcement de l'image externe et de la lisibilité du projet auprès des financeurs et partenaires.

Formation intensive au management : 2 jours pour comprendre et agir

- ☐ **Prérequis** : aucun prérequis.
 - ☐ **Public concerné** : étudiants en management, cadres de direction et cadres intermédiaires, coordinateurs.
 - ☐ **Durée** : 2 journées (2 X 7 heures)
 - ☐ **Format** : présentiel
 - ☐ **Horaires habituels** : 9 heures à 12 heures 30 / 13 heures 30 – 17 heures (possibilités d'aménagements horaires en fonction des besoins).
 - ☐ **Tarif** : 1000 € net de TVA/Jour
 - ☐ **Délais d'accès à la formation** :
 - L'inscription est effective à réception de la convention de formation signée.
 - Le délai moyen d'accès est de 2 à 4 semaines après validation, sous réserve de disponibilité.
 - En cas d'urgence (formation interne), une session peut être organisée sous 10 jours ouvrés.
 - Les participants reçoivent une convocation précisant le lieu, les horaires et les conditions d'accès au moins 7 jours avant la session.
 - ☐ **Formation accessible aux personnes en situation de handicap.**

Un référent handicap formé est disponible pour adapter les supports, modalités pédagogiques ou rythmes.
- ✉ direction@bperez-conseil.fr | ☎ 06 32 15 06 57



Formateur : Benoît Perez – 15 ans d'expérience en formation – Ingénieur qualité certifié – Diplômé d'Etat en Ingénierie sociale – Expert en ressources humaines diplômé de l'IAE de Poitiers – Titulaire du CAFDES et du DEES – Enseignant et intervenant auprès de l'ESEIS de Strasbourg (IRTS) et de l'Institut des Cadres de Santé des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg

Deux journées intensives pour revisiter les grandes écoles du management, comprendre la logique des organisations humaines et renforcer vos compétences de pilotage, de leadership et de communication stratégique.

■ Les objectifs de la formation

1. Comprendre les fondements historiques, philosophiques et sociologiques du management.
2. Identifier les grandes théories et courants ayant structuré la pensée managériale.
3. S'approprier les concepts-clés : organisation, planification, contrôle, coordination, leadership, valeur et sens.
4. Développer une posture de manager réflexif et adaptatif.
5. Mobiliser les outils contemporains de management stratégique et opérationnel.

■ Les objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

1. Retracer l'évolution du management et de l'organisation du travail.
2. Identifier les auteurs et modèles structurants (Fayol, Weber, Taylor, Mintzberg, Senge, Weick...).
3. Distinguer les principales approches : classiques, relationnelles, systémiques, et contemporaines.
4. Relier les outils managériaux à leurs contextes historiques et culturels.
5. Adapter les principes du management moderne aux enjeux des organisations actuelles.

■ Méthodologie

- Apports conceptuels illustrés.
- Études de cas concrets.
- Mises en situation et jeux de rôle.
- Autoévaluations et débriefings collectifs.
- Échanges d'expériences et analyse réflexive.

■ Déroulé

Jour 1 – Les fondements historiques et théoriques du management

Matinée – Les racines anthropologiques et historiques du management : : identifier les continuités entre pratiques anciennes et management moderne.

- L’Homme et l’outil : le management comme fait anthropologique (homo habilis, division du travail).
- De l’organisation tribale à l’administration égyptienne : planification, organisation, contrôle (POC).
- Les grands penseurs antiques : Sun Tzu, Platon, Columella, Hammurabi.
- Les premières matrices de coordination et de responsabilité.

→ **Exercice 1 : *Ligne du temps collective* – reconstitution chronologique des grandes étapes de l’histoire du management.**

Après-midi – Du Moyen Âge à la Révolution industrielle : comprendre comment l’organisation du travail structure la performance et la relation.

- Les corporations et la régulation du travail : apprendre, transmettre, hiérarchiser.
- Colbert et la formalisation du travail (code de conduite, hiérarchie, salaires).
- Adam Smith : la division des tâches et la spécialisation.
- Henri Fayol et la praxéologie (PODC).
- Max Weber : la rationalité bureaucratique.
- Taylor et l’organisation scientifique du travail.

→ **Exercice 2 : *La fabrique d’aiguilles* – simulation d’un processus taylorien, puis débrief sur les effets humains.**

Jour 2 – Les grandes écoles et les pratiques managériales contemporaines

Matinée – Du facteur humain à la complexité organisationnelle analyser les dynamiques interpersonnelles et repérer les leviers de cohésion. :

- L'école des relations humaines (Mayo, Maslow, Lewin, Likert).
- La sociologie des organisations (Crozier, Friedberg).
- Mintzberg : les structures, les rôles et les configurations organisationnelles.
- Management par les compétences et dialogue social (ANACT).
- Sociogramme, chaîne de valeur, rôle du cadre.

→ Exercice 3 : Sociogramme d'équipe – cartographie des relations, zones d'influence et marges d'autonomie.

Après-midi – Les approches contemporaines et les nouveaux modèles : expérimenter la posture du manager réflexif face à l'imprévisible.

- Peter Senge et l'organisation apprenante.
- Karl Weick et le *sensemaking* : reconstruire du sens dans l'action collective.
- Schwartz et le management par les valeurs.
- Nassim Taleb, Ariely, Morel : limites de la rationalité et prise de décision.
- Vers le management agile, interculturel et digital.

→ Exercice 4 : Cas "Mann Gulch" – mise en situation : perte de sens, leadership et coopération en crise.

Clôture – Synthèse et appropriation

- Élaboration d'une carte mentale des grandes écoles du management.
- Discussion sur la posture managériale de demain : IA, valeurs, écologie, éthique.
- QCM final et évaluation collective des apprentissages.

→ Exercice 5 : Plan d'action individuel – formalisation d'une évolution managériale à mettre en œuvre dans son contexte professionnel.

■ Modalités d'évaluation des acquis

- Auto-évaluation en entrée de formation.
- Exercices pratiques, études de cas, jeux de rôle.
- Restitution collective d'un "plan de projet type".
- QCM de fin de session (10 questions).
- Attestation individuelle de formation.

■ Modalités d'évaluation de la satisfaction

- Questionnaire de satisfaction à chaud.
- Évaluation à froid (J+6 mois) sur l'état d'avancement du projet dans la structure.
- Intégration des résultats au plan d'amélioration continue.
- Fiche plaintes et réclamations remise aux participants.

■ Validation et suivi

- Feuille d'émargement signée matin et après-midi.
- Supports numériques transmis après la session.

Valeur ajoutée de la formation

- ✓ Remplace le management dans une perspective historique, scientifique et systémique.
- ✓ Permet de comprendre les grands courants du management (classique, humaniste, systémique, contemporain).
- ✓ Favorise la construction d'une posture de manager réflexif et inspirant, capable de donner du sens à l'action collective.
- ✓ Offre des outils concrets d'analyse, de pilotage et d'animation des équipes.
- ✓ Relie les modèles théoriques aux réalités du terrain et aux défis des organisations sociales et médico-sociales.



Innovation

Innover dans la relation d'aide : l'approche scientifique du travail social

- ☐ **Prérequis** : être en fonction de travailleur social.
 - ☐ **Public concerné** : personnels de direction, cadres intermédiaires, personnel d'accompagnement.
 - ☐ **Durée** : 1 journée
 - ☐ **Format** : présentiel
 - ☐ **Horaires habituels** : 9 heures à 12 heures 30 / 13 heures 30 – 17 heures (possibilités d'aménagements horaires en fonction des besoins).
 - ☐ **Tarif** : 1000 € net de TVA/Jour
 - ☐ **Délais d'accès à la formation** :
 - L'inscription est effective à réception de la convention de formation signée.
 - Le délai moyen d'accès est de 2 à 4 semaines après validation, sous réserve de disponibilité.
 - En cas d'urgence (formation interne), une session peut être organisée sous 10 jours ouvrés.
 - Les participants reçoivent une convocation précisant le lieu, les horaires et les conditions d'accès au moins 7 jours avant la session.
 - ☐ **Formation accessible aux personnes en situation de handicap.**

Un référent handicap formé est disponible pour adapter les supports, modalités pédagogiques ou rythmes.
- ✉ direction@bperez-conseil.fr | ☎ 06 32 15 06 57



Formateur : Benoît Perez – 15 ans d'expérience en formation – Ingénieur qualité certifié – Diplômé d'Etat en Ingénierie sociale – Expert en ressources humaines diplômé de l'IAE de Poitiers – Titulaire du CAFDES et du DEES – Enseignant et intervenant auprès de l'ESEIS de Strasbourg (IRTS) et de l'Institut des Cadres de Santé des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg

Explorez les nouvelles approches du travail social à travers les apports de la recherche : counseling, théorie du choix, PCM, coping. Une journée pour redonner à la relation d'aide sa profondeur scientifique et son efficacité humaine.

■ Les objectifs de la formation

1. Situer le travail social dans une perspective disciplinaire et scientifique, en identifiant ses paradigmes contemporains.
2. Renouveler leur posture professionnelle en intégrant les apports des approches de counseling, du travail centré sur les forces et de la théorie du choix.
3. Utiliser de nouveaux outils relationnels (entretien motivationnel, PCM, stratégies de coping) pour renforcer la qualité, l'éthique et l'efficacité des accompagnements.
4. Adopter une vision réflexive et expérientielle du métier, capable de dialoguer avec les champs académiques et de recherche.

■ Les objectifs pédagogiques

À la suite de cette formation, les participants seront en capacité :

1. D'identifier les origines et évolutions du travail social en France et à l'étranger, et comprendre les conditions de son passage à une discipline scientifique.
2. D'échanger autour ses approches relationnelles contemporaines (counseling, entretien motivationnel, approche centrée sur les forces, coping, théorie du choix...).
3. D'analyser et d'expérimenter les bases des modes de communication issus de la Process Communication Model (PCM) afin de prévenir les malentendus et l'épuisement relationnel.
4. De déployer les bases d'outils concrets d'entretien, de communication et de posture, transférables immédiatement dans la pratique quotidienne.
5. De renforcer leur réflexivité professionnelle, condition d'un travail social fondé sur la rigueur, la créativité et la reconnaissance disciplinaire.

■ Méthodologie

- Apports conceptuels illustrés.
- Études de cas concrets.
- Mises en situation et jeux de rôle.
- Autoévaluations et débriefings collectifs.
- Échanges d'expériences et analyse réflexive.

■ Déroulé

Matinée

Module 1 – Le travail social, de la vocation à la discipline : comprendre le changement de paradigme et situer son rôle dans cette évolution.

- Évolution historique du travail social : des influences religieuses et empiriques à la structuration universitaire.
- Le travail social comme champ pluridisciplinaire et scientifique.
- La « scientification » selon Stéphane Rullac : enjeux, résistances et perspectives.
- Définition réglementaire du travail social (CASF, art. D.142-1-1).

→ **Exercice : ligne du temps collective** – les participants placent sur une frise les grandes étapes de la professionnalisation et partagent leurs représentations du travail social d’hier et de demain.

Module 2 – Repenser la relation d’aide : explorer les modèles actuels de la relation d’aide et leur dimension scientifique.

- Les champs d’intervention : clinique, aide sociale, humanitaire, animation.
- Typologie des formes d’aide : relais, accompagnement, guide, soutien, interprétation.
- La relation d’aide comme espace d’émancipation et de co-construction.

→ **Exercice : Étude de cas croisée** – en binôme, les participants analysent une situation d’aide vécue sous deux approches différentes (classique / scientifique) et en discutent les effets.

Module 3 – Counseling et Process Communication ® : renforcer la conscience de soi et la flexibilité relationnelle.

- Introduction au counseling en travail social.
- Les six types de personnalité du modèle PCM® et leurs canaux de communication privilégiés.
- Exercices d’autoévaluation et mises en situation.

→ **Exercice : Auto-profil PCM® simplifié** – chaque participant identifie son type dominant de communication et expérimente un mini-entretien en ajustant son canal.

Après-midi

Module 4 – Les approches centrées sur les forces et le coping : comprendre comment renforcer la résilience et l'autonomie des personnes accompagnées.

- Principes du modèle centré sur les forces (Rapp, Saleebey, Sullivan).
- Identifier et mobiliser les ressources personnelles et sociales.
- Découverte et analyse des stratégies de coping : directes, indirectes et palliatives.
- Études de cas et scénarios d'intervention.

→ **Cartographie des forces et des stratégies** – chaque participant décrit une situation professionnelle difficile et identifie les forces et stratégies de coping mobilisées.

Module 5 – L'entretien motivationnel : expérimenter une posture d'accompagnement non prescriptive, fondée sur l'écoute et la motivation au changement.

- Origines et fondements de l'approche (Miller & Rollnick).
- Méthode OARS : questions ouvertes, affirmations, reformulations, synthèses.
- Jeux de rôle et débriefing collectif.

→ **Jeu de rôle "OARS"** – simulation d'entretien autour d'une situation réelle, suivie d'un débrief collectif.

Module 6 : La théorie du choix et les approches intégratives : renforcer la lecture fine des comportements et la pertinence de l'intervention.

- Les cinq besoins fondamentaux (Francine Bélair, William Glasser).
- Comprendre les comportements comme réponses à des besoins non satisfaits.
- Découverte d'autres approches complémentaires : résolution de problème, TCC, thérapie narrative, counseling humaniste.

→ **Diagnostic des besoins en tension** : identification d'un comportement observé, repérage du besoin sous-jacent, proposition d'ajustement professionnel.

■ Modalités d'évaluation des acquis

- Avant la formation : questionnaire de positionnement.
- Pendant la formation : observation des exercices, auto-évaluations et QCM intermédiaires.
- Après la formation : QCM final et évaluation de satisfaction à chaud.
- Attestation individuelle de formation remise en fin de session.

■ Modalités d'évaluation de la satisfaction

- Questionnaire de satisfaction à chaud.
- Évaluation à froid (J+6 mois) sur l'état d'avancement du projet dans la structure.
- Intégration des résultats au plan d'amélioration continue.
- Fiche plaintes et réclamations remise aux participants.

■ Validation et suivi

- Feuille d'émargement signée matin et après-midi.
- Supports numériques transmis après la session.

Valeur ajoutée de la formation

- ✓ Introduit une vision innovante du travail social, conçu comme une discipline scientifique à part entière.
- ✓ Permet de dépasser les approches empiriques pour s'appuyer sur des modèles théorisés et validés (counseling, PCM, coping, entretien motivationnel...).
- ✓ Favorise l'émergence d'une posture réflexive et rigoureuse, fondée sur la recherche et la pratique.
- ✓ Développe des compétences communicationnelles et relationnelles avancées au service de la bientraitance et de l'efficacité professionnelle.
- ✓ Contribue à la construction d'une identité professionnelle renouvelée, ancrée dans l'éthique, la science et la reconnaissance disciplinaire.

Gagner en temps et en efficacité : l'approche intelligente et raisonnée de l'IA

☐ **Prérequis** : aucun prérequis.

☐ **Public concerné** : personnels de direction, cadres intermédiaires, personnel administratif.

☐ **Durée** : 1 journée

☐ **Format** : présentiel

☐ **Horaires habituels** : 9 heures à 12 heures 30 / 13 heures 30 – 17 heures (possibilités d'aménagements horaires en fonction des besoins).

☐ **Tarif** : 1000 € net de TVA/Jour

☐ **Délais d'accès à la formation** :

- L'inscription est effective à réception de la convention de formation signée.
- Le délai moyen d'accès est de 2 à 4 semaines après validation, sous réserve de disponibilité.
- En cas d'urgence (formation interne), une session peut être organisée sous 10 jours ouvrés.
- Les participants reçoivent une convocation précisant le lieu, les horaires et les conditions d'accès au moins 7 jours avant la session.

☐ **Formation accessible aux personnes en situation de handicap.**

Un référent handicap formé est disponible pour adapter les supports, modalités pédagogiques ou rythmes.

✉ direction@bperez-conseil.fr | ☎ 06 32 15 06 57



Formateur : Benoît Perez – 15 ans d'expérience en formation – Ingénieur qualité certifié – Diplômé d'Etat en Ingénierie sociale – Expert en ressources humaines diplômé de l'IAE de Poitiers – Titulaire du CAFDES et du DEES – Enseignant et intervenant auprès de l'ESEIS de Strasbourg (IRTS) et de l'Institut des Cadres de Santé des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg **en duo** avec Rabih Ahmaz docteur en informatique et en intelligence artificielle.

L'intelligence artificielle devient un partenaire : apprenez à l'utiliser pour automatiser, structurer et innover, tout en conservant une éthique d'usage et une maîtrise humaine. Une formation pour allier technologie, efficacité et discernement.

■ Les objectifs de la formation

Promouvoir une utilisation stratégique, éthique et maîtrisée de l'IA au service des missions humaines, sociales et managériales, afin de :

1. Gagner du temps sur les tâches répétitives ou à faible valeur ajoutée.
2. Renforcer la qualité et la pertinence de la décision.
3. Améliorer la communication, la traçabilité et la cohérence des informations.
4. Stimuler la créativité, l'analyse et l'innovation collective.

■ Les objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

1. Décrire les principaux types d'IA et leurs usages concrets dans les organisations.
2. Identifier les tâches qu'il est possible d'automatiser ou d'assister avec l'IA.
3. Utiliser un outil d'IA générative (ex. ChatGPT, Perplexity, Claude, etc.) avec méthode.
4. Analyser de manière critique les résultats produits par une IA.
5. Élaborer une charte ou un plan d'action d'usage raisonné de l'IA.

■ Méthodologie

- Apports conceptuels illustrés.
- Études de cas concrets.
- Mises en situation et jeux de rôle.
- Autoévaluations et débriefings collectifs.
- Échanges d'expériences et analyse réflexive.

■ Déroulé

Matinée

Module 1 – Comprendre l’intelligence artificielle

- Origines et définitions de l’IA : IA faible, IA générative, IA prédictive.
- Enjeux et impacts sur les métiers : gain de temps, automatisation, créativité assistée.
- Les mythes et réalités de l’IA dans le secteur social, médico-social et public.
- Les questions éthiques : biais, confidentialité, RGPD, dépendance technologique.

→ Exercice : *Brainstorming collectif* – “Où l’IA peut-elle me faire gagner du temps sans me remplacer ?”

Module 2 – Découvrir et tester les outils

- Panorama d’outils accessibles : ChatGPT, Copilot, Gemini, Perplexity, Notion AI, etc.
- Les logiques d’interface et d’interaction : prompt, contexte, consigne, ton, format.
- Les 10 bonnes pratiques du “**prompt raisonné**” pour obtenir des résultats pertinents.

→ Exercice : *Atelier pratique* – formulation de prompts pour générer :

- Un plan de réunion,
- Un résumé de rapport,
- Une trame de document professionnel.

Après-midi

Module 3 – Produire, analyser et ajuster

- Comment valider et fiabiliser une production d’IA ?
- Les critères d’analyse : cohérence, vraisemblance, pertinence, biais.
- Comment enrichir un texte généré par IA pour y réintroduire la sensibilité humaine.

→ Exercice : *Comparaison critique* – analyse de deux productions IA : une brute, une retravaillée. Objectif : développer le jugement critique et la capacité d’adaptation.

Module 4 – Vers une culture raisonnée de l’IA

- Élaboration d’un cadre d’usage raisonné : quand, pourquoi et comment utiliser l’IA.
- Gestion du temps et de la charge mentale : ce qu’on délègue à la machine, ce qu’on garde pour l’humain.
- Construction d’un plan d’action individuel et collectif d’intégration de l’IA.

→ **Exercice : Atelier “charte d’usage raisonné”** – chaque participant rédige une première version de sa charte d’utilisation responsable de l’IA.

Clôture

- Synthèse collective des apprentissages.
- Évaluation des apports et projection dans la pratique quotidienne.
- QCM de validation des acquis.

■ Modalités d’évaluation des acquis

- Avant la formation : questionnaire de positionnement.
- Pendant la formation : observation des exercices, auto-évaluations et QCM intermédiaires.
- Après la formation : QCM final et évaluation de satisfaction à chaud.
- Attestation individuelle de formation remise en fin de session.

■ Modalités d’évaluation de la satisfaction

- Questionnaire de satisfaction à chaud.
- Évaluation à froid (J+6 mois) sur l’état d’avancement du projet dans la structure.
- Intégration des résultats au plan d’amélioration continue.
- Fiche plaintes et réclamations remise aux participants.

■ Validation et suivi

- Feuille d’émargement signée matin et après-midi.
- Supports numériques transmis après la session.

Valeur ajoutée de la formation

- ✓ Permet de comprendre et d'utiliser concrètement l'IA pour gagner du temps et optimiser la productivité sans perdre la maîtrise humaine.
- ✓ Développe une culture numérique raisonnée et éthique face aux outils d'IA générative.
- ✓ Donne les clés pour identifier les usages pertinents dans son métier et éviter les dérives ou pertes de sens.
- ✓ Introduit une méthode structurée de dialogue avec l'IA (prompting raisonné).
- ✓ Favorise une transformation douce et intelligente des pratiques professionnelles.

Qualité & gestion des risques

Gestion de crise en établissement social et médico-social

☐ **Prérequis** : aucun pré-requis, mais cette formation est particulièrement adaptée aux membres des cellules de crise.

☐ **Public concerné** : personnel de direction, cadre intermédiaire, référent santé et sécurité, représentant du personnel, personnel technique et d'entretien, personnel d'accompagnement.

☐ **Durée** : 1 journée

☐ **Format** : présentiel

☐ **Horaires habituels** : 9 heures à 12 heures 30 / 13 heures 30 – 17 heures (possibilités d'aménagements horaires en fonction des besoins).

☐ **Tarif** : 1000 € net de TVA/Jour

☐ **Délais d'accès à la formation** :

- L'inscription est effective à réception de la convention de formation signée.
- Le délai moyen d'accès est de 2 à 4 semaines après validation, sous réserve de disponibilité.
- En cas d'urgence (formation interne), une session peut être organisée sous 10 jours ouvrés.
- Les participants reçoivent une convocation précisant le lieu, les horaires et les conditions d'accès au moins 7 jours avant la session.

☐ **Formation accessible aux personnes en situation de handicap.**

Un référent handicap formé est disponible pour adapter les supports, modalités pédagogiques ou rythmes.

✉ direction@bperez-conseil.fr | ☎ 06 32 15 06 57



Formateur : Benoît Perez – 15 ans d'expérience en formation – Ingénieur qualité certifié – Diplômé d'Etat en Ingénierie sociale – Expert en ressources humaines diplômé de l'IAE de Poitiers – Titulaire du CAFDES et du DEES – Enseignant et intervenant auprès de l'ESEIS de Strasbourg (IRTS) et de l'Institut des Cadres de Santé des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg

Parce que toute organisation peut être confrontée à la crise, cette formation vous prépare à anticiper, gérer et transformer les situations critiques en leviers de cohésion et de progrès collectif.

■ Les objectifs de la formation

1. Comprendre les logiques, les phases et les typologies des crises dans le champ social et médico-social.
2. S'approprier les dispositifs réglementaires et institutionnels de gestion de crise (ORSEC, ORSAN, plan bleu, DARDE...).
3. Identifier les leviers de prévention et les bonnes pratiques de réaction face à différents types de crise.
4. Savoir organiser la communication et la coordination des acteurs pendant et après la crise.
5. Développer des réflexes opérationnels et une posture de pilotage adaptée à l'urgence et à la complexité.

■ Les objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

1. Définir la notion de crise et ses caractéristiques en ESSMS.
2. Identifier les différentes familles de crises et leurs impacts sur l'organisation.
3. Appliquer les procédures et référentiels réglementaires en vigueur.
4. Réagir efficacement en situation d'urgence.
5. Mettre en œuvre une méthode de retour d'expérience et d'amélioration continue.

■ Méthodologie

- Apports théoriques et réglementaires.
- Études de cas réels et mises en situation.
- Jeux de rôle, simulations et débriefings collectifs.
- Exercices d'autoévaluation et d'analyse réflexive.

■ Déroulé

Matinée

Module 1 – Comprendre la crise et ses dynamique : les mécanismes de rupture et de désorganisation dans une crise.

- Définition et étymologie du concept de crise (krisis).
- Les dimensions psychologiques, sociales et organisationnelles de la crise.
- Les phases d’une crise : apparition, développement, désorganisation, décompression, récupération.
- Étude du cas *Mann Gulch* : le choc de sens et la panique organisationnelle.

→ **Exercice : Analyse collective de cas** — identifier les trois chocs de sens dans la vidéo “Mann Gulch” et en dégager les enseignements pour les ESSMS.

Module 2 – Typologie et classification des crises : acquérir une grille de lecture systémique des crises.

- Les grandes familles de crises : individuelles, collectives, institutionnelles.
- Les crises économiques, sociales, politiques, sanitaires, technologiques, écologiques, organisationnelles.
- La notion de métacrise : interaction et cumul des crises.
- Différencier un problème d’une crise.

→ **Exercice : Étude comparée** — à partir de situations vécues en établissement, classer les événements selon qu’ils relèvent du problème, de la crise ou de la métacrise.

Module 3 – Les cadres nationaux de gestion de crise : maîtriser les principaux outils réglementaires de gestion de crise.

- Les plans ORSEC et ORSAN : organisation, déclenchement et coordination.
- Les plans spécifiques aux ESSMS : plan bleu, plan canicule, plan pandémie.
- Le rôle des autorités : préfet, ARS, direction d’établissement.

→ **Exercice : Quiz “Vrai / Faux”** — évaluer ses connaissances sur les plans ORSEC/ORSAN et leur articulation avec le plan bleu.

Après-midi

Module 4 – Les crises spécifiques aux ESSMS : apprendre à réagir et à prioriser les actions en contexte de tension.

- Crises infectieuses et sanitaires : gestion des épidémies, protocoles d'hygiène et précautions standard.
- Crises technologiques : pannes électriques, accidents industriels, cybersécurité.
- Crises organisationnelles : conflits, défauts de stratégie, violences, erreurs, désorganisation interne.
- Crises intrusions et attentats : plan Vigipirate et mesures de confinement.

→ **Exercice : *Simulation d'incident* — mise en situation d'une double crise (panne électrique + intrusion) avec analyse collective des décisions prises.**

Module 5 – La gestion opérationnelle et la communication de crise : développer la coordination et la communication stratégique en temps réel.

- Les acteurs clés : direction, encadrement, équipes, partenaires, autorités.
- Les principes d'une communication claire et maîtrisée.
- Les erreurs fréquentes : surinformation, déni, confusion hiérarchique.
- L'importance du pilotage collectif et du leadership en situation d'urgence.

→ **Exercice : *Jeu de rôle "Salle de crise"* — répartition des rôles et rédaction d'un message officiel à destination des familles et autorités.**

Module 6 : Le retour d'expérience et la résilience organisationnelle : inscrire la gestion de crise dans une démarche de progrès continu.

- Capitaliser les apprentissages : du RETEX à la culture de sécurité.
- Le lien entre gestion de crise, qualité et gestion des risques.
- L'importance de la formation continue et des exercices réguliers.
- Introduction au *Plan de Continuité d'Activité (PCA)*.

→ **Exercice : *Atelier RETEX* — analyse d'une crise passée vécue dans l'établissement, identification des leviers d'amélioration et des indicateurs de suivi.**

■ Modalités d'évaluation des acquis

- Avant la formation : questionnaire de positionnement.
- Pendant la formation : observation des exercices, auto-évaluations et QCM intermédiaires.
- Après la formation : QCM final et évaluation de satisfaction à chaud.
- Attestation individuelle de formation remise en fin de session.

■ Modalités d'évaluation de la satisfaction

- Questionnaire de satisfaction à chaud.
- Évaluation à froid (J+6 mois) sur l'état d'avancement du projet dans la structure.
- Intégration des résultats au plan d'amélioration continue.
- Fiche plaintes et réclamations remise aux participants.

■ Validation et suivi

- Feuille d'émargement signée matin et après-midi.
- Supports numériques transmis après la session.

Valeur ajoutée de la formation

- ✓ Appréhende la crise comme un phénomène systémique et non seulement conjoncturel.
- ✓ Permet de développer une culture de gestion de crise intégrée à la démarche qualité et à la continuité d'activité.
- ✓ Donne aux participants des repères méthodologiques et réglementaires essentiels (plans ORSEC, ORSAN, plan bleu, DARDE...).
- ✓ Forme à l'analyse des risques, à la communication de crise et au retour d'expérience (RETEX).
- ✓ Contribue à renforcer la résilience organisationnelle et la cohésion des équipes face aux événements critiques.

Gestion des risques : recueillir et traiter les événements indésirables

☐ **Prérequis** : avoir une fonction et un rôle en lien avec le recueil et/ou le traitement des événements indésirables (EI) dans un établissement et service social ou médico-social (ESSMS).

☐ **Public concerné** : personnels de direction, cadres intermédiaires, personnel d'accompagnement.

☐ **Durée** : 1 journée

☐ **Format** : présentiel

☐ **Horaires habituels** : 9 heures à 12 heures 30 / 13 heures 30 – 17 heures (possibilités d'aménagements horaires en fonction des besoins).

☐ **Tarif** : 1000 € net de TVA/Jour

☐ **Délais d'accès à la formation** :

- L'inscription est effective à réception de la convention de formation signée.
- Le délai moyen d'accès est de 2 à 4 semaines après validation, sous réserve de disponibilité.
- En cas d'urgence (formation interne), une session peut être organisée sous 10 jours ouvrés.
- Les participants reçoivent une convocation précisant le lieu, les horaires et les conditions d'accès au moins 7 jours avant la session.

☐ **Formation accessible aux personnes en situation de handicap.**

Un référent handicap formé est disponible pour adapter les supports, modalités pédagogiques ou rythmes.

✉ direction@bperez-conseil.fr | ☎ 06 32 15 06 57



Formateur : Benoît Perez – 15 ans d'expérience en formation – Ingénieur qualité certifié – Diplômé d'Etat en Ingénierie sociale – Expert en ressources humaines diplômé de l'IAE de Poitiers – Titulaire du CAFDES et du DEES – Enseignant et intervenant auprès de l'ESEIS de Strasbourg (IRTS) et de l'Institut des Cadres de Santé des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg

Développez une véritable culture de sécurité au sein de vos équipes : apprenez à signaler, analyser et prévenir les événements indésirables à travers des outils simples, partagés et efficaces.

■ Les objectifs de la formation

À l'issue de la formation, les participants auront développé leur capacité à :

1. Comprendre les notions d'événement indésirable et d'événement indésirable grave.
2. Identifier, signaler et catégoriser un EI/EIG.
3. Participer à l'analyse d'un EI/EIG avec des outils adaptés (arbre des causes,/ALARM).
4. Définir des actions correctives et préventives.
5. Inscrire leur démarche dans une culture partagée de sécurité.

■ Les objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera capable :

1. De repérer les signaux faibles et détecter un événement indésirable
2. D'utiliser la fiche de signalement institutionnelle adaptée à son établissement
3. D'appliquer les étapes d'analyse d'un événement indésirable avec les outils QQQQCP, Arbre des causes, ALARM.
4. De formuler des actions correctives et préventives en lien avec la hiérarchie.
5. De présenter les résultats d'une analyse d'EI/EIG lors d'une réunion d'équipe ou d'une commission de retour d'expérience.
6. De contribuer à la diffusion d'une culture de sécurité et de bientraitance dans son service.

■ Méthodologie

- Apports conceptuels illustrés.
- Études de cas concrets.
- Mises en situation et jeux de rôle.
- Autoévaluations et débriefings collectifs.
- Échanges d'expériences et analyse réflexive.

■ Programme

Matinée

Module 1 – Comprendre et déclarer un événement indésirable

- Rappel du cadre de la formation et pré-positionnement
- Définitions : EI, EIG, EIGS, presque-accident, évènement désirable.
- Comprendre les enjeux réglementaires (HAS, ARS, CASF).
- Typologie des événements : erreurs médicamenteuses, chutes, maltraitance, dysfonctionnements.
- Dédramatiser la déclaration et introduire la “culture juste”.

→ Jeu de rôle : « Je déclare ou je ne déclare pas ? ».

Après-midi

Module 2 –Analyser et agir

- Méthodes d’analyse : QQQQCP, Ishikawa, ALARM.
- Élaboration collective d’un plan d’action correctif et préventif.
- Formalisation d’un retour d’expérience (RETEX).
- Présentation d’un modèle de fiche de signalement et de fiche action.

→ Exercice : réaliser un diagramme d’Ishikawa ou Alarm

→ Exercice : élaborer un plan d’action correctif et préventif

→ Exercice : animer une commission de retour d’expérience

■ Modalités d'évaluation des acquis

- Avant la formation : questionnaire de positionnement.
- Pendant la formation : observation des exercices, auto-évaluations et QCM intermédiaires.
- Après la formation : QCM final et évaluation de satisfaction à chaud.
- Attestation individuelle de formation remise en fin de session.

■ Modalités d'évaluation de la satisfaction

- Questionnaire de satisfaction à chaud.
- Évaluation à froid (J+6 mois) sur l'état d'avancement du projet dans la structure.
- Intégration des résultats au plan d'amélioration continue.
- Fiche plaintes et réclamations remise aux participants.

■ Validation et suivi

- Feuille d'émargement signée matin et après-midi.
- Supports numériques transmis après la session.

Valeur ajoutée de la formation

- ✓ Permet d'ancrer la culture du signalement comme levier de progrès et non comme outil de sanction.
- ✓ Donne aux professionnels une méthodologie concrète pour repérer, déclarer, analyser et traiter les événements indésirables avec rigueur et bienveillance.
- ✓ Favorise la transparence et la traçabilité dans les pratiques professionnelles, en lien direct avec les exigences du référentiel HAS (critères 3.9 et 3.10).
- ✓ Développe une capacité d'analyse collective des causes à partir de faits, d'indicateurs et de retours d'expérience.
- ✓ Contribue à la mise en place d'un système d'amélioration continue centré sur la qualité, la sécurité et la bientraitance des personnes accompagnées.

Maîtriser le risque infectieux en ESSMS : s'approprier la démarche et l'outil DAMRI

- ☐ **Prérequis** : exercer dans un ESSMS ou un établissement de santé.
 - ☐ **Public concerné** : personnels de direction, cadres intermédiaires, référents hygiène, personnels soignants, éducateurs, personnels techniques et d'entretien.
 - ☐ **Durée** : 1 journée
 - ☐ **Format** : présentiel
 - ☐ **Horaires habituels** : 9 heures à 12 heures 30 / 13 heures 30 – 17 heures (possibilités d'aménagements horaires en fonction des besoins).
 - ☐ **Tarif** : 1000 € net de TVA/Jour
 - ☐ **Délais d'accès à la formation** :
 - L'inscription est effective à réception de la convention de formation signée.
 - Le délai moyen d'accès est de 2 à 4 semaines après validation, sous réserve de disponibilité.
 - En cas d'urgence (formation interne), une session peut être organisée sous 10 jours ouvrés.
 - Les participants reçoivent une convocation précisant le lieu, les horaires et les conditions d'accès au moins 7 jours avant la session.
 - ☐ **Formation accessible aux personnes en situation de handicap.**

Un référent handicap formé est disponible pour adapter les supports, modalités pédagogiques ou rythmes.
- ✉ direction@bperez-conseil.fr | ☎ 06 32 15 06 57



Formateurs : Benoît Perez – 15 ans d'expérience en formation – Ingénieur qualité certifié – Diplômé d'Etat en Ingénierie sociale – Expert en ressources humaines diplômé de l'IAE de Poitiers – Titulaire du CAFDES et du DEES – Enseignant et intervenant auprès de l'ESEIS de Strasbourg (IRTS) et de l'Institut des Cadres de Santé des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg **en duo** avec Camille Colnat – Infirmier Diplômé d'Etat – Diplômé du Mastère Gestion Territoriale des Risques de l'ENA – Diplômé du Master 2 Gestion de projet dans le domaine de la santé – Université de Haute Alsace

L'outil DAMRI est un pilier de la gestion du risque infectieux. Cette formation vous guide pas à pas pour le comprendre, l'utiliser et en faire un moteur d'amélioration continue dans votre établissement.

■ Les objectifs de la formation

1. Comprendre les enjeux et les principes de la maîtrise du risque infectieux en ESSMS.
2. S'approprier la démarche d'analyse de risques du DAMRI.
3. Identifier les points critiques et les axes d'amélioration dans son établissement.
4. Élaborer un plan d'actions concret et suivi.
5. Intégrer la prévention du risque infectieux dans la démarche qualité.

■ Les objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

1. Expliquer la démarche et les finalités de l'outil DAMRI.
2. Identifier les risques infectieux majeurs et leurs impacts.
3. Repérer les points critiques dans les pratiques professionnelles.
4. Appliquer les bonnes pratiques d'hygiène et de prévention.
5. Mettre en œuvre et suivre un plan d'actions à partir des résultats DAMRI.

■ Méthodologie

- Apports conceptuels illustrés.
- Études de cas concrets.
- Mises en situation et jeux de rôle.
- Autoévaluations et débriefings collectifs.
- Échanges d'expériences et analyse réflexive.

■ Déroulé

Matinée

Module 1 – Comprendre le risque infectieux et ses enjeux

- Définitions, concepts clés (aléa, vulnérabilité, enjeu).
- Les sources de contamination et les populations à risque.
- Enjeux éthiques et sanitaires pour les personnes accompagnées et les professionnels.

→ **Exercice : “Si vous étiez un virus”** — mise en situation métaphorique pour identifier les vecteurs et les fragilités du système.

Module 2 – La démarche d’analyse DAMRI

- Présentation de l’outil DAMRI.
- Objectifs : cartographier, évaluer, maîtriser.
- Les 8 chapitres du DAMRI : PMRI, soins, environnement, restauration, linge, entretien, vie sociale, gestion des épidémies.

→ **Exercice : Travail en sous-groupes** – simulation d’autoévaluation DAMRI sur deux chapitres au choix.

Après-midi

Module 3 – Bonnes pratiques et protocoles d’hygiène

- Les précautions standard et les recommandations HAS.
- Gestion de l’environnement, des déchets, de l’eau (légionelles), et du linge.

→ **Exercice : Étude de cas “Legionella”** – reconstitution des actions à mener après un résultat d’analyse non conforme.

Module 4 – Gestion des épidémies et plan d’action

- GEA (gastro-entérites aiguës), TIAC, pandémie : conduite à tenir.
- Protocole de signalement, communication et coordination avec l’ARS.
- Élaboration d’un plan d’action issu de l’analyse DAMRI.

→ **Exercice : Atelier plan d’action** – chaque groupe construit un plan d’actions concret à partir d’un diagnostic fictif.

■ Modalités d'évaluation des acquis

- Avant la formation : questionnaire de positionnement.
- Pendant la formation : observation des exercices, auto-évaluations et QCM intermédiaires.
- Après la formation : QCM final et évaluation de satisfaction à chaud.
- Attestation individuelle de formation remise en fin de session.

■ Modalités d'évaluation de la satisfaction

- Questionnaire de satisfaction à chaud.
- Évaluation à froid (J+6 mois) sur l'état d'avancement du projet dans la structure.
- Intégration des résultats au plan d'amélioration continue.
- Fiche plaintes et réclamations remise aux participants.

■ Validation et suivi

- Feuille d'émargement signée matin et après-midi.
- Supports numériques transmis après la session.

Valeur ajoutée de la formation

- ✓ Permet de comprendre et maîtriser la méthodologie DAMRI, outil national d'évaluation du risque infectieux.
- ✓ Favorise la mise en conformité avec les exigences HAS (critère 3.10.2) sur la gestion du risque infectieux.
- ✓ Donne des repères concrets pour construire un plan d'actions adapté à chaque établissement.
- ✓ Développe une culture commune de prévention entre professionnels éducatifs, soignants et techniques.
- ✓ Renforce la sécurité des personnes accompagnées et des professionnels.

Maîtriser le risque médicamenteux en ESSMS non médicalisé

- ☐ **Prérequis** : exercer dans un ESSMS non médicalisé (FAS, FAM, MAS, ... etc.).
 - ☐ **Public concerné** : personnels de direction, cadres intermédiaires, référents hygiène, personnels soignants, éducateurs, personnels techniques et d'entretien.
 - ☐ **Durée** : 1 journée
 - ☐ **Format** : présentiel
 - ☐ **Horaires habituels** : 9 heures à 12 heures 30 / 13 heures 30 – 17 heures (possibilités d'aménagements horaires en fonction des besoins).
 - ☐ **Tarif** : 1000 € net de TVA/Jour
 - ☐ **Délais d'accès à la formation** :
 - L'inscription est effective à réception de la convention de formation signée.
 - Le délai moyen d'accès est de 2 à 4 semaines après validation, sous réserve de disponibilité.
 - En cas d'urgence (formation interne), une session peut être organisée sous 10 jours ouvrés.
 - Les participants reçoivent une convocation précisant le lieu, les horaires et les conditions d'accès au moins 7 jours avant la session.
 - ☐ **Formation accessible aux personnes en situation de handicap.**

Un référent handicap formé est disponible pour adapter les supports, modalités pédagogiques ou rythmes.
- ✉ direction@bperez-conseil.fr | ☎ 06 32 15 06 57



Formateurs : Benoît Perez – 15 ans d'expérience en formation – Ingénieur qualité certifié – Diplômé d'Etat en Ingénierie sociale – Expert en ressources humaines diplômé de l'IAE de Poitiers – Titulaire du CAFDES et du DEES – Enseignant et intervenant auprès de l'ESEIS de Strasbourg (IRTS) et de l'Institut des Cadres de Santé des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg **en duo** avec Camille Colnat – Infirmier Diplômé d'Etat – Diplômé du Mastère Gestion Territoriale des Risques de l'ENA – Diplômé du Master 2 Gestion de projet dans le domaine de la santé – Université de Haute Alsace

Sécurisez les pratiques autour du médicament, maîtrisez les principes d'ARCHIMEDE V2 et impliquez vos équipes dans une démarche collective de prévention des erreurs et d'amélioration des soins.

■ Les objectifs de la formation

1. Comprendre les principes et les étapes de la démarche ARCHIMEDE.
2. Identifier les points critiques du circuit du médicament en ESSMS.
3. Reconnaître les signes d'iatrogénie et savoir alerter efficacement.
4. Structurer un plan d'action de sécurisation.
5. Impliquer les équipes éducatives dans la prévention du risque médicamenteux.

■ Les objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

1. Expliquer la structure et les finalités d'ARCHIMEDE V2.
2. Repérer les risques liés à la prescription, la préparation, la détention et l'administration.
3. Identifier les signes précoces d'iatrogénie médicamenteuse.
4. Savoir tracer, alerter et transmettre une information fiable.
5. Élaborer un plan d'actions en lien avec la démarche qualité.

■ Méthodologie

- Apports conceptuels et réglementaires (HAS, PROPIAS, ARCHIMEDE).
- Travaux en sous-groupes, mises en situation, études de cas.
- Outils d'autoévaluation, QCM de validation.

■ Déroulé

Matinée

Module 1 – Comprendre le risque médicamenteux et ses enjeux

- Définitions et enjeux selon l'OMS et la HAS.
- Les principaux types d'erreurs médicamenteuses.
- Les impacts de la iatrogénie sur la santé et la qualité de vie.

→ Exercice : *“Si vous étiez un médicament”* — exercice participatif pour identifier les points de vulnérabilité du circuit du médicament.

Module 2 – La démarche ARCHIMEDE V2

- Structure de l'outil : PQSS, continuité, prise en charge, sécurisation logistique.
- Lecture des critères et repérage des points critiques.

→ Exercice : *Atelier de diagnostic* – évaluer un chapitre de l'outil ARCHIMEDE à partir d'une situation réelle.

Après-midi

Module 3 – La iatrogénie médicamenteuse

- Observation, écoute, alerte et traçabilité : les 5 rôles-clés du professionnel accompagnant.
- Le rôle spécifique de l'éducateur dans la détection précoce.

→ Exercice : *Jeu de rôle “alerter sans interpréter”* – transmettre une information objective sur un effet indésirable.

Module 4 – Organisation, coordination et plan d'action

- Lien entre politique de sécurité des soins et gestion du risque médicamenteux.
- Intégration dans la démarche qualité (critères HAS).
- Construction d'un plan d'action ARCHIMEDE à partir des évaluations.

→ Exercice : *Atelier collectif* – élaborer un plan d'actions de prévention et de suivi.

■ Modalités d'évaluation des acquis

- Avant la formation : questionnaire de positionnement.
- Pendant la formation : observation des exercices, auto-évaluations et QCM intermédiaires.
- Après la formation : QCM final et évaluation de satisfaction à chaud.
- Attestation individuelle de formation remise en fin de session.

■ Modalités d'évaluation de la satisfaction

- Questionnaire de satisfaction à chaud.
- Évaluation à froid (J+6 mois) sur l'état d'avancement du projet dans la structure.
- Intégration des résultats au plan d'amélioration continue.
- Fiche plaintes et réclamations remise aux participants.

■ Validation et suivi

- Feuille d'émargement signée matin et après-midi.
- Supports numériques transmis après la session.

L'organisme de formation

Présentation

Créé en 2013 par Benoît Perez, consultant et praticien-chercheur en ingénierie sociale, Aléis Conseil est né d'une conviction forte : les établissements et organisations du champ social, médico-social et sanitaire ont besoin d'un accompagnement à la fois exigeant, humain et porteur de sens.

D'abord spécialisé dans la qualité, la gestion des risques et le pilotage stratégique, le cabinet s'est rapidement imposé comme un acteur reconnu de l'ingénierie du changement auprès d'associations, de fondations et de collectivités.

Son approche se distingue par la praxéologie, c'est-à-dire l'art d'analyser et d'améliorer l'action humaine à partir de l'expérience réelle des professionnels.

Au fil des années, Aléis Conseil a élargi ses champs d'intervention :

- Déploiement de projets d'établissement et d'évaluations qualité HAS,
- Management et organisation du travail,
- Innovation éducative et sociale,
- Développement de formations professionnelles sur mesure,

Et plus récemment, intégration raisonnée de l'intelligence artificielle dans les pratiques de gestion et d'accompagnement.

Guidé par une même ligne directrice — allier rigueur scientifique, approche humaniste et créativité opérationnelle — Aléis Conseil s'appuie sur un réseau d'experts et de partenaires issus de la recherche, du management et du terrain social

Aujourd'hui, le cabinet accompagne plus de 150 établissements et services en France et en Europe francophone, en plaçant au cœur de son action la transformation des organisations, la qualité de vie au travail et la valorisation des métiers de l'humain.

En dernier lieu, le cabinet Aléis Conseil s'intègre dans le consortium Auxana regroupant le cabinet Aléis Conseil, le cabinet IPRAOX et le cabinet Synasens.

La qualité pédagogique

■ Progressivité

Les formations que nous proposons sont élaborées de manière que les participant(e)s puissent améliorer leurs compétences d'une façon graduée : la formation est construite à partir d'un travail sur l'acquisition de connaissances

globales et théoriques (bases) pour aboutir sur une thématique de formation qui est d'application pratique et spécifique (applications).

Toutes nos formations débutent par un questionnaire remis au moins 10 jours avant le début de la formation. Ce questionnaire comprend des questions portant sur :

- Le niveau et/ou l'expérience des participant.es concernant le contenu du programme de formation (autoévaluation)
- Les attentes des participant.es concernant le contenu du programme de formation.

■ Notre méthode

Nous tenons à préciser, avant de présenter notre plan d'intervention, que notre cabinet dispose d'une méthodologie et de principes d'action. En premier lieu, nos interventions présentent toujours en filigrane trois objectifs qui guident notre intervention :

- **Objectifs théoriques** (que va-t-on apprendre ?)
- **Objectifs pratiques** (que va-t-on savoir faire ?)
- **Objectifs personnalisés** (qu'aurait-on souhaité apprendre et savoir-faire ?)

Cette manière de procéder, par finalité à la fois globale et individuelle, donne une clarté et une exhaustivité à nos interventions tout en ayant l'avantage de stimuler l'intérêt des personnes accompagnées. La dynamique interne des interventions se décline également à partir de deux principes généraux :

- **Interactivité**
- **Dynamique entre la théorie et la pratique**

L'interactivité de nos interventions représente l'une des clés de voûte de nos interventions. En plaçant l'intervenant en position d'acteur de sa formation et en créant une dynamique de groupe, la qualité de l'apprentissage se trouve grandement améliorée.

Le jeu dynamique entre une présentation théorique et pratique des éléments à transmettre permet de vérifier la compréhension des exposés et de permettre l'implication des personnes. Cette manière de procéder confère une plus-value andragogique non négligeable en termes d'apprentissage. Il est à préciser que la mise en synergie de ces différents niveaux de structure permet l'acquisition d'une compréhension et d'un savoir-faire durable et de qualité.

■ Notre conception de la formation pour adultes

Le cabinet Aléis Conseil met en place des formations adaptées à la réalité du public accueilli. En l'occurrence, nous convoquons les principes de l'andragogie (formation pour les adultes) afin de permettre aux formations dispensées d'atteindre leur pleine efficacité en termes d'apprentissage.

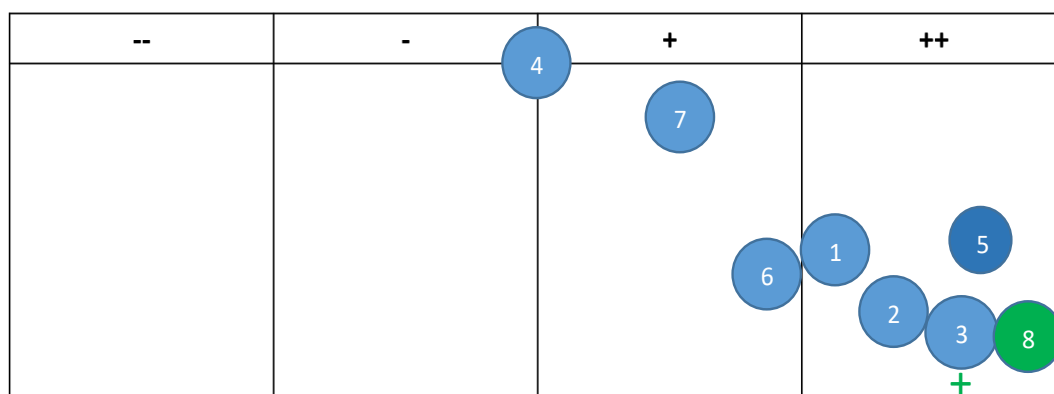
L'andragogie est basée sur 7 principes :

- Les adultes ne s'informent et ne se perfectionnent que s'ils y sont motivés.
- Les adultes ne s'instruisent que s'ils en ressentent le besoin.
- Les adultes apprennent par la pratique, et non par l'enchaînement logique.
- Les adultes progressent en résolvant des problèmes liés à la réalité.
- Les adultes mémorisent dans une atmosphère détendue (non scolaire).
- Les adultes apprécient la variété (présentation d'une idée de plusieurs manières différentes).
- Les adultes veulent être guidés et non jugés (progrès par l'échange, et non par le contrôle).

Le management de la qualité

Taux de satisfaction 2024

1. La qualité relationnelle (formateur versus stagiaires)
2. La qualité des apports théoriques
3. La qualité des apports pratiques (exercices, études de cas, témoignages...)
4. La qualité des conditions d'accueil
5. La qualité des supports proposés
6. La qualité de l'adaptation aux attentes des stagiaires
7. La qualité du traitement administratif
8. La qualité de la durabilité des apprentissages



Chaque début d'année, les bilans de satisfaction sont étudiés et compulsés à des fins d'analyse et d'amélioration.

Les références récentes

2025

- Gestion des risques : recueillir et traiter les événements indésirables – APGVN - 2 jours
- Innover dans la relation d'aide : l'approche scientifique du travail social – Horizon Amitié – 1 jour
- Maîtriser le risque infectieux en ESSMS : s'approprier la démarche et l'outil DAMRI – APHVN – 1 jour

2024

- EHPAD Les Colombes - Formation à la gestion de crise - 2 jours
- Dispositif Jeunesse de l'Armée du Salut – Gestion et prévention des conflits - 4 jours
- Association JEEP - Gestion et prévention des conflits/Bientraitance – 2 jours
- AIPAHM - Evaluation qualité - 6 jours
- CSC Victor Schoelcher - Evaluation qualité - 7 jours

Les conditions générales d'utilisation

■ Objet

Les présentes conditions générales de vente s'appliquent à l'ensemble des prestations de formation engagées par Aléis Conseil pour le compte d'un client. Le fait de s'inscrire ou de passer commande implique l'adhésion entière et sans réserve du Client aux présentes conditions générales de vente. Les présentes conditions générales de vente prévalent sur tout autre document du Client, et en particulier sur toutes les conditions générales d'achat du Client.

■ Locaux et conditions d'accueil

Aléis Conseil ne dispose pas de locaux permanents destinés à l'accueil du public. Dans le cadre de ses prestations de formation, l'organisme privilégie l'intervention au sein des établissements ou des structures commanditaires, afin de favoriser l'ancrage des apprentissages dans le contexte professionnel réel.

Avant chaque formation, Aléis Conseil transmet au client un règlement intérieur spécifique aux actions réalisées en déplacement, précisant les conditions d'hygiène et de sécurité attendues, notamment en matière :

- D'équipement de sécurité incendie et d'accessibilité,
- De signalétique de sécurité et d'issues de secours,
- De conformité des locaux aux exigences d'accueil du public (article R.4227-1 et suivants du Code du travail).

Dans le cas de formations inter-entreprises, Aléis Conseil assure la location de locaux adaptés, conformes aux normes ERP et de sécurité incendie, garantissant le confort et la sécurité des participants.

■ Conditions financières, règlements et modalités de paiement

Tous les prix sont indiqués sont net de TVA.

Le règlement du prix de la formation est à effectuer sous forme d'acompte de 20 % en début de formation et sous forme de solde à l'issue de la formation, à réception de facture.

Toute somme non payée à échéance entraîne de plein droit et sans mise en demeure préalable, l'application de pénalités d'un montant égal à une fois et demie le taux d'intérêt légal.

Aléis Conseil aura la faculté d'obtenir le règlement par voie contentieuse aux frais du Client sans préjudice des autres dommages et intérêts qui pourraient être dus au cabinet.

En cas de règlement par l'OPCO dont dépend le Client, il appartient au Client d'effectuer sa demande de prise en charge avant le début de la formation. L'accord de financement doit être communiqué au moment de l'inscription et sur l'exemplaire du devis que le Client retourne dûment renseigné, daté, tamponné, signé et revêtu de la mention « Bon pour accord » à Aléis Conseil.

En cas de prise en charge partielle par l'OPCO, la différence sera directement facturée par Aléis Conseil au Client. Si l'accord de prise en charge du Client ne parvient pas à Aléis Conseil au plus tard un jour ouvrable avant le démarrage de la formation, Aléis Conseil se réserve la possibilité de refuser l'entrée en formation du Stagiaire.

Dans des situations exceptionnelles, il peut être procédé à un paiement échelonné. En tout état de cause, ses modalités devront avoir été formalisées avant le démarrage de la formation.

■ Dédit et remplacement d'un participant

En cas de dédit signifié par le Client à Aléis Conseil au moins 7 jours avant le démarrage de la formation, Aléis Conseil offre au Client la possibilité :

- de repousser l'inscription du stagiaire à une formation ultérieure, dûment programmée au catalogue d'Aléis Conseil, et après accord éventuel de l'OPCO,

- de remplacer le Stagiaire empêché par un autre participant ayant le même profil et les mêmes besoins en formation, sous réserve de l'accord éventuel de l'OPCO. Cette dernière possibilité ne peut s'appliquer aux personnes intermittentes du spectacle.

■ Annulation, absence ou interruption d'une formation

Tout module commencé est dû dans son intégralité et fera l'objet d'une facturation au Client par Aléis Conseil. En cas d'absence, d'interruption ou d'annulation, la facturation d'Aléis Conseil distinguera le prix correspondant aux journées effectivement suivies par le Stagiaire et les sommes dues au titre des absences ou de l'interruption de la formation. Il est rappelé que les sommes dues par le Client à ce titre ne peuvent être imputées par le Client sur son obligation de participer à la formation professionnelle continue ni faire l'objet d'une demande de prise en charge par un OPCO.

Dans cette hypothèse, le Client s'engage à régler les sommes qui resteraient à sa charge directement à Aléis Conseil.

D'autre part, en cas d'annulation de la formation par le Client, Aléis Conseil se réserve le droit de facturer au Client des frais d'annulation calculés comme suit :

- si l'annulation intervient plus de 15 jours ouvrables avant le démarrage de la formation : aucun frais d'annulation
- si l'annulation intervient entre 15 jours et 7 jours ouvrables avant le démarrage de la formation : les frais d'annulation sont égaux à 20% du prix H.T. de la formation
- si l'annulation intervient moins de 7 jours ouvrables avant le démarrage de la formation : les frais d'annulation sont égaux à 50 % du prix H.T. de la formation

■ Horaires et accueil

Sauf indication contraire portée sur la fiche de présentation de la formation et la convocation, la durée quotidienne des formations est fixée à sept heures.

■ Effectif et ajournement

Pour favoriser les meilleures conditions d'apprentissage, l'effectif de chaque formation est limité. Cet effectif est déterminé, pour chaque formation, en fonction des objectifs et des méthodes pédagogiques.

Les inscriptions sont prises en compte dans leur ordre d'arrivée. L'émission d'un devis ne tient pas lieu d'inscription. Seuls les devis dûment renseignés, datés, tamponnés, signés et revêtus de la mention « Bon pour accord », retournés à Aléis Conseil ont valeur contractuelle. Une fois l'effectif atteint, les inscriptions sont closes. Aléis Conseil peut alors proposer au Stagiaire de participer à une nouvelle session ou de figurer sur une liste d'attente.

■ Devis et attestation

Pour chaque action de formation, un devis est adressé par Aléis Conseil au Client. Un exemplaire dûment renseigné, daté, tamponné, signé et revêtu de la mention « Bon pour accord » doit être retourné à Aléis Conseil par tout moyen à la convenance du Client : courrier postal, télécopie, mail.

Le cas échéant une convention particulière peut être établie entre Aléis Conseil, l'OPCO ou le Client.

A l'issue de la formation, Aléis Conseil remet une attestation de formation au Stagiaire. Dans le cas d'une prise en charge partielle ou totale par un OPCO, Aléis Conseil lui fait parvenir un exemplaire de cette attestation accompagné de la facture.

Une attestation de présence pour chaque Stagiaire peut être fournie au Client, à sa demande.

■ Obligations et force majeure

Dans le cadre de ses prestations de formation, Aléis Conseil est tenue à une obligation de moyen et non de résultat vis-à-vis de ses Clients ou de ses Stagiaires.

Aléis Conseil ne pourra être tenue responsable à l'égard de ses Clients ou de ses Stagiaires en cas d'inexécution de ses obligations résultant d'un événement fortuit ou de force majeure. Sont ici considérés comme cas fortuit ou de force majeure, outre ceux habituellement reconnus par la jurisprudence : la maladie ou l'accident d'un intervenant ou d'un responsable pédagogique, les grèves ou conflits sociaux externes à Aléis Conseil, les désastres naturels, les incendies, l'interruption des télécommunications, de l'approvisionnement en énergie, ou des transports de tout type, ou toute autre circonstance échappant au contrôle raisonnable d'Aléis Conseil-Benoît PEREZ.

■ Propriété intellectuelle

L'ensemble des fiches de présentation, contenus et supports pédagogiques quelle qu'en soit la forme (papier, électronique, numérique, orale...) utilisés par Aléis Conseil pour assurer les formations ou remis aux Stagiaires constituent des œuvres originales et à ce titre sont protégées par la propriété intellectuelle. A ce titre, le Client et le Stagiaire s'interdisent d'utiliser, transmettre, reproduire, exploiter ou transformer tout ou partie de ces documents, sans un accord exprès d'Aléis Conseil. Cette interdiction porte, en particulier, sur toute utilisation faite par le Client et le Stagiaire en vue de l'organisation ou l'animation de formations.

■ Descriptif et programme des formations

Les contenus des programmes, tels qu'ils figurent sur les fiches de présentation des formations sont fournis à titre indicatif. L'intervenant ou le responsable pédagogique se réservent le droit de les modifier, avec l'accord du Client, en fonction de l'actualité, du niveau des participants ou de la dynamique du groupe.

■ Confidentialité et communication

Aléis Conseil, le Client et le Stagiaire s'engagent à garder confidentiels les documents et les informations auxquels ils pourraient avoir accès au cours de la prestation de formation ou à l'occasion des échanges intervenus antérieurement à l'inscription, notamment l'ensemble des éléments figurant dans la proposition transmise par Aléis Conseil-Benoît PEREZ au Client.

Aléis Conseil-Benoît PEREZ s'engage à ne pas communiquer à des tiers autres que les partenaires avec lesquels sont organisées les formations et aux OPCO, les informations transmises par le Client y compris les informations concernant les Stagiaires.

Cependant, le Client accepte d'être cité par Aléis Conseil comme client de ses formations. A cet effet, le Client autorise Aléis Conseil à mentionner son nom ainsi qu'une description objective de la nature des prestations dans ses listes de références et propositions à l'attention de ses prospects et de sa clientèle.

■ Protection et accès aux informations à caractère personnel

Le Client s'engage à informer chaque Stagiaire que :

- des données à caractère personnel le concernant sont collectées et traitées aux fins de suivi de la validation de la formation et d'amélioration de l'offre d'Aléis Conseil
- conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, le Stagiaire dispose d'un droit d'accès, de modification, de rectification des données à caractère personnel le concernant.

En particulier, Aléis Conseil conservera les données liées au parcours et à l'évaluation des acquis du Stagiaire, pour une période n'excédant pas la durée nécessaire à l'appréciation de la formation.

Enfin, Aléis Conseil s'engage à effacer à l'issue des exercices toute image qui y aurait été prise par tout moyen vidéo lors de travaux pratiques ou de simulations.

■ Recours à la sous-traitance

Aléis Conseil peut, pour certaines formations, faire appel à des intervenants extérieurs spécialisés. Dans ce cas, l'organisme garantit que tout sous-traitant mobilisé répond aux exigences de compétence, d'éthique et de conformité définies par le référentiel Qualiopi V9. Chaque sous-traitance fait l'objet d'une convention précisant les responsabilités, les engagements de confidentialité et les obligations de qualité, afin d'assurer la cohérence et la traçabilité pédagogique de la prestation.

De plus aucune sous-traitance n'est imposée au client sans que celle-ci fasse l'objet d'une information et d'une autorisation préalable.

Aléis Conseil s'engage en outre à mener des contrôles qualité de ses sous-traitants.

■ Clause RGPD

Dans le cadre de ses activités de formation professionnelle, Aléis Conseil collecte et traite des données à caractère personnel concernant les stagiaires, les commanditaires et les intervenants. Ces données sont strictement nécessaires à la gestion administrative, pédagogique et financière des actions de formation (inscriptions, attestations, conventions, évaluations, facturation, relations OPCO).

Conformément au Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et à la loi n°78-17 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, les informations collectées sont :

- Conservées pour la durée strictement nécessaire à la finalité du traitement (5 ans maximum pour les pièces administratives liées à la formation),
- Accessibles uniquement aux personnels habilités d'Aléis Conseil,
- Et ne font l'objet d'aucune cession à des tiers à des fins commerciales.

Les sous-traitants éventuellement sollicités (hébergeur de plateforme numérique, formateurs partenaires, prestataires informatiques) sont contractuellement soumis à une obligation stricte de confidentialité et de conformité RGPD.

Chaque personne concernée dispose, conformément aux articles 15 à 22 du RGPD, d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, d'effacement, de limitation et de portabilité de ses données. Ces droits peuvent être exercés par courriel à l'adresse suivante :  direction@abperez-conseil.fr

En cas de réclamation, les personnes concernées peuvent saisir la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés).

Aléis Conseil s'engage à assurer la sécurité et la confidentialité des données collectées et à intégrer la protection des données dans l'ensemble de ses dispositifs pédagogiques et numériques.

■ Droit applicable et juridiction compétente

Les conditions générales détaillées dans le présent document sont régies par le droit français. En cas de litige survenant entre le Client et Aléis Conseil à l'occasion de l'interprétation des présentes ou de l'exécution du contrat, il sera recherché une solution à l'amiable. A défaut, les Tribunaux du Siège social du Client seront seuls compétents pour régler le litige.

Aléis Conseil

Cabinet conseil & organisme de formation

Déclaration enregistrée sous le n° 44670732467 auprès du Préfet de la région Alsace.

Nom du responsable juridique : Benoît PEREZ

Coordonnées de l'organisme : 26 rue de Lautenbach 67100 Strasbourg

Référent de l'organisme : Benoît PEREZ – 06 32 15 06 57 – 09 53 35 27 73 – direction@bperez-conseil.fr

Statut de l'organisme : société SARL

Organisme d'expertise-comptable : AZ Expert - Comptable 46 Rue d'Altkirch, 67100 Strasbourg - 03 88 34 43 70

Organisme de certification : Société Nationale des Ingénieurs Professionnels de France <https://www.snipf.org/>

Numéro de certificat : 25626

Code Bureau International du Travail : 2149

Assurance responsabilité civile et professionnelle : Banque Populaire

SIRET : 910 973 874 00019

NAF : 7022Z



Aléis Conseil

Ressources et développement