

Case-Management : élaborer et structurer un projet

PSYCHIATRIE ET SANTE MENTALE

Ref : ECSPS15C



Compétences visées

Mettre en œuvre un projet de Case-Management en psychiatrie.

Construire une conception commune du Case-Management

- Le concept de Case-Management : historique, enjeux, relation patient/soignant.
- Le Case-Management comme pratique orientée vers le rétablissement des personnes.
- Le rappel des grands principes du Case-Management si besoin : programmes, modèles.
- Les différentes fonctions du case-manager.
- Le rôle du Case-Manager : adaptabilité, négociation, engagement, organisation et stratégie collaborative.
- Le réseau et le partenariat comme supports de l'accompagnement.

Questionner la notion de référence

- Les modèles de la référence :
 - le modèle interne : garant du parcours, du projet, témoin, référent clinique...
 - le modèle externe : suivi, régulation, coordination du parcours, relais.
- Le lien entre le modèle de la référence en santé mentale et le modèle du Case-Management.

Initier le démarrage du projet à partir d'une analyse des ressources et compétences disponibles

- La dynamique de projet : étapes et acteurs mobilisés.
- Le projet de pôle.
- L'état des lieux des pratiques à partir de l'outil SWOT :
 - les opportunités et menaces externes,
 - les forces et faiblesses internes.
- Les autres outils disponibles : QQQQCP, méthode d'accompagnement de projet.
- Les acteurs et les structures concernés.
- Les valeurs sur lesquelles repose le projet.
- Le modèle de Case-Management retenu.
- Les contours du programme.

Développer une organisation du travail intégrant le Case-Management

- La construction des projets en collaboration avec le patient.
- Les missions de chaque unité concernée par le projet : hôpital, CMP, CATTP, hôpital de jour.
- La structure-pivot.
- La traduction des missions dans les activités et leur organisation.
- Les temps de coordination.
- L'articulation entre le Case-Management et les programmes d'ETP.
- Les liens avec le réseau : identification des ressources, des pratiques.
- Les conseils locaux de santé mentale.
- L'intégration des Case-Managers dans les projets territoriaux.

Identifier les compétences et la philosophie interventionnelle du Case-Manager en psychiatrie

- L'approche éthique de la fonction.
- Les compétences cliniques et éducatives :
 - les attitudes soignantes adaptées : effet Pygmalion, besoins et ressources,
 - la reconnaissance des capacités et des forces de la personne,
 - la croyance en le rétablissement des troubles psychiques.
- Les grands principes : ETP, VAD, entretien clinique, partenariat.
- Les pratiques de réhabilitation psychosociale et orientées vers le rétablissement.
- La place et le rôle du Case-Manager au sein de l'équipe pluridisciplinaire.

Développer des compétences cliniques en fonction des besoins

- L'approche de la psychose.
- Les difficultés et les besoins des personnes accompagnées.
- L'approche évaluative : initiale et de suivi.
- L'adaptabilité, la réflexivité et la créativité.
- L'éducation thérapeutique, *l'empowerment* et le rétablissement.
- Le positionnement avec le réseau, la coordination et le maillage dans la cité.

Méthodes

- Apports cognitifs, législatifs et méthodologiques.
- Construction d'outils.
- Présentation de dispositifs aboutis.
- Analyse de pratiques professionnelles.
- Mises en situations.

Personnes concernées

Toute équipe en psychiatrie, en santé mentale et en médicosociale souhaitant mettre en œuvre un projet de Case-Management.

Valeur ajoutée

Cette formation s'inscrit dans les préconisations de la DGOS. Elle est construite pour permettre un va-et-vient permanent entre des champs théoriques et des liens réflexifs autour de situations cliniques. La pédagogie mobilise des méthodes interactives et pragmatiques pour favoriser une dynamique-projet collective. Des temps de supervision à distance de la mise en œuvre sont possibles.

Pré-requis

» Avoir suivi une formation de base autour des fondamentaux, **Case-Management : les fondamentaux**

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail, notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

Mise à jour le : **27/05/2024**