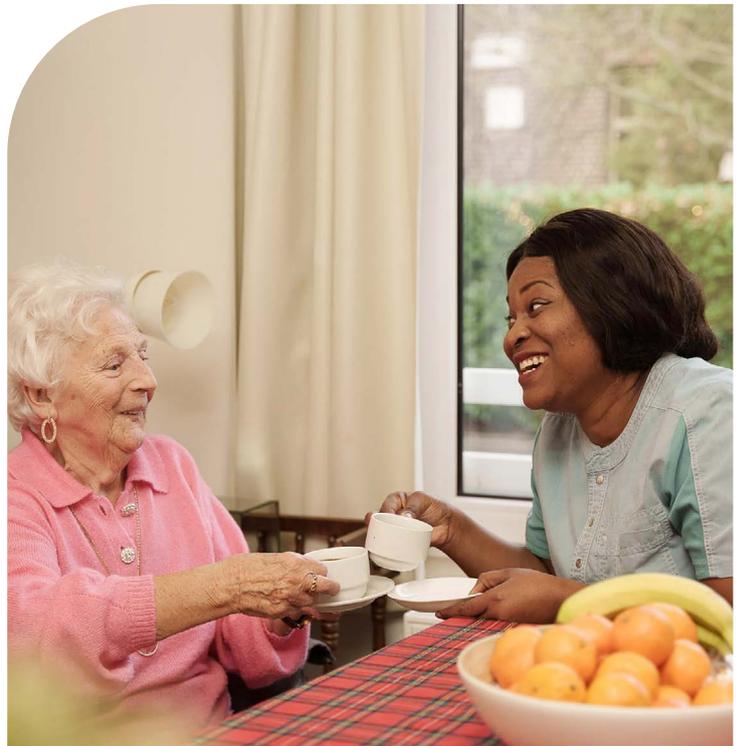




**KORIAN**  
ACADEMY  
BELGIUM

# Guide des formations 2025





# Préface

## Chers/Chères collègues

J'ai le plaisir de vous accueillir dans ce nouveau guide de formation de la 'Korian Academy' pour l'année 2025. Chez Korian Benelux, nous nous engageons chaque jour à fournir des soins de haute qualité et un environnement sûr et chaleureux à nos résidents, patients et clients. Cependant, cela ne peut être réalisé que grâce à l'engagement continu et à l'expertise de tous nos employés. Sur base de cette vision, la 'Korian Academy' offre un large éventail d'opportunités de formation et de développement, afin que nos équipes dans les maisons de repos, les soins infirmiers à domicile et les soins à domicile, ainsi que notre siège social, puissent continuer à se développer et à exceller dans leurs domaines.

Cette année, nous avons accordé une attention particulière aux formations sur le bien-être au travail. Ces formations sont essentielles pour assurer notre bien-être et notre satisfaction au travail et constituent une base importante pour prévenir les accidents du travail et anticiper l'absentéisme potentiel, tant physique que psychosocial. Notre programme de formation ne se concentre donc pas uniquement sur le développement des compétences techniques, mais met également l'accent sur la prévention et le soutien. Nous proposons aux employés et aux cadres des formations ciblées qui contribuent à un environnement de travail sûr et sain.

Au-delà des formations professionnelles, il reste donc beaucoup de place pour la croissance personnelle et le bien-être. Que vous souhaitiez approfondir vos connaissances, acquérir de nouvelles compétences, renforcer votre équipe ou réorienter votre carrière, la 'Korian Academy' propose un parcours d'apprentissage adapté à chacun.

Ensemble, nous garantissons ainsi la qualité de nos soins et renforçons notre capacité à faire face à l'avenir avec confiance et professionnalisme.

Nous vous souhaitons beaucoup de succès et de plaisir d'apprendre en cette nouvelle année !

Cordialement,

**Herman Van Ballart**  
HR Director Benelux



*"Avec la 'Korian Academy' nous marquons la différence : nous prenons notre responsabilité sociale en mettant l'accent sur les opportunités de croissance de nos collègues d'aujourd'hui et de demain"*

*Aperçu de l'équipe RH*

# Meet the team

## HR Management



**Herman van Ballart**  
HR Director



**Marjan Horemans**  
HR Development Manager



**Paul Bosqué**  
Social Welfare advisor /  
personne de confiance

### **Herman van Ballart:**

Directeur

### **Marjan Horemans:**

- Onboarding & journées d'introduction
- Évaluation des performances
- KCC (Korian Carrière Comité)
- QMS HR DEV Général
- HR Development Projets
- Fit@Korian
- Gestion de l'équipe HR Development

### **Paul Bosqué:**

- Personne de confiance pour le siège et la direction
- Personne de confiance central Korian
- Coordination des personnes de confiance

### **Abréviations et informations**

L&D = Learning & development  
KAB = Korian Academy Belgium  
MR = Maison de repos  
RS = Résidence de service

# Meet the team

## HR Development team



**Marjan Horemans**  
HR Development Manager



**Corinne Huybrechts**  
L&D Officer entrée latérale



**Kris Michielsen**  
L&D Assistant



**Joke De Meyst**  
L&D Officer



**Debby Martens**  
Recruitment Coördinator

## Korian Academy Belgium (KAB)

### Corinne Huybrechts:

- Trajets latéraux et de transfert vers aide-soignant(e) ou infirmier(e)
- Infirmier(e) étranger(e)
- Formations certifiées (s.Keys, Pentaplus, Projet 600)

### Kris Michielsen:

- SAGA support 1ère ligne
- Support catalogue de formation
- Congé éducatif
- Administration SAGA
- Administration TalentsK

### Joke De Meyst:

- Coordinatrice KAB
- Catalogue de formation
- SAGA support 2ième ligne
- Offre de formation continue (obligatoire et développement personnel)
- Formation QMS (système de qualité)

### Debby Martens:

- Equipe des recruteurs régionaux
- Processus de recrutement stratégique
- Coordination de salons de l'emploi
- TalentsK Recruitment

# Meet the team

## HR Recruitment team



**Debby Martens**  
Recruitment Coördinator



**Helena Janssen**  
Recruiter  
Anvers



**Jessica Schelfout**  
Recruiter Flandre  
orientale et occidentale



**Dimi Soupart**  
Recruiter  
Wallonie et Bruxelles



**Lesley Celis**  
Recruiter  
Brabant  
flamand



**Kayleigh Boyen**  
Recruiter  
Campine et Limbourg



**Anna Ventriglia**  
Recruiter  
Limbourg

### Tâche de recrutement :

- Soutien au recrutement des profils de soins : contact avec les écoles
- Recherche active de candidats
- Publication d'offres d'emploi dans TalentsK
- Participation active aux salons de l'emploi
- CCréation de contenu pour les médias sociaux
- Présélection et suivi des candidats

## Aperçu de l'utilisation du Guide

Quels sont les formations que je peux suivre et lesquelles sont obligatoires ?

### Formations obligatoires

Vous commencez à travailler chez Korian ?

oui

non

*Consulter le tableau « Onboarding »*

Vous travaillez chez Korian  
depuis plus d'un an ?

*Consulter le tableau  
« Obligatoire en 2025 »*

### Développement professionnel

Une série de cours (non obligatoires) qui peuvent également vous intéresser. Elles ne sont pas incluses dans le tableau récapitulatif mais seront abordées plus loin dans les formations par catégorie.

## Les codes de couleurs des tableaux récapitulatifs

Quelles sont les formations obligatoires qui me concernent ?



**Obligatoire pour les employés**



**Obligatoire pour les cadres**



**Obligatoire pour les employés et les cadres**



*Lisez attentivement  
ces informations !*

# Utilisation de ce guide

Ce guide vous aidera à choisir les formations adéquates en fonction de votre fonction et de votre étape de carrière chez Korian.

Dans un premier temps, vous trouverez dans ce guide **deux tableaux récapitulatifs** des formations obligatoires.

Vous débutez chez Korian : vous consultez le premier tableau 'Onboarding'.

Vous travaillez chez Korian depuis plus d'un an : vous consultez le tableau « Obligatoire en 2025 ».

**Le code couleur** est identique pour les deux tableaux :

Puce bleue : obligatoire pour les employés

Puce jaune : obligatoire pour les managers

Bleu avec jaune à l'intérieur : obligatoire pour les employés et les managers

Recherchez l'icône correspondant à votre fonction. Si vous êtes manager, toutes les formations marquées d'une couleur jaune ( boule jaune complète ou boule jaune à l'intérieur avec une bordure bleue) sont obligatoires pour vous. Si vous êtes un employé, toutes les formations marquées d'une couleur bleue (« boule bleue » complète ou bordure bleue autour d'une boule jaune à l'intérieur) sont obligatoires pour vous. En cliquant sur le numéro de la page correspondante à la formation (ou en allant sur la page indiquée), vous trouverez plus d'informations sur l'objectif et le contenu de cette formation.

## **Inscription :**

Pour vous inscrire, vous trouverez ces formations à l'identique dans la rubrique « Mes formations à suivre ». C'est le moyen le plus rapide d'avoir un aperçu des cours que vous devez suivre.

Bien entendu, nous disposons encore d'une série de cours non obligatoires dédiés au développement professionnel qui pourraient également vous intéresser. Ils ne sont pas repris dans un tableau, mais vous les trouverez plus loin dans le guide, dans la table des matières par catégorie. Discutez-en avec vos responsables.

Avec ce guide, vous disposez de tous les outils pour construire votre développement professionnel chez Korian.

Nous vous souhaitons bonne chance !

# Obligations légales

## Obligations relatives à la résidence permanente

	Qualification du personnel	WAL	BXL	FLA
<b>Norme de reconnaissance</b>				
<b>Personnel de soins</b>	Aide soignant(e)	2j/a	40h/2a(min. 8h/a)	20h/2a
	Infirmier(e)	2j/a	40h/2a(min. 8h/a)	20h/2a
	Réactivation	2j/a	40h/2a(min. 8h/a)	20h/2a
	Accompagnateur de vie	-	-	20h/2a
<b>Autre personnel</b>	Admin	1j/a	16h/2a (min. 4h/a)	-
	Entretien/cuisine	1j/a	16h/2a (min. 4h/a)	8h/2a
	Directeur	2j/a	24h/a	18h/a

### Supplémentaire pour Bruxelles :

- La formation linguistique peut représenter jusqu'à la moitié du nombre total d'heures obligatoires.
- Formations organisées par un membre du personnel un tiers du nombre total d'heures obligatoires
- Infirmière en chef au moins 24 heures dans le domaine de la gestion d'équipe, de l'efficacité et du bien-être au travail

# Formations statutaires (MRS)

## Formations statutaires en termes de financement (au niveau de la maison)

### Formation en soins palliatifs

A organiser si :

- MRS avec reconnaissance spéciale (RVTs)
- ou MRS/CS ayant au moins 25 résidents en B, C ou CD en moyenne pendant la période de référence ET que ces résidents représentent au moins 40 % du nombre moyen de reconnaissances au cours de la période de référence.

La formation est dispensée par des personnes hautement qualifiées en soins palliatifs et titulaires d'un baccalauréat.

<b>FLA</b>	Nombre d'heures = au moins le nombre de résidents B, C, CD au 30/06 de l'année calendrier précédente. Le nombre d'heures de formation est considéré par année calendrier. Avec un maximum de vingt personnes par heure de formation.
<b>WAL BXL</b>	Nombre d'heures = au moins le nombre de résidents B, C, CD au 30/06. Le nombre d'heures de formation est considéré par année scolaire (01/09/xx-31/08/xx). Avec un maximum de dix membres du personnel par heure de (même) formation.

## Formation en complément de la fonction (sous réserve que les conditions générales soient remplies)

A organiser si :

- MRS avec reconnaissance spéciale (RVTs)
- ou MRS/CS ayant au moins 25 résidents en B, C ou CD en moyenne pendant la période de référence ET que ces résidents représentent au moins 40 % du nombre moyen de reconnaissances au cours de la période de référence.

La formation est dispensée par des personnes hautement qualifiées en soins palliatifs et titulaires d'un baccalauréat.

<b>FLA WAL BXL</b>	Formation de 8 heures reconnue annuellement dans un ou plusieurs des domaines liés à la gestion des horaires. Le temps de travail et les conventions collectives, le bien-être au travail et la gestion d'une équipe (le MRS ne doit que faciliter et non organiser).
----------------------------	---

## Formation sur la démence

A organiser si :

- MRS avec reconnaissance spéciale (RVTs)
- ou MRS/CS qui comptait au moins 15 résidents CD au cours de la période de référence

La formation est dispensée par des personnes hautement qualifiées dans le domaine de la gestion de la démence.

<b>FLA</b>	Nombre d'heures = au moins le nombre de résidents B, C, CD au 30/06 de l'année calendrier précédente. Le nombre d'heures de formation est considéré par année calendrier. Avec un maximum de vingt personnes par heure de formation.
<b>WAL BXL</b>	Nombre d'heures = au moins le nombre de résidents CD au 30/06. Le nombre d'heures de formation est par année scolaire (01/09/xx-31/08/xx). Avec un maximum de dix membres du personnel par heure de (même) formation.

## BBT/BBK gériatrie/soins palliatifs

Formation continue de 60 heures/4 ans (MRS doit seulement faciliter et non organiser).

## Personne de référence en matière de démence

Participer à une formation continue d'au moins huit heures tous les deux ans sur les soins aux personnes atteintes de démence. (à vérifier pour WAL et BXL).





**Tableaux  
récapitulatifs  
formations  
obligatoires**

Onboarding		Administration MRS	Administration RS	Cuisine	Nettoyage	Service Technique	KELA
<b>47 ASSISTED LIVING</b>							
47	RS - Cadre général et processus opérationnels		●				
47	RS - Comment organiser efficacement une séance d'information à l'intention des candidats locataires ?		●				
<b>48 CARE</b>							
49	Démence - Formation de base CARE en NON CARE						●
50	E-learning Démence (disponible au cours de l'année 2025)						●
51	Charte éthique et valeurs : jeu des valeurs	●	●	●	●	●	●
52	Contention : qu'est-ce qui est possible, autorisé, obligatoire						●
53	E-learning Hygiène des mains	●	●	●	●	●	●
54	ICH et votre fonction - HQ						
55	Politique de médication pour les infirmier(e)s						
56	Politique de médication pour les aides-soignant(e)s						
57	Enregistrer observations et assurer le suivi - méthode DAR						●
58	Processus soins personnalisés et plan de vie						●
59	Processus pour la médication pour infirmières et responsables de soins						
59	Processus médication pour aides-soignant(e)s						
60	Processus pour les thérapies non médicamenteuses et la vie sociale						●
60	Processus Accueil/Sortie	●					
61	Processus Soins						
<b>63 FACILITY &amp; PURCHASE</b>							
64	Purchase & Facility: fonctionnement et procédures					●	
65	TOPdesk pour le suivi / service technique d'inventaire DIR						
65	TOPdesk pour le suivi / service technique d'inventaire TECH					●	
<b>66 FINANCE</b>							
66	Formation de base « Financements des MRPA et MRS en RW et en RBXL						
<b>67 HEALTH &amp; SAFETY</b>							
68	Prévention incendie - théorie	●	●	●	●	●	●
70	Hydratation et prévention des coups de chaleur			●			●
<b>78 HOTELSERVICES &amp; HOSPITALITY</b>							
78	Building care - Salubris				●		
80	HACCP - Food Safety			●			
80	Kitchen - Salubris			●			
81	Expérience de repas - théorie			●			●
83	Processus Cuisine			●			
83	Processus Nettoyage et linge				●		
<b>86 HUMAN RESOURCES</b>							
86	Eblox - Eblox - nouveaux directeurs et adjoints						
86	RH & HP - nouveaux directeurs						
87	HR DEV Learning & Development - nouveaux directeurs						
88	HR DEV Recruitment (TalentsK Recruitment)	●	●				
89	Accueil nouveaux collaborateurs Home Care						
90	Plan de formation nouveaux directeurs						
91	Processus du département RH Développement - nouveaux directeurs						

Infirmiers - Infirmières	Aides-soignant(e)s	Soins à domicile	Infirmier(e)s à domicile	Directeur	Service central	Onboarding	
<b>MRS RS</b>						<b>ASSISTED LIVING</b>	<b>47</b>
				●		RS - Cadre général et processus opérationnels	47
						RS - Comment organiser efficacement une séance d'information à l'intention des candidats locataires ?	47
<b>MRS RS</b>						<b>CARE</b>	<b>48</b>
●				●		Démence - Formation de base CARE en NON CARE	49
●	●			●		E-learning Démence (disponible au cours de l'année 2025)	50
●	●	●	●	●	●	Charte éthique et valeurs : jeu des valeurs	51
●	●		●	●	●	Contention : qu'est-ce qui est possible, autorisé, obligatoire	52
●	●	●	●	●	●	E-learning Hygiène des mains	53
		●	●	●	●	ICH et votre fonction - HQ	54
●						Politique de médication pour les infirmier(e)s	55
	●					Politique de médication pour les aides-soignant(e)s	56
●	●					Enregistrer observations et assurer le suivi - méthode DAR	57
●	●			●		Processus soins personnalisés et plan de vie	58
●						Processus pour la médication pour infirmières et responsables de soins	59
	●					Processus médication pour aides-soignant(e)s	59
				●		Processus pour les thérapies non médicamenteuses et la vie sociale	60
				●		Processus Accueil/Sortie	60
●	●			●		Processus Soins	61
<b>MRS RS</b>						<b>FACILITY &amp; PURCHASE</b>	<b>63</b>
				●		Purchase & Facility: fonctionnement et procédures	64
				●		TOPdesk pour le suivi / service technique d'inventaire DIR	65
						TOPdesk pour le suivi / service technique d'inventaire TECH	65
<b>MRS RS</b>						<b>FINANCE</b>	<b>66</b>
				●		Formation de base « Financements des MRPA et MRS en RW et en RBXL	66
<b>MRS RS</b>						<b>HEALTH &amp; SAFETY</b>	<b>67</b>
●	●	●	●	●	●	Prévention incendie - théorie	68
●	●					Hydratation et prévention des coups de chaleur	70
<b>MRS RS</b>						<b>HOTELSERVICES &amp; HOSPITALITY</b>	<b>78</b>
						Building care - Salubris	78
						HACCP - Food Safety	80
						Kitchen - Salubris	80
						Expérience de repas - théorie	81
						Processus Cuisine	83
						Processus Nettoyage et linge	83
<b>MRS RS</b>						<b>HUMAN RESOURCES</b>	<b>86</b>
				●	●	Eblox - Eblox - nouveaux directeurs et adjoints	86
				●	●	RH & HP - nouveaux directeurs	86
				●		HR DEV Learning & Development - nouveaux directeurs	87
●	●	●		●	●	HR DEV Recruitment (TalentK Recruitment)	88
		●				Accueil nouveaux collaborateurs Home Care	89
				●		Plan de formation nouveaux directeurs	90
				●		Processus du département RH Développement - nouveaux directeurs	91

<b>Onboarding</b>		Administration MRS	Administration RS	Cuisine	Nettoyage	Service Technique	KELA
<b>86</b>	<b>HUMAN RESOURCES</b>						
92	Le bien-être psychosocial - procédure de la dénonciation						
93	Q&R TalentsK Recruitment	●	●				
93	Saga Planner - nouveaux directeurs						
94	Saga pour les planificateurs	●	●	●	●	●	●
<b>96</b>	<b>IT</b>						
96	ICT - onboarding nouveaux directeurs						
<b>97</b>	<b>LEGAL</b>						
97	Contre la corruption						
98	RGPD - onboarding	●	●	●	●	●	●
98	RGPD (onboarding) pour la direction et le responsable de la protection de la vie privée (NEW VERSION)						
99	Formation juridique - nouveaux directeurs						
<b>99</b>	<b>MARKETING &amp; COMMUNICATION</b>						
99	Marketing et communication pour nouveaux directeurs						
<b>103</b>	<b>QUALITY</b>						
103	E-learning QMS pour les employés	●	●	●	●	●	●
104	Comment réagir de façon appropriée à une plainte (négative)?	●	●	●	●	●	●
106	Analyse des causes des incidents et des notifications (incidents liés aux médicaments, chutes, plaintes, etc.)						
107	Positive Care	●	●	●	●	●	●
108	Prossessus pour la qualité et le risque						
108	Q KPI's: quoi et comment? (formation de base, en développement)						
<b>109</b>	<b>SOFTWARE (Care Solutions - Geracc - into.care)</b>						
111	Gestion des résidents et facturation dans le logiciel de soins						
109	Formation de base du logiciel de soins - Introduction						
108	Formation de base du logiciel de soins - Utilisation générale de l'application mobile						
110	Formation de base du logiciel de soins - Enregistrement des tâches de soins						
110	Formation de base du logiciel de soins - Enregistrement de la médication						
111	Facturation forfaitaire (VAZG/INAMI/IRISCARE)	●	●				
112	Utilisation du logiciel de soins pour les KELA						●
112	Introduction au logiciel de soins pour (nouveaux) directeurs						
113	Médication - Gestion du schéma de médication						
114	Médication - Enregistrement médicaments/formulaire						
115	Médication - Commande et gestion de stock						
116	Médication - Coopération avec la pharmacie						
118	Dossier de soins - Nouveau résident						
119	Dossier de soins - Enregistrement des soins administrés						
<b>120</b>	<b>WELL-BEING</b>						
123	Le bien-être au travail	●	●	●	●	●	●

Infirmiers - Infirmières	Aides- soignant(e)s	Soins à domicile	Infirmier(e)s à domicile	Directeur	Service central	Onboarding			
						MRS	RS	<b>HUMAN RESOURCES</b>	86
								Le bien-être psychosocial - procédure de la dénonciation	92
								Q&R TalentsK Recruitment	93
								Saga Planner - nouveaux directeurs	93
								Saga pour les planificateurs	94
						MRS	RS	<b>IT</b>	96
								ICT - onboarding nouveaux directeurs	96
						MRS	RS	<b>LEGAL</b>	97
								Contre la corruption	97
								RGPD - onboarding	98
								RGPD (onboarding) pour la direction et le responsable de la protection de la vie privée (NEW VERSION)	98
								Formation juridique - nouveaux directeurs	99
						MRS	RS	<b>MARKETING &amp; COMMUNICATION</b>	99
								Marketing et communication pour nouveaux directeurs	99
						MRS	RS	<b>QUALITY</b>	103
								E-learning QMS pour les employés	103
								Comment réagir de façon appropriée à une plainte (négative)?	104
								Analyse des causes des incidents et des notifications (incidents liés aux médicaments, chutes, plaintes, etc.)	106
								Positive Care	107
								Prosessus pour la qualité et le risque	108
								Q KPI's: quoi et comment? (formation de base, en développement)	108
						MRS	RS	<b>SOFTWARE (Care Solutions - Geracc - into.care)</b>	109
								Gestion des résident et facturation dans le logiciel de soins	111
								Formation de base du logiciel de soins - Introduction	109
								Formation de base du logiciel de soins - Utilisation générale de l'application mobile	108
								Formation de base du logiciel de soins - Enregistrement des tâches de soins	110
								Formation de base du logiciel de soins - Enregistrement de la médication	110
								Facturation forfaitaire (VAZG/INAMI/IRISCARE)	111
								Utilisation du logiciel de soins pour les KELA	112
								Introduction au logiciel de soins pour (nouveaux) directeurs	112
								Médication - Gestion du schéma de médication	113
								Médication - Enregistrement médicaments/formulaire	114
								Médication - Commande et gestion de stock	115
								Médication - Coopération avec la pharmacie	116
								Dossier de soins - Nouveau résident	118
								Dossier de soins - Enregistrement des soins administrés	119
						MRS	RS	<b>WELL-BEING</b>	120
								Le bien-être au travail	123

Obligatoire en 2025		Administration MRS	Administration RS	Cuisine	Nettoyage	Service Technique	KELA
<b>48</b>	<b>CARE</b>						
51	Charte éthique et valeurs : jeu des valeurs	●	●	●	●	●	●
52	Contention : qu'est-ce qui est possible, autorisé, obligatoire						●
53	Hygiène des mains	●	●	●	●	●	●
54	Hygiène et prévention des infections						
55	Politique de médication pour les infirmier(e)s						
59	Processus pour la médication pour infirmières et responsables de soins						
<b>63</b>	<b>FACILITY &amp; PURCHASE</b>						
63	BA4					●	
<b>67</b>	<b>HEALTH &amp; SAFETY</b>						
70	Hydratation et prévention des coups de chaleur			●			●
<b>72</b>	<b>HOME CARE - INFIRMIER(E)S A DOMICILE</b>						
72	Het verpleegdossier - online opleiding Dewallens						
72	Levensreddend Handelen						
73	Nomenclatuur: facturatie van verpleegkundige prestaties						
73	RIZIV-controles en -onderzoeken door de Toezichtcommissie						
75	Samenwerken met zgk binnen de thuisverpleging						
<b>76</b>	<b>HOME CARE - SOINS A DOMICILE</b>						
76	Beroepshouding, deontologie en ethiek						
76	Efficient strijken (VIAC)						
77	Ergonomisch werken: Elleboog- en polsklachten						
77	Ik deed de deur open en daar lag hij/zij						
<b>78</b>	<b>HOTEL SERVICES &amp; HOSPITALITY</b>						
78	Building care - Salubris				●		
80	HACCP - Food Safety			●			
80	Kitchen - Salubris			●			
<b>86</b>	<b>HUMAN RESOURCES</b>						
88	HR DEV Recruitment (TalentsK Recruitment)						
89	Accueil nouveaux collaborateurs Korian Home Care						
93	Q&R TalentsK Recruitment						
<b>97</b>	<b>LEGAL</b>						
97	Contre la corruption						
98	RGPD - onboarding						
<b>103</b>	<b>QUALITY</b>						
105	Soins qualitatives Home Care						
107	Positive Care	●	●	●	●	●	●
<b>109</b>	<b>SOFTWARE (Care Solutions - Geracc - into.care)</b>						
111	Facturation forfaitaire (VAZG/INAMI/IRISCARE)	●					
<b>120</b>	<b>WELL-BEING</b>						
123	Le bien-être au travail	●	●	●	●	●	●

Infirmiers - Infirmières	Aides- soignant(e)s	Soins à domicile	Infirmier(e)s à domicile	Directeur	Service central	<b>Obligatoire in 2025</b>	
						<b>MRS RS</b>	<b>CARE 48</b>
						Charte éthique et valeurs : jeu des valeurs	51
						Contention : qu'est-ce qui est possible, autorisé, obligatoire	52
						Hygiène des mains	53
						Hygiène et prévention des infections	54
						Politique de médication pour les infirmier(e)s	55
						Processus pour la médication pour infirmières et responsables de soins	59
						<b>MRS RS</b>	<b>FACILITY &amp; PURCHASE 63</b>
						BA4	63
						<b>MRS RS</b>	<b>HEALTH &amp; SAFETY 67</b>
						Hydratation et prévention des coups de chaleur	70
						<b>MRS RS</b>	<b>HOME CARE - INFIRMIER(E)S A DOMICILE 72</b>
						Het verpleegdossier - online opleiding Dewallens	72
						Levensreddend Handelen	72
						Nomenclatuur: facturatie van verpleegkundige prestaties	73
						'RIZIV-controles en -onderzoeken door de Toezichtcommissie'	73
						Samenwerken met zgk binnen de thuisverpleging	75
						<b>MRS RS</b>	<b>HOME CARE - SOINS A DOMICILE 76</b>
						Beroepshouding, deontologie en ethiek	76
						Efficient strijken (VIAC)	76
						Ergonomisch werken: Elleboog- en polsklachten	77
						Ik deed de deur open en daar lag hij/zij	77
						<b>MRS RS</b>	<b>HUMAN RESOURCES 78</b>
						Building care - Salubris	78
						HACCP - Food Safety	80
						Kitchen - Salubris	80
						<b>MRS RS</b>	<b>HOTELSERVICES &amp; HOSPITALITY 86</b>
						HR DEV Recruitment (TalentK Recruitment)	88
						Accueil nouveaux collaborateurs Korian Home Care	89
						Q&R TalentsK Recruitment	93
						<b>MRS RS</b>	<b>LEGAL 97</b>
						Contre la corruption	97
						RGPD - onboarding	98
						<b>MRS RS</b>	<b>QUALITY 103</b>
						Soins qualitatives Home Care	105
						Positive Care	107
						<b>MRS RS</b>	<b>SOFTWARE (Care Solutions - Geracc - into.care) 109</b>
						Facturation forfaitaire (VAZG/INAMI/IRISCARE)	111
						<b>MRS RS</b>	<b>WELL-BEING 120</b>
						Le bien-être au travail	123



## Rôles particuliers

### Superviseur de résidence

- Rôles professionnels du superviseur de résidence 48

### Aide-soignant(e) +

- PentaPlus - Théorie 58
- PentaPlus - Stage 58

### Développeur - E-learning

- Comment créer un apprentissage en ligne à fort impact ? 37
- Update développeurs e-learning 95

### Personne de confiance

- Formation de base pour personne de confiance (extern)\* 120
- Supervision personnes de confiance 122

### Facilitateur de Formation

- Facilitateur de Formation - Formation de base 95
- Q&R - Facilitateur Formation - mensuel (chaque 3<sup>ième</sup> mardi du mois) 92
- Update annuel pour Facilitateurs Formation 89
- Plan de formation pour Facilitateurs Formation 90

### Assistant résidentiel

- Résidences-services - Cadre général et processus opérationnels 47
- Logement assisté- Comment organiser efficacement une séance d'information à l'intention des candidats locataires ? 47

### Formateur

- Comment organiser un webinaire en direct qui fasse impression ? 38
- Update pour formateurs 96

### Consultant en prévention

- Prévention incendie - théorie 68
- Prévention - pratique 67

### Responsable de la protection de la vie privée

- RGPD - onboarding 98
- RGPD (onboarding) pour directeurs et responsables de la protection de la vie privée (NEW VERSION) 98

### Référent soins des plaies

- Connaissances actuelles en matière de soins des plaies 53



**SE DÉVELOPPER ?**



Vous souhaitez monter en grade dans le secteur de la santé ? Les parcours de formation ci-dessous sont peut-être faits pour vous !

5

Infirmier(e) chef

4

Bachelor infirmier(e)

3

Infirmier(e) de base

2

Aide-soignant(e)

Aide-soignant(e) +

1

Assistant logistique Soins

## Infirmier(e) chef

Vous avez obtenu votre diplôme d'infirmier et vous êtes prêt à passer à l'étape suivante ? Affinez votre style de leadership grâce aux leadership-fundamentals.



Saut 5



Saut 4

## Bachelor infirmier(e)

Vous êtes déjà titulaire d'un diplôme de base en soins infirmiers ? Si c'est le cas, vous pouvez encore obtenir votre bachelor via le programme de transition ou opter pour le programme de bachelor dans le cadre de ces projets : Projet 600, Tremplin vers l'art infirmier.

## Infirmier(e) de base

Suivre la formation de base en soins infirmiers ? Grâce aux projets ci-dessous, vous pouvez suivre la formation en trois ans : Projet 600, Tremplin vers l'art infirmier, IA Formation supérieure



Saut 3



Saut 2

## Aide-soignant(e) +

Vous avez déjà obtenu votre diplôme et votre visa avant le 30/06/2020 ? Dans ce cas, vous pouvez suivre une formation via PentaPlus afin d'effectuer jusqu'à 5 actes de soins infirmiers supplémentaires.

## Aide-soignant(e)

Vous travaillez actuellement dans la logistique ou la maintenance et vous envisagez une formation dans les soins de santé ? Ces parcours de formation sont peut-être faits pour vous : Projet 600, Tremplin vers l'aide-soignant(e) et Projet 3030.



Saut 2



Saut 1

## Assistant logistique Soins

Vous travaillez actuellement en tant qu'assistant(e) de nettoyage et vous souhaitez faire vos premiers pas sur l'échelle des soins ? Dans ce cas, la formation de l'IKA vous permettra d'obtenir votre certificat d'assistant logistique soins (! uniquement pour les maisons en Flandre).

# Opportunités au sein du PC 330 : Maisons de repos

Saut 2

## Formation aide-soignant(e)

### Projet de formation aide-soignant(e) - Projet 600

#### **Qui peut en bénéficier ?**

- Vous êtes employé(e) en tant que salarié(e) au sein de nos maisons de repos.
- Vous travaillez au moins à mi-temps et êtes employé par votre employeur actuel depuis au moins 1 an
- La durée de votre contrat de travail est supérieure à la durée de la formation
- Vous occupez un emploi non soignant (par exemple, aide-cuisinier, assistant logistique, etc.)
- Vous n'êtes pas employé en tant que remplaçant d'un employé stagiaire.
- Outre les conditions susmentionnées, vous devez également remplir les conditions d'études et réussir les tests de sélection organisés par Febi

#### **Qu'est-ce que c'est ?**

Vous resterez employé et, tout en conservant votre salaire de base, vous serez dispensé de suivre la formation pour aide-soignant(e). Vous pouvez suivre la formation à temps partiel ou à temps plein. Pendant les vacances d'été, vous travaillerez comme d'habitude avec votre employeur et vous prendrez vos congés légaux.

#### **Comment ?**

Le projet est lancé une fois par an. La formation proprement dite commence en septembre. Les inscriptions commenceront en février et se termineront début mai. À la mi-juin, vous recevrez une communication vous indiquant si vous pouvez effectivement commencer le projet. Vous pouvez vous [inscrire via FeBi \(fe-bi.org\)](http://fe-bi.org). Discutez avec votre superviseur de ce qui est possible.

### Tremplin vers l'aide-soignant(e)

#### **Qui peut en bénéficier ?**

- Vous êtes déjà employé en tant que salarié au sein de nos maisons de repos
- Vous avez un contrat à durée indéterminée et travaillez au moins 19h/semaine
- Vous avez au moins 9 mois d'ancienneté (si vous avez moins de 26 ans ou plus de 50 ans, cette règle ne s'applique pas).
- Vous avez droit au congé-éducation flamand (VOV) ou au congé-éducation rémunéré (BEV).
- Outre les conditions susmentionnées, vous devez également remplir les conditions d'études et vous n'êtes pas encore en possession d'un diplôme d'enseignement supérieur.

#### **Qu'est-ce que c'est ?**

Vous combinez travail et études. En plus de vos droits actuels au VOV ou au BEV, vous pouvez prétendre à un congé de formation supplémentaire accordé par le projet. Les heures dépendent de votre régime de travail et de la formation que vous suivez. Vous pouvez utiliser ces heures pour suivre le programme de formation pour devenir aide-soignant(e). Cette formation est dispensée par un centre d'éducation pour adultes ou une autre école reconnue. Dans le cadre du projet, vous pouvez également récupérer une partie des frais d'inscription (max. 770 €/année scolaire).

## Opportunités au sein du PC 330 : Maisons de repos

### Tremplin vers l'aide-soignant(e) - suite

#### Comment ?

Le projet est disponible une fois par an. Vous devez poser votre candidature avant la fin du mois de septembre. Si vous commencez en février, la date limite est à la mi-février. Le moment où vous déposez votre demande déterminera si vous êtes éligible. Il est donc important de déposer votre demande dans les délais. Il y a également un nombre maximum d'inscriptions par centre de soins maison de repos ; assurez-vous de vérifier s'il y a de la place. Pour ce faire, votre employeur doit remplir un dossier de candidature en ligne.

Pour cela, vous devez également être déjà inscrit auprès de l'école où vous suivrez la formation. Vous devez vous réinscrire chaque année pour participer au projet pendant toute la durée du programme. Vous pouvez vous [inscrire via FeBi \(fe-bi-org\)](http://fe-bi-org)

***Veillez noter qu'il s'agit d'une faveur de la part de votre employeur pour programmer ces heures. consultez toujours votre responsable et voyez ce qui est possible.***

### Pentaplus

#### Qui peut en bénéficier ?

Tout aide-soignant(e) ayant obtenu son visa avant le 20/06/2020.

#### Qu'est-ce que c'est ?

Le parcours PentaPlus offre la possibilité de se perfectionner en tant aide-soignant(e) ce qui vous permet d'effectuer 5 actes infirmiers supplémentaires. Le parcours comprend une formation théorique, suivi d'un stage de 75 heures (Bruxelles & Wallonie) - 20 heures (Flandre) où vous pouvez pratiquer ces actions. Le stage lui-même peut être effectué au sein de Korian.

#### Comment ?

Le parcours PentaPlus est soutenu par Febi. Vous pouvez vous [inscrire via le site web de FeBi](http://fe-bi-org), en concertation avec votre manager. Celui-ci désignera également un mentor qui vous soutiendra tout au long du programme. Souhaitez-vous plus de soutien pour suivre cette formation ? Tant en Flandre qu'à Bruxelles, des cours en classe seront organisés pour que vous puissiez suivre PentaPlus en groupe.

# Opportunités au sein du PC 330 : Maisons de repos

Saut 3

## Formation infirmière de base

### Projet de formation en art infirmière - Projet 600

#### **Qui peut en bénéficier ?**

- Vous êtes employé(e) au sein de nos maisons de repos
- Vous travaillez au moins à mi-temps et avez déjà été employé pendant deux ans par un employeur au sein du CP 330 (ceci dans les 5 ans précédant votre entrée en formation)
- Votre contrat de travail dure plus longtemps que la durée de la formation
- Vous n'êtes pas employé en remplacement d'un stagiaire.
- Outre les conditions susmentionnées, vous devez également satisfaire aux conditions d'études et réussir les tests de sélection organisés par FeBi. Vous ne devez pas non plus avoir déjà commencé l'un des projets de formation d'infirmières de la FINSS

#### **Qu'est-ce que c'est ?**

Vous resterez employé et, tout en conservant votre salaire de base, vous serez dispensé de suivre la formation d'infirmier. Ici, vous pouvez choisir de suivre le brevet en art infirmier ou le bachelier en soins infirmiers. Vous suivez la formation à temps plein. Pendant les vacances d'été, vous continuez à travailler normalement chez votre employeur et à prendre vos congés légaux.

#### **Comment ?**

Le projet est lancé une fois par an. La formation elle-même commence en septembre. Les inscriptions commencent en février et se terminent début mai. A la mi-juin, vous recevrez un message vous indiquant si vous pouvez effectivement démarrer le projet.

Vous pouvez vous inscrire par [le site web de FeBi \(fe-bi-org\)](http://fe-bi-org).

Discutez avec votre responsable de ce qui est possible.

### Tremplin vers l'art infirmier

#### **Qui peut en bénéficier ?**

- Vous êtes déjà employé en tant que salarié au sein de nos maisons de repos
- Vous avez un contrat à durée indéterminée et travaillez au moins 19h/semaine
- Vous avez au moins 9 mois d'ancienneté (si vous avez moins de 26 ans ou plus de 50 ans, cette règle ne s'applique pas).
- Vous avez droit au congé-éducation flamand (VOV) ou au congé-éducation rémunéré (BEV).
- Outre les conditions susmentionnées, vous devez également remplir les conditions relatives à l'enseignement et vous ne devez pas encore être titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur.

#### **Qu'est-ce que c'est ?**

Vous combinez travail et études. En plus de vos droits actuels au VOV ou au BEV, vous pouvez prétendre à un congé de formation supplémentaire accordé par le projet.

Le nombre d'heures dépend de votre régime de travail et de la formation que vous suivez.

Vous pouvez utiliser ces heures pour suivre la formation d'infirmier. Vous avez le choix entre le brevet en art infirmier ou le bachelier en soins infirmiers. Dans le cadre du projet, vous pouvez également récupérer une partie des frais d'inscription (max. 1000 €/année scolaire, il n'y a pas de frais d'inscription pour le brevet en art infirmier).

## Opportunités au sein du PC 330 : Maisons de repos

### Tremplin vers l'art infirmier - suite

#### Comment ?

Le projet est disponible une fois par an. Vous devez poser votre candidature avant la fin du mois de septembre. Si vous commencez en février, la date limite est la mi-février. Le moment où vous déposez votre candidature déterminera si vous êtes éligible. La date de la demande d'inscription déterminera votre éligibilité. Il est donc important de s'inscrire à temps. Il y a également un nombre maximum d'inscriptions par maison de repos ; vérifiez donc s'il y a de la place. Votre employeur doit préparer un dossier de candidature en ligne. Pour cela vous devez également être déjà inscrit auprès de l'école où vous suivrez le cours. Vous devez renouveler votre inscription chaque année. Vous pouvez vous inscrire via [FeBi \(fe-bi-org\)](http://fe-bi-org).

**Attention, c'est à votre employeur qu'il revient de planifier ces heures, consultez-le donc toujours.**

Saut 4

### Bachelier infirmier(e)

**Grâce aux projets « Projet 600 », « Tremplin vers l'art infirmier », vous pouvez accéder directement au programme de bachelier. Vous êtes déjà titulaire du brevet en art infirmier. Dans ce cas, vous pouvez passer par formation passerelle pour obtenir votre diplôme de bachelier. Malheureusement, il n'existe actuellement aucun projet de formation distinct. Vous ne pouvez donc suivre cette formation (en partie) pendant vos heures de travail par le biais d'un congé-éducation flamand ou d'un congé-éducation rémunéré.**

Saut 5

### Infirmier(e) en chef

**Prêt à passer à l'étape suivante ? Suivez le parcours « Leadership - fondamentaux » pour perfectionner vos compétences en matière de leadership. Plus d'informations sur [la page 39](#).**

N'oubliez pas de discuter de vos ambitions avec votre responsable. Avez-vous encore des questions sur vos possibilités d'évoluer ? Contactez Corinne Huybrechts ([korianacademybelgium@korian.be](mailto:korianacademybelgium@korian.be))



*Prendre des mesures pour votre bien-être psychosocial !*

# Bien-être

En plus de toutes les formations que vous trouverez dans ce guide, il est également très important de prendre soin de vous-même ! Nous voulons vous encourager à le faire et vous donner les outils pour commencer dès aujourd'hui.

**Il existe de nombreux canaux que vous pouvez utiliser en toute confidentialité si vous ne vous sentez pas bien :**

- Vous pouvez vous adresser aux **personnes de confiance** de votre maison. Vous trouverez des informations à ce sujet dans le règlement de travail ou sur une affiche dans la salle des employés.
- Si vous cherchez encore votre personne de confiance, si vous voulez plus d'informations ou si vous voulez parler à quelqu'un en dehors de votre environnement immédiat, vous pouvez également contacter **la personne de confiance centrale** Paul Bosqué au tél 03 318 55 99 ou par email à [personnedeconfiance@korian.be](mailto:personnedeconfiance@korian.be). Paul Bosqué est également la personne de confiance du siège. Ha-Na-Lee Gysen est la personne de confiance pour Korian Home Care tél : 03 860 70 29

Vous pouvez également contacter **le service externe de prévention psychosociale** de Mensura au 02 549 71 57 ou du CLB au 011 30 00 28 . Vous y trouverez un psychologue qui pourra certainement vous aider en toute confiance. Faites le premier pas dès aujourd'hui !

Il existe également un large éventail de formations sur la résilience, le burn-out, la gestion des émotions, la gestion de l'agressivité, la gestion du temps,

etc. chez Febi, notre **fédération sectorielle**, à l'adresse [www.fe-bi.org/fr/thema/30491/offre-de-formationen](http://www.fe-bi.org/fr/thema/30491/offre-de-formationen).

**Vous pouvez trouver d'autres formations ou informations intéressantes sur les sites :**

**Emploi et formation**  
[www.leforem.be](http://www.leforem.be)

**Soutien psychologique pour enfants**  
[www.103ecoute.be](http://www.103ecoute.be)

**Une écoute 24h/24 pour ceux qui en ont besoin**  
[www.tele-acceuil.be](http://www.tele-acceuil.be)

**Dépendances**  
[www.infordrogues.be](http://www.infordrogues.be)

**Santé et bien-être**  
[www.aviq.be](http://www.aviq.be)

**Services sociaux**  
[www.actionsociale.wallonie.be](http://www.actionsociale.wallonie.be)

**Bien-être au travail**  
[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

**By Health Care**

**Consultez également nos formations sur le bien-être :**

- 1. Gérer les tensions, l'escalade et les comportements agressifs**
- 2. Le bien-être au travail**

*Retrouvez votre formation  
facilement grâce à la table des  
matières !*

# Contenu

## Allround skills

Compétences numériques - base.....	36
Comment créer un e-learning percutant ? .....	37
Comment organiser un webinaire en direct percutant ?.....	38
Leadership - Fundamentals .....	39
MC - Diriger en coachant .....	40
MC - Donner et recevoir du feedback (dans le cadre des entretiens de coopération).....	41
MC - Le leadership en période de changement.....	42
Formation pour mentors .....	43
MS365 formations (uniquement pour HQ et les directeurs).....	44
Gérer les comportements agressifs des résidents et des membres de famille.....	44
Formation en langue - (uniquement pour HQ et les directeurs) .....	45
Renforcer la communication avec les familles.....	45

## Allround software

ClickUp formation de base.....	46
ClickUp session d'extension .....	46

## Assisted living

Résidences-services - Cadre général et processus opérationnels.....	47
Logement assisté - Comment organiser efficacement une séance d'information à l'intention des candidats locataires ?.....	47

## CARE

De beroepsrollen van de woonleefbegeleider (uniquement en NL) .....	48
La démence - formation de base CARE et NON CARE.....	49
La démence - Webinaires thématiques.....	50
E-learning Démence (disponible au cours de l'année 2025).....	50
Charte éthique et valeurs : jeu des valeurs.....	51
Contention : qu'est-ce qui est possible, autorisé, obligatoire ?.....	52
Hygiène des mains.....	53
Connaissances actuelles en matière de soins des plaies.....	53
Hygiène et prévention des infections .....	54
ICH et votre fonction - HQ.....	54
Politique de médication pour les infirmier(e)s.....	55
Politique de médication pour les aides-soignant(e)s .....	56
Enregistrer des observations et en assurer le suivi selon la méthode DAR.....	57
Soins palliatifs - formation de base.....	57
PentaPlus.....	58
Processus soins personnalisés et plan de vie.....	58
Processus pour la médication pour infirmières et responsables de soins.....	59
Processus médication pour les aides-soignant(e)s .....	59
Processus pour les thérapies non médicamenteuses et la vie sociale.....	60
Processus d'accueil/de sortie.....	60
Processus de soins.....	61
Planification anticipée de soins - formation de base.....	62

## Facility & purchase

BA4.....	63
La légionelle .....	63
Fonctionnement et procédures Purchase & Facility.....	64
TOPdesk pour le suivi / service technique d'inventaire DIR.....	65
TOPdesk pour le suivi / service technique d'inventaire TECH.....	65

## Finance

Formation de base « Financements des MRPA et MRS en RW et en RBXL » .....	66
Utilisation correcte de l'échelle de Katz et le déroulement d'un contrôle Kappa.....	66

## Health & safety

Prévention incendie - pratique .....	67
Prévention incendie - théorie.....	68
Prévention incendie - théorie - e-learning.....	68
Secourisme .....	69
Techniques de levage et de soulèvement .....	69
Hydratation et prévention des coups de chaleur .....	70
Safety Day.....	71

## Home Care - Infirmier(e)s à domicile

Het verpleegdossier - online opleiding Dewallens & partners (uniquement en NL).....	72
Levensreddend Handelen (uniquement en NL).....	72
Nomenclatuur: facturatie van verpleegkundige prestaties (uniquement en NL).....	73
RIZIV-controles en -onderzoeken door de Toezichtcommissie (uniquement en NL).....	73
Soins palliatifs.....	74
Samenwerken met zorgkundigen binnen de equipe thuisverpleging (uniquement en NL) .....	75

## Home Care - Soins à domicile (uniquement en NL)

Beroepshouding, deontologie en ethiek.....	76
Efficient strijken.....	76
Ergonomisch werken: Elleboog- en polsklachten .....	77
Ik deed de deur open en daar lag hij/zij.....	77

## Hotelservices & hospitality

Formation de base aux bonnes pratiques environnementales: .....	78
disponible au cours de l'année 2025.....	78
Building care - Salubris.....	78
HACCP - Basics .....	79
Durabilité et déchets alimentaires: disponible au cours de l'année 2025.....	79
HACCP - Food Safety .....	80
Kitchen - Salubris.....	80
Expérience de repas - théorie .....	81
Préparation des repas : utilisation des appareils.....	82
Préparation repas culinaire .....	82
Processus Cuisine.....	83
Processus Nettoyage et linge .....	83
Q&R session Hotel Services & Hospitality .....	84
Cuisine de régénération - cuisine centrale.....	84
Déchets alimentaires Waste Watch pour les responsables de cuisine : disponible au cours de l'année 2025.....	85

## Human resources

Eblox - nouveaux directeurs et adjoints.....	86
RH & HP - nouveaux directeurs.....	86
HR DEV Learning & Development - nouveaux directeurs .....	87
HR DEV Recruitment (TalentsK Recruitment).....	88
Mis à jour annuelle pour les facilitateurs de formation .....	89
Accueil nouveaux collaborateurs Home Care .....	89
Plan de formation - pour les facilitateurs de formation .....	90
Plan de formation - nouveaux directeurs .....	90
Processus du département RH Développement - nouveaux directeurs.....	91
Le bien-être psychosocial - procédure de la dénonciation.....	92
Q&R - Facilitateur de formation - mensuelle (3ième mardi du mois).....	92
Q&R TalentsK Recruitment.....	93
Saga Planner - nouveaux directeurs .....	93
Saga pour les planificateurs.....	94
Facilitateur de formation - Formation de base .....	95
Mise à jour développeurs e-learning .....	95
Mise à jour pour les formateurs.....	96

<b>IT</b>	
ICT - onboarding pour les nouveaux directeurs .....	96
<b>Legal</b>	
Contre la corruption .....	97
Résidences-services - copropriété.....	97
RGPD - onboarding.....	98
RGPD (onboarding) pour la direction et le responsable protection de vie privée (NEW VERSION).....	98
Formation juridique - nouveaux directeurs .....	99
<b>Marketing &amp; communication</b>	
Marketing et communication pour les nouveaux directeurs .....	99
Les réseaux sociaux - formation de base.....	100
Les réseaux sociaux - niveau avancé .....	101
<b>Orthoshop</b>	
Entretien appareils auditifs.....	102
Mesures des bas de compression.....	102
<b>Quality</b>	
Gestionnaire de documents QMS.....	103
E-learning QMS pour les employés.....	103
Comment réagir de façon appropriée à une plainte, une remarque (négative).....	104
Journée qualité .....	104
Assurance qualité Soins à Domicile .....	105
Analyse des causes des incidents et des notifications (incidents liés aux médicaments, chutes, plaintes, etc.)	106
Soins palliatifs - formation approfondie.....	107
Positive Care .....	107
Processus pour la qualité et le risque.....	108
Q KPI's: quoi et comment? (formation de base, en développement).....	108
<b>Software (CARE solution, Geracc, Into.Care)</b>	
Formation de base du logiciel de soins - Introduction .....	109
Formation de base du logiciel de soins - Utilisation générale de l'application mobile .....	109
Formation de base du logiciel de soins - Enregistrement des tâches de soins.....	110
Formation de base du logiciel de soins - Enregistrement de la médication .....	110
Gestion des résidents et facturation dans le logiciel de soins.....	111
Facturation forfaitaire (VAZG/INAMI/IRISCARE).....	111
Utilisation du logiciel de soins pour les KELA .....	112
Introduction au logiciel de soins pour (nouveaux) directeurs .....	112
Médication - partie 1 - Gestion du schéma de médication .....	113
Médication - partie 2 - Régistration médicaments/formulaire.....	114
Médication - partie 3 - Commande et gestion de stock des médicaments .....	115
Médication - Coopération avec la pharmacie.....	116
Formation sur mesure dans le logiciel de soins .....	116
Rapports et QKPI .....	117
Dossier de soins - partie 1 - Nouveau résident.....	118
Dossier de soins - partie 2 - Enregistrement des soins administrés.....	119
<b>Well-being</b>	
Personne de confiance : formation de base.....	120
Gérer les tensions, l'escalade et les comportements agressifs .....	121
Supervision personnes de confiance.....	122
Le bien être au travail.....	123



# Formations par catégorie

## Compétences numériques - base

Les tendances numériques dans la société se traduisent également dans le secteur des soins. Nos activités deviennent de plus en plus numériques. Nous constatons que tous les employés ne sont pas en mesure de gérer les outils de travail numériques. C'est là que nous voulons les soutenir.

Développement personnel

Employés



**Durée de la formation :** 3 demi-jours

**Méthode :** en présentiel

### Objectif

Tous les membres de notre personnel devraient avoir des compétences numériques de base afin de pouvoir effectuer les enregistrements nécessaires à l'aide d'un smartphone ou d'un ordinateur.

### Contenu

- Que sont le hardware et le software ?
- Comment utiliser une souris/un clavier
- Introduction à Windows ( base)
- Travailler avec un smartphone
- Envoyer des courriels à l'aide d'Outlook ( base)



## Comment créer un e-learning percutant ?

Un e-learning performant est essentiel pour transférer efficacement les connaissances et les compétences dans un monde numérique. Un contenu engageant, des éléments interactifs et une expérience conviviale permettent aux participants non seulement d'apprendre, mais aussi de se développer. La création de modules e-learning de qualité augmente l'engagement et garantit des résultats durables.

Développement personnel

Cadres et employés



Développeur e-learning



**Durée de la formation :** 2x 2 heures **Méthode:** webinaire

### Contenu

#### **Session 1 (2 heures en ligne) : Comment construire un module efficace ?**

- Quand un e-learning est-il utile ? Quelle est la différence entre l'e-learning (expérience d'apprentissage) et les ressources (matériel d'apprentissage « just in time ») ?
- Comment partir des objectifs plutôt que du contenu ? Comment se concentrer sur la capacité (pratique) plutôt que sur la connaissance (théorie) ? Comment faire la sélection entre ce qui est « agréable à savoir » et ce qui est « nécessaire à savoir » ?
- Comment rendre votre module pertinent dès le départ ? Comment faire en sorte que les participants comprennent bien la « douleur d'apprentissage » ?
- Comment activer les connaissances préalables des participants ?

#### **Session 2 (2 heures en ligne) : Comment construire un module interactif qui attire tous les utilisateurs ?**

- Comment stimuler la réflexion des participants tout au long d'un module ?
- Quelles formes de travail interactives peuvent être utilisées et à quel moment ?
- Comment ajouter facilement des histoires au module ?
- Comment tirer le meilleur parti de la présentation de votre module ?

Les sessions sont construites autour d'un exemple pratique, de préférence un module e-learning existant. Pendant les sessions, les pièges et les solutions sont démontrés sur la base de la liste de contrôle de qualité d-teach et les participants apprennent à utiliser la liste de contrôle pour évaluer et améliorer les modules existants et les nouveaux modules.



## Comment organiser un webinaire en direct percutant ?

Un webinaire en direct offre aux participants l'occasion unique d'acquérir des connaissances et d'interagir avec des experts et d'autres participants en temps réel, sans avoir à se déplacer. Ils obtiennent ainsi des réponses immédiates à leurs questions, se sentent connectés et vivent une expérience d'apprentissage dynamique.

Développement personnel

Cadres et employés

Formateur



**Durée de la formation :** 2x 2 heures **Méthode :** webinaire

### Contenu

#### **Session 1 (2 heures en ligne) : Comment construire un webinaire efficace ?**

- Comment structurer et construire un webinaire de manière efficace ?
- Comment partir des objectifs plutôt que du contenu ? Comment se concentrer sur la capacité à faire (pratique) plutôt que sur la connaissance (théorie) ? Comment faire la différence entre ce qui est « agréable à savoir » et ce qui est « nécessaire à savoir » ?
- Comment rendre votre webinaire pertinent dès le départ ? Comment faire en sorte que les participants comprennent bien la « douleur d'apprentissage » ?

#### **Session 2 (2 heures en ligne) : Comment construire un webinaire interactif qui attire tous les participants ?**

- Comment impliquer les participants dans votre webinaire ? Comment transformer les spectateurs en participants actifs ?
- Quelles formes de travail interactif peuvent être utilisées et à quel moment : brise-glace, énergisants, billets de sortie, etc.
- Quelles sont les possibilités (techniques) de Microsoft Teams ?

Au cours des sessions, les pièges et les solutions sont démontrés sur la base de la liste de contrôle de qualité d-teach et les participants apprennent à utiliser la liste de contrôle pour évaluer et améliorer les webinaires existants et nouveaux.



## Leadership - Fundamentals

Notre organisation offre aux (nouveaux) managers, mais aussi à ceux qui souhaitent évoluer vers un poste de direction, la possibilité de participer à la formation "Leadership - fundamentals". Ce programme de formation de 34 heures, dont le leitmotiv est "connecter la communication", se concentre sur 4 styles de leadership différents : instruire, motiver, soutenir et déléguer. Ce programme part d'un constat personnel et aboutit, après des séances en classe et des interventions, à un plan de développement personnel, dont vous pourrez assurer le suivi avec votre responsable lors de votre entretien RH. Cette formation est reconnue pour le complément fonctionnel.

Développement personnel

Cadres



**Durée de la formation :**  
34h en 5 jours  
**Méthode :**  
en présentiel / webinaire

### Important!

- Discutez de votre intérêt avec votre directeur/manager avant de vous inscrire.
- S'il/elle est d'accord, vous pouvez vous inscrire via SAGA.
- Écrivez une lettre de motivation à votre responsable avant le début de la formation.
- En vous inscrivant, vous participez à toutes les sessions. Votre responsable créera le cadre nécessaire à cet effet.
- Ce cours est reconnu pour le congé de formation. En vous inscrivant, vous déclarez être d'accord.
- Cette formation est reconnue pour le complément d'emploi - formation de base et continue.

### Contenu

#### **Jour 1 : Renforcer votre leadership personnel**

- Découvrez votre style de leadership et alignez-vous sur votre équipe.
- Apprenez à créer une culture d'ouverture et de confiance grâce à une communication connectée.

#### **Jour 2 : Un leadership situationnel efficace**

- Apprenez à adapter votre style de leadership à la situation de votre équipe.
- Travaillez sur votre plan de développement personnel (PDP).

#### **Jour 3 : Approfondissement et application sur le lieu de travail**

- Utilisation d'études de cas réels à appliquer sur le lieu de travail.
- L'accent est mis sur le développement de l'équipe et la création d'une atmosphère de travail positive grâce à une communication efficace.
- L'approfondissement de votre PDP reste central.

#### **Jours 4 et 5 : Intervention et réflexion**

- Partagez les défis avec d'autres dirigeants afin de trouver de nouvelles idées et solutions.
- Travaillez sur votre PDP et sur des plans d'action concrets.

**Vous n'êtes pas sûr de correspondre au profil requis pour suivre cette voie ? Posez-vous les questions suivantes. Si vous répondez « oui » à plusieurs de ces questions, vous avez tout intérêt à suivre les masterclass.**

1. Avez-vous participé à un cours de leadership de plusieurs jours au cours des deux dernières années ?
2. Connaissez-vous le modèle Connecting Communication ?
3. Connaissez-vous le modèle de Leadership situationnel ?

## MC - Diriger en coachant

Votre rôle de leader est crucial pour le bien-être du personnel et des résidents. Cette formation est spécialement conçue pour vous aider à adapter votre style de leadership aux différents besoins de votre équipe. Vous apprendrez à encadrer, motiver et soutenir efficacement les employés afin qu'ils atteignent leur meilleur potentiel. Cette session vous fournira des outils pratiques et des idées pour mieux guider votre équipe et créer un environnement de travail positif et productif. Nous organisons ce parcours pour les chefs de service, directeurs et cadres au sein du siège.

Développement personnel

Cadres



**Durée de la formation :**

2 demi-journées

**Méthode :**

en présentiel

### Objectif

#### **Communication efficace :**

Améliorer les compétences en matière de communication, notamment en posant des questions et en donnant un retour d'information. Apprendre à écouter à différents niveaux : contenu, processus et relation.

#### **Alignement du leadership :**

Comprendre comment appliquer le bon style de leadership en fonction du niveau de développement de l'employé. Passer avec souplesse d'un style à l'autre en fonction de la situation.

#### **Coaching et orientation :**

Acquérir les compétences nécessaires pour soutenir les employés dans leur croissance et leur développement. Favoriser l'appropriation par les employés en leur donnant confiance et en leur confiant des responsabilités.

### Contenu

#### **Introduction et attentes :**

- Commencer par l'auto-réflexion
- Importance d'une communication ouverte et de poser les bonnes questions pour parvenir à la question du coaching

#### **Modèle de résultats :**

- Analyse de la situation actuelle et de la situation souhaitée
- Identification des obstacles et du soutien
- Évaluation de la probabilité de réussite

#### **Styles de coaching selon le**

##### **« Situational Leadership Model » :**

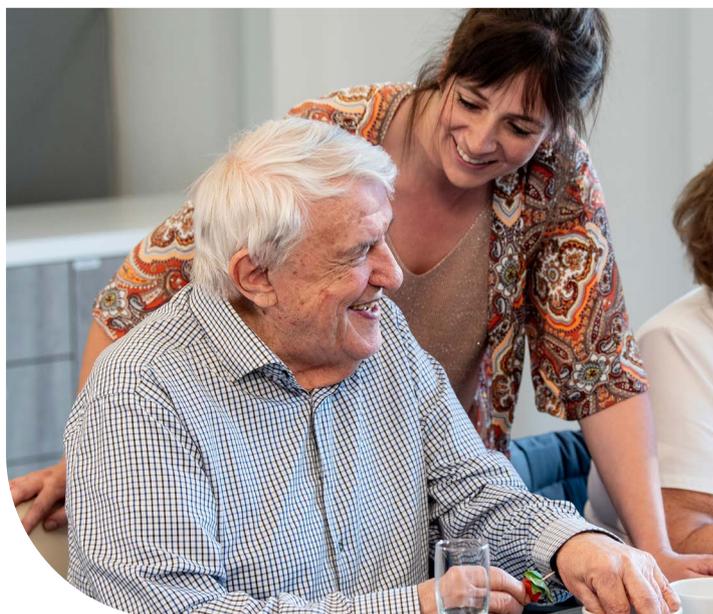
- Instruire
- Coaching
- Soutien
- Déléguer

##### Leaders window:

- Aligner le leadership sur les niveaux de compétence et d'engagement
- Utiliser différents styles ; motiver, instruire, soutenir et déléguer

##### Donner un feedback :

- Utilisation de la structure « MOI MOI VOUS MOI » pour le feedback
- Importance de l'objectivité et de l'absence de préjugés



## MC - Donner et recevoir du feedback (dans le cadre des entretiens de coopération)

Dans un secteur où la collaboration et la communication sont cruciales, nous voulons vous donner les outils et les connaissances nécessaires pour optimiser votre travail et celui de votre équipe. Cette formation vous aidera à donner du feedback avec confiance et empathie, à surmonter les obstacles à la communication et à favoriser une culture de travail positive. Ensemble, nous créerons un environnement dans lequel chacun se sentira écouté, valorisé et motivé pour progresser. Cette formation est organisée pour les chefs de département, les directeurs et les cadres du siège.

Développement personnel

Cadres



**Durée de la formation :**

1 demi-journée

**Méthode :**

en présentiel

### Objectif

#### **1. Le renforcement des compétences en matière de communication :**

Les cadres apprennent à surmonter les obstacles à la communication et à communiquer efficacement avec les employés.

#### **2. Maîtriser les techniques de feedback :**

Les managers développent la capacité à donner un feedback positif et constructif, basé sur des observations et axé sur le comportement futur.

#### **3. L'écoute et la compréhension empathiques :**

Apprendre à recevoir un feedback de manière empathique, sans réagir de manière défensive, et l'importance de l'écoute active dans les conversations collaboratives.

#### **4. L'utilisation du feedback dans les conversations collaboratives :**

Intégrer le feedback dans les conversations collaboratives régulières afin d'améliorer la collaboration et d'atteindre des objectifs communs.

#### **5. Création d'un climat sûr pour le feedback :**

Les managers apprennent à créer un environnement sûr dans lequel les employés se sentent à l'aise pour donner et recevoir du feedback.

### Contenu

#### **Communication**

- Transmettre et recevoir clairement des informations
- Influence des filtres sur la communication

#### **Feedback**

- Importance du retour d'information sur les performances et le comportement
- Importance du feedback ciblé

#### **Processus de feedback**

- 4 étapes du retour d'information

#### **Recevoir du feed-back**

- Comment recevoir et accepter un retour d'information



## MC - Le leadership en période de changement

Dans un monde en constante évolution, la capacité à diriger et à accepter le changement est cruciale pour la réussite. Cette formation est spécialement conçue pour les dirigeants qui souhaitent renforcer leurs compétences afin de guider efficacement leurs équipes dans les processus de changement. Découvrez comment développer une vision forte, surmonter les résistances et créer une culture du changement positive. Ensemble, nous vous préparerons à conduire et à intégrer le changement dans votre organisation avec confiance et stratégie.

Développement personnel

Cadres



**Durée de la formation :**

1 demi-journée

**Méthode :**

en présentiel

### Objectif

#### **1. Gestion des processus de changement :**

Les managers apprennent à structurer et à guider les processus de changement en suivant les huit étapes de Kotter.

#### **2. Renforcement des compétences en matière de communication :**

Apprendre à communiquer efficacement la vision et les stratégies, y compris comment gérer les mauvaises nouvelles et maintenir la congruence dans la communication.

#### **3. Reconnaissance et gestion des résistances :**

Comprendre les causes de la résistance au changement et apprendre à la transformer en contribution constructive.

#### **4. Motiver et Engager :**

Développer des techniques pour motiver les employés, accroître leur engagement et leur permettre de participer activement au changement.

#### **5. Réflexion et Planification Stratégiques :**

Apprendre aux managers à réfléchir stratégiquement et à élaborer des plans qui soutiennent le changement, y compris la création de gains rapides et l'intégration du changement dans la culture organisationnelle.

### Contenu

- Création d'une urgence
- Diriger une coalition
- Développement de la vision et communication
- Empowerment
- Gérer les résistances



## Formation pour mentors

Vous aimez encadrer des étudiants pendant leur stage ou aider de nouveaux collègues à démarrer ? Vous êtes encore à la recherche d'une bonne approche ? Cette formation de mentor est peut-être faite pour vous ! Au sein de notre organisation, nous estimons qu'il est important de mettre l'accent sur un environnement d'apprentissage puissant, et un mentor reconnu est indispensable. En tant que mentor, vous pouvez ensuite être affecté à la supervision d'étudiants dans le cadre des différents parcours d'apprentissage tels que l'apprentissage en parallèle, le parcours IKA pour devenir aide-soignant(e),... ou vous pouvez être assigné à un nouveau collègue qui débute. Ce parcours mène à un certificat de mentor reconnu qui répond aux conditions du gouvernement flamand.

### Mentor



**Durée de la formation :** 1 journée **Méthode :** en présentiel / webinaire

#### Objectif

##### **Développer une vision du rôle de mentor :**

Vous obtiendrez une image claire du rôle de mentor et apprendrez comment avoir un impact efficace sur le développement des étudiants ou des collègues.

##### **Connaître les différents styles d'apprentissage :**

Vous apprendrez à connaître les différents styles d'apprentissage et à les mettre en pratique pour optimiser l'expérience d'apprentissage de l'étudiant ou du collègue.

##### **Développer des compétences en matière de coaching :**

Vous recevrez des outils pratiques pour affiner et renforcer vos compétences en matière de coaching afin de pouvoir passer au niveau supérieur. Vous recevrez des outils pratiques pour affiner et renforcer vos compétences en matière de coaching afin de pouvoir passer au niveau supérieur.

#### Contenu

- Être capable d'appliquer le mentorat de manière efficace
- Appliquer les différents styles d'apprentissage disponibles et les intégrer dans le processus de mentorat
- Assumer un rôle de coach



## MS365 formations (uniquement pour HQ et les directeurs)

Au sein de notre organisation, nous utilisons divers composants via Microsoft 365 pour travailler (ensemble) de manière productive et efficace. Pour bénéficier au mieux des outils tels que Word, Excel, Teams, OneNote, PowerPoint, ...une formation peut vous servir d'outil. Grâce à ces formations, organisées par notre partenaire BestBuro, vous pouvez améliorer vos compétences pour travailler encore plus efficacement.

Développement personnel

Cadres et employés

Cadres



**Durée de la formation :** 1 demi- ou jour entier

**Méthode :** en présentiel

### Objectif

Grâce à ces cours interactifs, vous pouvez sélectionner les modules spécifiques de MS365 sur lesquels vous souhaitez encore travailler.

### Les modules suivants peuvent être sélectionnés :

- PowerPoint
- Excel
- Outlook
- Teams
- OneNote

### Contenu

Ces formations sont organisées par BestBuro. Ils fournissent du matériel de formation et un ordinateur portable afin de mettre immédiatement en pratique la théorie acquise.

Vous choisissez l'un des cours ci-dessus pour vous spécialiser davantage.

## Gérer les comportements agressifs des résidents et des membres de famille

Dans le domaine des soins aux personnes âgées, l'agressivité des résidents et de leurs proches peut constituer un défi majeur pour le personnel. Il est essentiel de pouvoir gérer efficacement ces situations pour garantir un environnement de travail sûr.

Développement personnel

Cadres et employés

Cadres



**Durée de la formation :**

1 demi-journée

**Méthode :** en présentiel

### Objectif

Cette formation permet aux participants d'acquérir les connaissances et les compétences essentielles pour gérer efficacement l'agression et promouvoir un environnement plus favorable pour les résidents et le personnel.

### Contenu

#### 3 formations FeBi :

- Du conflit à la connexion : gérer l'agression et le stress
- Prendre soin avec la main douce : gérer l'agressivité des résidents et des proches
- Gérer l'agressivité des résidents et des proches

## Formation en langue - (uniquement pour HQ et les directeurs)

Apprenez le français, l'allemand et/ou l'anglais de manière professionnelle et pratique grâce au « coaching linguistique en ligne ».

Développement personnel

Cadres et employés

Cadres



**Durée de la formation :** 32h **Méthode :** webinaire

### Objectif

**Est-il important pour votre travail que vous puissiez vous exprimer (mieux) en français, en allemand ou en anglais ?**

Deux fois par an (janvier et juin), vous pouvez participer au programme de coaching linguistique en vous inscrivant à l'une des sessions d'intérêt de SAGA.

Le mois suivant, vous serez contacté par un collaborateur d'Elohim (notre partenaire) pour une évaluation écrite et orale. Sur cette base, des groupes de niveau seront constitués qui débiteront le 1er mars et le 1er septembre avec le programme de coaching linguistique en ligne de 32 heures (16\*2h).

### Contenu

Ce cours est reconnu pour les congés de formation et les congés éducatifs flamands. En vous inscrivant, vous déclarez être d'accord avec cela et vous vous engagez à participer à toutes les sessions. Cette formation nécessite un engagement d'environ 4 mois.

## Renforcer la communication avec les familles

L'intensité du stress dans le secteur des soins a augmenté de façon spectaculaire. Au cours de cette formation, l'objectif est de mettre l'accent sur la communication et le comportement.

Développement personnel

Cadres et employés

Cadres



**Durée de la formation :** 1 demi-journée **Méthode :** en présentiel

### Objectif

Il est très important d'être conscient de son propre comportement et de communiquer clairement. Nous apprenons également à reconnaître l'agression et à agir pour la réduire.

### Contenu

On nous présente la thèse générale de base de la communication, expliquée à l'aide d'exemples quotidiens. En outre, nous discutons des différents types de communication et de comportement, ainsi que des obstacles à une communication efficace. Nous réfléchissons également à notre propre comportement envers les autres et apprenons à transmettre des messages difficiles à la famille et aux résidents, par exemple. Nous réfléchissons également à l'agression : quels en sont les signes et comment la prévenir ou la réduire.

### Mode de travail :

Nous commençons par des propositions de base, où nous discutons également de quelques exemples de situations de la période passée. En outre, les outils pratiques seront soutenus par une présentation.

## ClickUp formation de base

ClickUp, l'outil que nous utilisons pour le suivi de différents projets. Ceci tant au sein de votre propre équipe que dans l'ensemble de la société.

Développement personnel

Cadres et employés



**Durée de la formation :** 2h  
**Méthode :** en présentiel/webinaire

### Objectif

En quoi consiste Click-Up et comment utiliser cet outil pour suivre les projets et les tâches.

### Contenu

#### **Introduction et configuration de ClickUp**

- Principes de base de ClickUp
- Création de dossiers et de listes
- Vue de la liste
- Vue Gantt
- Vue chronologique
- Création de documents
- Q&R ClickUp Basics

## ClickUp session d'extension

La formation à l'extension de ClickUp se compose de plusieurs sessions d'une heure chacune, chaque session couvrant un sujet spécifique de ClickUp. Les thèmes abordés vont au-delà de la simple personnalisation et de la gestion des listes et des tâches. La répartition exacte des sujets sera bientôt disponible.

Développement personnel

Cadres et employés



**Durée de la formation :** 1h **Méthode :** webinaire

### Connaissances préalables

Les connaissances préalables suivantes sont requises pour la formation à l'extension ClickUp :

- Avoir suivi avec succès la formation de base
- Ou une expérience suffisante dans la création et la gestion de dossiers, de listes et de tâches dans ClickUp

### Objectif

L'objectif de ces sessions est de vous permettre d'explorer les différentes fonctionnalités de ClickUp. ClickUp offre bien plus qu'une simple gestion de projet, et ces sessions expliqueront ces fonctionnalités étendues.

## Résidences-services - Cadre général et processus opérationnels

Vous êtes directeur responsable des Résidences-services ou vous êtes assistant résidentiel, assistant d'accueil ou responsable des admissions ? Ne manquez pas cette formation.

Développement personnel		Formation obligatoire I Onboarding		Assistant de vie
Employés	Cadres	Employés	Cadres	
		 RS	 RS	

**Durée de la formation : 2h Méthode : en présentiel**

### Objectif

La connaissance de la législation et les processus opérationnels décrits sont des éléments essentiels pour gérer un RS et obtenir ou maintenir la certification ISO. La formation aborde également la tarification et l'approche spécifique du bail.

### Contenu

**Au cours de cette formation, nous abordons les questions suivantes :**

- Comptabilisation et aspects financiers
- Interprétations des normes
- Contrat d'habitation/manuel Q
- TBO/VME
- Processus opérationnels
- Soutien à l'Expérience Client

## Logement assisté - Comment organiser efficacement une séance d'information à l'intention des candidats locataires ?

Avez-vous une peur bleue de parler devant un groupe de locataires potentiels de résidences-services ? Nous sommes heureux de vous l'enseigner de manière interactive ! Nous utilisons une présentation PowerPoint que vous pourrez ensuite utiliser chez vous.

Formation obligatoire I Onboarding		Assistant de vie
Employés	Cadres	
 RS	 RS	

**Durée de la formation : 2,5h Méthode : en présentiel**

### Objectif

Session d'information à bas seuil pour présenter la location d'une résidence-services aux locataires potentiels d'une manière fluide et dynamique.

### Contenu

- Présentation séance d'information PowerPoint
- Approche et organisation

## De beroepsrollen van de woonleefbegeleider

Als begeleider help je bewoners hun autonomie te behouden, ondanks hun kwetsbaarheid, en stimuleer je zinnige activiteiten die hun dagelijks leven verrijken. Door de recente aanpassingen in het woonzorgdecreet heeft deze rol (de vroegere animator) een nieuwe dimensie gekregen, met meer diepgang en zes specifieke beroepsrollen. Deze opleiding biedt een unieke kans om je verder te specialiseren in deze rollen en de kansen die deze bieden. **FORMATION UNIQUEMENT EN NL**

Persoonlijke ontwikkeling

Werknemers en leidinggevenden



Begeleider wonen en leven



**Duur opleiding :** 32u **Methode :** klassikaal

### Voorkennis

Je bent reeds werkzaam als animator of begeleider wonen en leven binnen het woonzorgcentrum.

### Objectif

Deze opleiding biedt een unieke kans om je verder te specialiseren in de zes beroepsrollen van een woonleefbegeleider en de kansen die deze bieden.

### Contenu

- Je leert hoe je een evenwichtig activiteitenprogramma kunt opstellen op maat van de bewoners in het woonzorgcentrum
- Kennismaken en toepassen van de zes nieuwe beroepsrollen gekoppeld aan onze waarden 'Positive Care'
- Je krijgt concrete handvaten om aan de slag te gaan met de woonleefvisie in het woonzorgcentrum

### Na deze opleiding:

- Ken je de verschillende beroepsrollen en hun onderlinge samenhang
- Kan je aan de slag met het toepassen van deze rollen binnen jouw huidige functie
- Kan je aan de slag met het verder uitwerken van deze rollen op maat van de bewoners binnen het woonzorgcentrum

**Per woonzorgcentrum kan er één persoon deelnemen aan deze opleiding.**



## La démence - formation de base CARE et NON CARE

Notre cerveau n'est pas fait pour « gérer » les personnes souffrant de démence. Nous devons donc apprendre à le faire. Nous devons nous adapter à elles, et non l'inverse. Cette formation fournit les outils nécessaires pour y parvenir !

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding	
Employés et cadres	Employés	Cadres
<p><b>Durée de la formation :</b> 1 demi-journée <b>Méthode :</b> en présentiel / webinaire</p>		

### Objectif

Illustrer notre vision sur la démence par des exemples concrets et des conseils afin qu'ensemble, nous puissions assurer une meilleure qualité de vie à nos résidents.

### Contenu

- Aspects médicaux
- Vision basée sur le cadre de référence pour la qualité de vie, la résidence et les soins des personnes atteintes de démence, traduite en exemples pratiques concrets et en conseils.
- Faire face au changement de comportement



## La démence - Webinaires thématiques

Dans les webinaires, nous en apprenons davantage sur divers sujets dans le domaine de la démence.

Développement personnel	
Employés	Cadres
      	      
<b>Durée de la formation : 2h Méthode : webinaire</b>	

### Objectif

Acquérir plus de connaissance sur des sujets spécifiques concernant la démence.

### Contenu

**Les webinaires thématiques suivants seront organisés :**

- Créer un environnement favorable à la démence
- La prise en charge de jour des résidents souffrant de démence
- La démence : un comportement incompris

## E-learning Démence (disponible au cours de l'année 2025)

L'apprentissage en ligne sur la démence fournit des informations générales sur la démence ainsi que des conseils pratiques et des astuces pour s'occuper des personnes atteintes de démence.

Développement personnel		Formation obligatoire   Onboarding	
Employés	Cadres	Employés	Cadres
    RS		   	
  			
<b>Durée de la formation : TBD Méthode : e-learning</b>			

### Objectif

Mieux informer le personnel et lui fournir des outils pour mieux gérer les personnes atteintes de démence. Cela permet d'améliorer la qualité de vie de ces personnes.

### Contenu

- Informations générales sur la maladie
- Des conseils pour entrer en contact / communiquer
- Faire face aux changements de comportement
- L'impact de l'environnement sur les personnes atteintes de démence

## Charte éthique et valeurs : jeu des valeurs

Le jeu des valeurs est disponible sous forme de jeu de société et en version numérique. Sur base de situations concrètes, les employés réfléchissent à la (aux) attitude(s) qu'ils devraient adopter dans chaque situation et à la décision qu'il est souhaitable ou juste de prendre en la matière.

Formation obligatoire | Onboarding et obligatoire en 2025

Employés et cadres

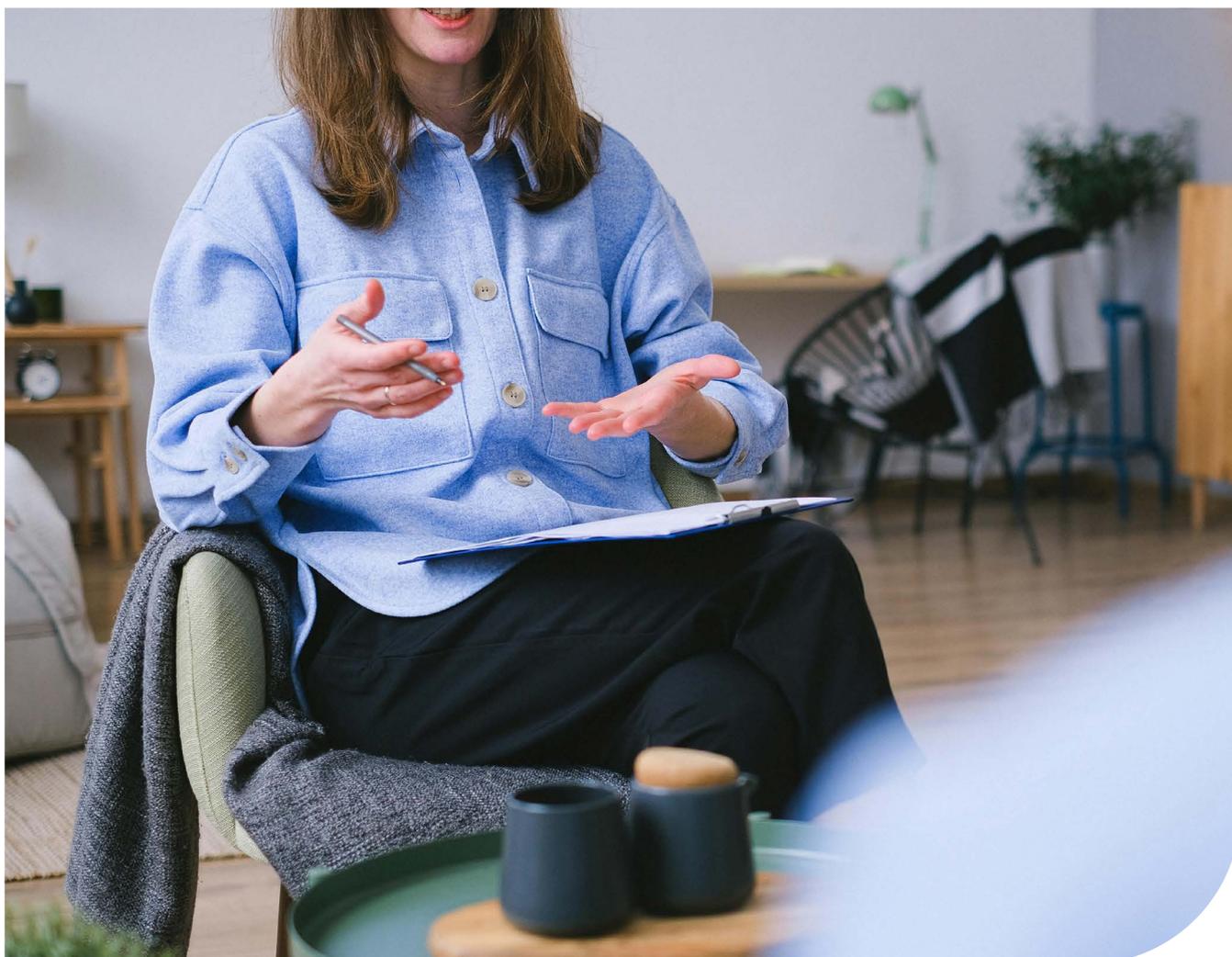


**Durée de la formation :** 0,5h **Méthode :** annual refresh

### Objectif

#### Les collaborateurs :

- apprennent les valeurs, les attitudes et les lignes directrices de la charte éthique de Korian au cours du jeu
- peuvent faire le lien entre les valeurs et les situations quotidiennes auxquelles ils sont confrontés
- donnent vie à la charte éthique en jouant le jeu





## Contention : qu'est-ce qui est possible, autorisé, obligatoire ?

Chez Korian, nous préconisons des soins à faible fixation. Nous vous présentons donc de nombreuses alternatives à la fixation. Si vous devez recourir à la fixation, vous devez le faire en respectant les règles de l'art : nous expliquons notamment qui a le droit de fixer et quand, et qui doit donner son autorisation.

Développement personnel	
Employés	Cadres
Formation obligatoire   Onboarding	Formation obligatoire   Obligatoire en 2025
Employés et cadres	Employés      Cadres

**Durée de la formation : 0,5h Méthode : e-learning**

### Objectif

#### Après avoir suivi la formation en ligne :

- Vous aurez une meilleure compréhension des dispositions légales et des documents relatifs à la fixation
- Vous serez plus conscient des alternatives à la fixation
- Vous pourrez appliquer la fixation correctement

### Contenu

- Vision Korian : soins à faible fixation
- Idées-fixes autour de la fixation
- Formes de fixation et alternatives
- Conséquences de la fixation
- Dispositions juridiques relatives à la fixation
- Situations pratiques autour de la fixation



## Hygiène des mains

L'hygiène des mains est essentielle pour prévenir la transmission des infections et protéger la santé des résidents. Une bonne hygiène des mains réduit le risque de maladies telles que la grippe, les norovirus et d'autres infections qui peuvent gravement affecter les personnes âgées fragiles.

Formation obligatoire | Obligatoire en 2025

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 0,5h  
**Méthode :** e-learning

### Objectif

Il existe quatre formations en ligne relatives à l'hygiène, chacune destinée à un groupe cible spécifique : Administration, Soins, Cuisine et Nettoyage

### Après avoir suivi cette formation en ligne :

- Vous savez pourquoi une bonne hygiène (des mains) est importante
- Vous connaissez les conditions de base (pas de bijoux, etc.)
- Vous saurez comment et quand il faut se laver ou se désinfecter les mains
- Vous savez comment et quand utiliser des gants
- Vous savez ce qu'il faut faire dans une situation de travail pratique

### Contenu

- Pourquoi une bonne hygiène (des mains) est-elle importante ?
- Conditions de base (pas de bijoux, etc.)
- Comment et quand se laver ou se désinfecter les mains ?
- Comment et quand utiliser des gants
- Que faire dans une situation de travail pratique ?

## Connaissances actuelles en matière de soins des plaies

Un bon soin des plaies est essentiel pour les personnes âgées en maison de repos et les clients en soins infirmiers à domicile, car leur rétablissement est souvent retardé et ils sont plus susceptibles de souffrir de complications. L'attention portée aux soins des plaies permet de réduire la douleur et les problèmes de santé ultérieurs.

Développement personnel

Employés et cadres



Référent soins de plaies



**Durée de la formation :** 2h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

À l'issue de cette formation, vous saurez comment observer une plaie, quelles étapes suivre pour les soins et vous connaîtrez le matériel disponible.

### Contenu

- Comment regarder une blessure ?
- Quelles sont les étapes à suivre pour en prendre soin ?
- Quelles sont les options ?
- Pourquoi choisir un pansement spécifique ?
- Qu'est-ce qui est disponible ?

## Hygiène et prévention des infections

Une bonne hygiène (des mains) est une condition préalable à la prévention des infections. Dans le cadre de la mise à jour annuelle sur l'hygiène et le contrôle des infections, chaque maison organise ces sessions ou le personnel suit l'apprentissage en ligne sur l'hygiène des mains.

Formation obligatoire | Obligatoire en 2025

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 0,5h  
**Méthode :** annual refresh

### Objectif

Comprendre l'importance des règles d'hygiène quotidiennes  
Apprendre à contrôler les épisodes infectieux

### Contenu

- Connaître les résidents/patients
- Vérifier les équipements
- Adapter le plan d'accompagnement
- Communiquer avec les familles
- Situations à risque

## ICH et votre fonction - HQ

Korian a des belles valeurs que beaucoup connaissent déjà probablement et appliquent inconsciemment dans leurs actions quotidiennes. Savons-nous comment nous faisons cela chaque jour ? Comment ces valeurs orientent-elles nos choix ? Dans cette formation, nous aurons cette conversation ensemble. Nous avons besoin de vous pour lui donner forme et pour mieux nous connaître. Aidez à former un Korian axé sur les valeurs.

Formation obligatoire | Onboarding

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 3h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

- Comment les valeurs dans le fonctionnement quotidien des services centraux peuvent-elles être un guide pour faire le travail mais aussi pour travailler ensemble ?
- Comment les valeurs peuvent-elles servir de cadre à la collaboration avec les maisons ?

### Contenu

Le contexte des services centraux est différent de celui des maisons et en même temps il est pertinent d'explorer ensemble, sur la base des valeurs de Korian, comment les services centraux mesurent leur travail par rapport à ces valeurs. Ensemble, nous discuterons des valeurs et de la manière dont elles peuvent être mises en pratique dans notre travail quotidien. Pour ce faire, nous utiliserons la méthodologie du worldcafé. Cette session est structurée de manière à ce que nous terminions avec des ambitions et des actions concrètes (expériences). Une bonne conversation d'où émergent des intentions nécessite un suivi si nous voulons que quelque chose change dans le système. Bien entendu, nous ne lâcherons pas prise après cette session et continuerons à travailler avec le comité de pilotage et les managers pour soutenir et concrétiser ces ambitions et actions. Nous sommes impatients de nous engager avec vous.

## Politique de médication pour les infirmier(e)s

Le processus de médication comprend de nombreuses étapes. Chacune d'entre elles est très importante pour la sécurité et la santé des résidents. Une erreur peut avoir de graves conséquences, mais une procédure bien exécutée contribue à des soins optimaux.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding et obligatoire en 2025
Cadres	Employés et cadres
	
<b>Durée de la formation : 0,75h Méthode : e-learning</b>	

### Objectif

**Après avoir suivi cette formation en ligne, en tant qu'infirmière, vous devriez :**

- Connaître la manière correcte de prescrire, commander, préparer, vérifier, administrer, enregistrer et stocker les médicaments
- Contribuer à une administration correcte des médicaments : le bon résident reçoit le bon médicament au bon moment, dans la bonne dose et de la bonne manière
- Être conscient que des erreurs peuvent se produire, mais agir correctement dans de tels cas

Cette formation en ligne est principalement destinée aux infirmier(e)s. Si des aides-soignant(e)s de la MRS sont impliqués dans la distribution de médicaments, ils doivent suivre la formation en ligne spécifique pour les aides-soignant(e)s.

### Contenu

1. Les différentes étapes du processus de médication : prescription, commande, préparation, contrôle, administration, stockage.
2. En outre, les questions suivantes requièrent également notre attention :
  - Comment gérer les changements prescrits par le médecin ?
  - Que faire en cas de problème lors de la préparation ou de l'administration ?
  - Qu'en est-il des résidents qui souhaitent gérer eux-mêmes leurs médicaments ?
  - Quelles sont les directives spécifiques pour les médicaments narcotiques ?



## Politique de médication pour les aides-soignant(e)s

Le processus de médication comprend de nombreuses étapes. Chacune d'entre elles est très importante pour la sécurité et la santé des résidents. Une erreur peut avoir de graves conséquences, mais une procédure bien exécutée contribue à des soins optimaux.

Développement personnel

Formation obligatoire | Onboarding

Cadres

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 0,5h **Méthode :** e-learning

### Objectif

**Après avoir suivi cette formation en ligne, en tant que aide-soignant(e), vous devriez :**

- Connaître la manière correcte d'administrer et d'enregistrer les médicaments
- Contribuer à une administration correcte des médicaments : le bon résident reçoit le bon médicament au bon moment, dans la bonne dose et de la bonne manière
- Être conscient que des erreurs peuvent se produire, mais agir correctement dans de tels cas

Cette formation en ligne est principalement destinée aux aides-soignant(e)s. Pour les infirmières, il existe une formation en ligne spécifique, plus complète, où la commande, la préparation,... des médicaments est également abordée.

### Contenu

1. Le « processus de médication » dans une maison de repos comprend de nombreuses étapes : dans cette formation en ligne destinée aux aides-soignant(e)s nous nous concentrons sur les étapes d'« administration » et de « stockage » des médicaments.
2. En outre, les questions suivantes requièrent également notre attention :
  - Que se passe-t-il en cas de problème lors de l'administration ?
  - Qu'en est-il des résidents qui souhaitent gérer eux-mêmes leurs médicaments ?
  - Quelles sont les directives spécifiques pour les médicaments narcotiques ?



## Enregistrer des observations et en assurer le suivi selon la méthode DAR

Si tous les professionnels de la santé rendent compte selon la méthode DAR, le transfert d'informations entre collaborateurs se passera plus facilement et efficacement. Ainsi, des soins de qualité sur mesure peuvent toujours être proposés.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding
Employés et cadres	Employés et cadres









**Durée de la formation :** 1h  
**Méthode :** e-learning

### Objectif

À l'issue de cette séance en ligne, les participants pourront noter correctement dans le dossier de soins les observations d'une situation pratique et en assurer le suivi selon la méthode DAR (Données - Actions - Résultats).

### Contenu

La méthode DAR est une méthodologie qui permet d'enregistrer et de suivre correctement les observations d'une situation de soins.

#### **Nous devons à cette fin passer par 3 étapes :**

- Enregistrer correctement les données
- Les traduire en actions nécessaires
- Surveiller si le résultat souhaité est atteint

## Soins palliatifs - formation de base

Les soins palliatifs ne visent pas à prolonger la vie, mais à maintenir une qualité de vie aussi élevée que possible grâce à la prise en charge totale active. Il s'agit notamment de soulager la douleur et d'autres désagréments physiques et psychosociaux lorsque les résidents et/ou les familles déterminent leurs propres souhaits.

Développement personnel
Employés






**Durée de la formation :** 2,5h **Méthode :** en présentiel / webinaire

### Objectif

Connaissance des procédures de palliation dans le but d'offrir de bons soins palliatifs aux résidents, aux familles et au personnel.

### Contenu

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que sont les soins palliatifs ?</li> <li>• Vision</li> <li>• Objectif</li> <li>• Les soins palliatifs chez Korian</li> <li>• Démarrage des soins palliatifs</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soins pendant la phase palliative</li> <li>• La religion</li> <li>• La fin de la vie</li> <li>• Après le décès</li> <li>• Évaluation de la politique palliative</li> </ul> |
|---|---|

## PentaPlus

Le parcours PentaPlus offre la possibilité de se reconverter en tant que aide-soignant(e) afin d'effectuer 5 actions infirmières supplémentaires. Le parcours comprend un enseignement théorique, suivi d'un stage permettant de pratiquer ces gestes. Le stage lui-même peut être effectué au sein de Korian.

Développement personnel

Employés

Aide-soignant(e) +



**Durée de la formation :** VL: 20h - Wallonie et Bruxelles: 75h **Méthode :** e-learning / en présentiel



### Connaissances préalables

Tout aide-soignant(e) diplômé(e) avant le 30/6/2020.

### Objectif

Grâce au programme PentaPlus, vous avez la possibilité d'effectuer 5 actions de soins supplémentaires sur le terrain.

- La théorie est enseignée en classe, où vous avez également l'occasion de pratiquer certaines interventions et de passer votre test pour réussir la théorie
- Vous pouvez également suivre la théorie de manière autonome via les e-learning de FeBi

### Contenu

**Vous apprendrez les 5 actions infirmières suivantes :**

- Application de pansements et de chaussettes pour la prévention et/ou le traitement des troubles veineux
- Ablation manuelle des tumeurs fécales
- Mesure des paramètres
- Administration de médicaments
- La nutrition orale et l'administration de liquides

## Processus soins personnalisés et plan de vie

Un plan de soins et de vie personnalisé est un élément important de la qualité des soins, offrant une approche personnalisée pour répondre aux besoins de chaque résident.

Développement personnel

Employés en Cadres



Formation obligatoire I Onboarding

Employés

Cadres



**Durée de la formation :** 2,5h **Méthode :** webinaire

### Objectif

Après cette formation, les participants auront une meilleure compréhension de ce que sont les procédures relatives au plan de vie et de soins personnalisés et de la manière dont elles sont appliquées dans la pratique.

### Contenu

**Les thèmes suivants sont abordés au cours de la formation :**

- L'élaboration et l'évaluation d'un plan de soins et de vie individuel et personnalisé
- MDO
- La communication efficace

## Processus pour la médication pour infirmières et responsables de soins

Gérer et distribuer les médicaments avec soin et correctement est essentiel pour nos résidents.

Formation obligatoire   Onboarding		Formation obligatoire   Obligatoire en 2025
Employés et cadres	Cadres	Cadres
	 	 
<b>Durée de la formation :</b> 1 demi-journée <b>Méthode :</b> en présentiel		

### Objectif

Au cours de cette séance, le processus et les principales procédures seront expliqués afin que les participants soient informés des directives en vigueur au sein de Korian concernant le processus pour la médication.

### Contenu

- Procédure relative à la médication
- Médicaments d'urgence
- Substances stupéfiantes
- Incidents avec des médicaments

## Processus médication pour les aides-soignant(e)s

Gérer et distribuer les médicaments avec soin et correctement est essentiel pour nos résidents.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding
Employés	Employés
	
<b>Durée de la formation :</b> 1,5h <b>Méthode :</b> webinaire	

### Objectif

Le « processus de médication » dans un MRS comprend de nombreuses étapes : prescription, commande, préparation, contrôle, administration, stockage. En tant qu'aide-soignante, vous participez à l'administration et à l'enregistrement des médicaments.

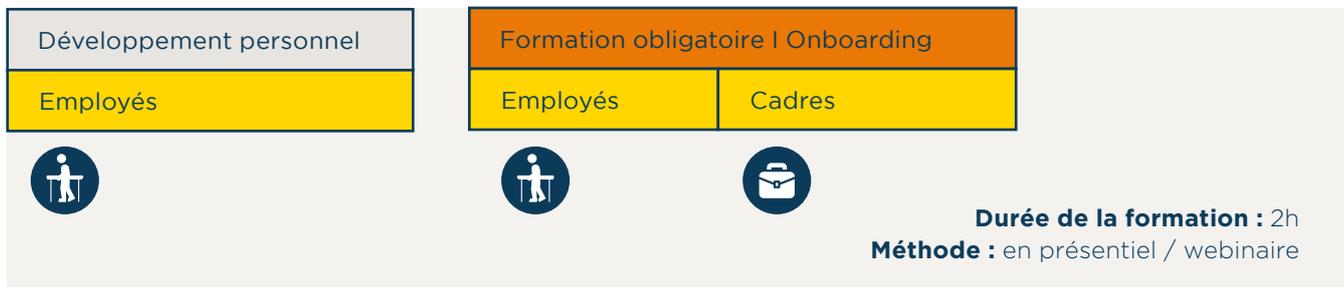
### Contenu

- Quelles sont les tâches qu'un soignant (+) peut accomplir en matière de médicaments ?
- Administrer et enregistrer les médicaments
- Qu'en est-il des résidents qui souhaitent gérer eux-mêmes leurs médicaments ?
- Incident lié à la médication



## Processus pour les thérapies non médicamenteuses et la vie sociale

La stimulation du bien-être des résidents va au-delà des soins médicaux. Les thérapies non médicamenteuses et les activités qui soutiennent la vie sociale jouent un rôle crucial dans l'amélioration de la qualité de vie et la valorisation de la santé physique et mentale.



### Objectif

Au cours de cette séance, le processus et les principales procédures seront expliqués afin que les participants soient informés des directives en vigueur au sein de Korian concernant le processus pour les thérapies non médicamenteuses et la vie sociale.

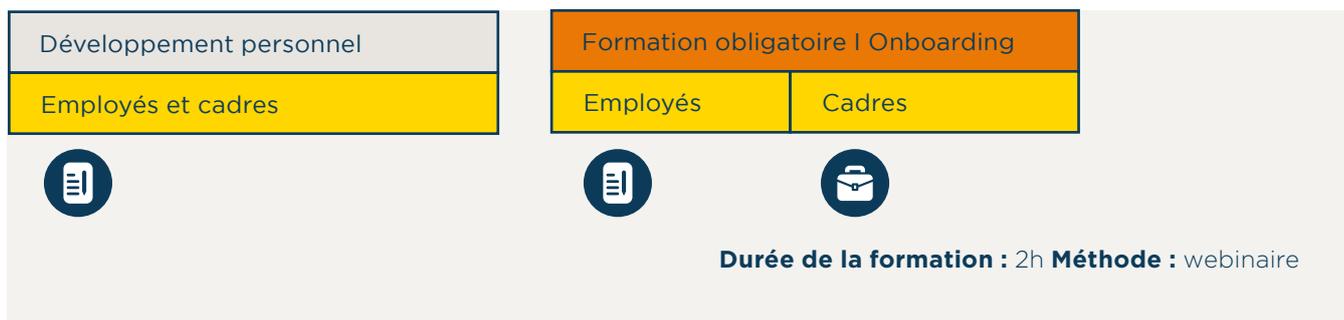
### Contenu

**Pendant la session les points suivants seront abordés :**

- Quelles sont les thérapies médicamenteuses ?
- Gestion des dispositifs techniques
- Directives relatives aux méthodes thérapeutiques individuelles
- Planning de l'animation et de la vie sociale
- Rapport d'activités et planning

## Processus d'accueil/de sortie

Un accueil chaleureux et professionnel, ainsi que des conseils respectueux au moment du départ, sont essentiels pour créer un climat de confiance et de satisfaction parmi les résidents et leurs familles.



### Objectif

Au cours de cette séance, le processus et les principales procédures seront expliqués afin que les participants soient informés des directives en vigueur au sein de Korian pour le processus d'accueil et de sortie des résidents.

### Contenu

- Relations avec les référents
- Demande d'admission
- Accueil des nouveaux résidents
- Administration pour les départs, hospitalisations ou décès

## Processus de soins

La qualité des soins offerts à nos résidents est la priorité de notre organisation.

Développement personnel		Formation obligatoire   Onboarding	
Employés et cadres		Employés	Cadres
  			 

**Durée de la formation :** 3h  
**Méthode :** en présentiel / webinaire

### Objectif

Après cette formation, les participants sauront ce que sont les procédures de soins et comment elles sont appliquées dans la pratique.

### Contenu

**Au cours de la formation, les sujets suivants seront abordés :**

- Le processus de soins dans le manuel du processus opérationnel
- Les différentes procédures de soins dans la pratique



## Planification anticipée de soins - formation de base

En initiant une planification anticipée de soins, nous visons à adapter autant de soins que possible au besoin, préférences et valeurs de nos résidents (depuis le début jusqu'à la fin de sa vie) afin d'optimiser la satisfaction de nos résidents et la qualité de soins.

Développement personnel

Employés

Cadres



**Durée de la formation :** 1 demi-journée **Méthode :** en présentiel

### Connaissances préalables

Cette formation est destinée au personnel qui réalisera les entretiens de planification des soins en amont avec les résidents. C'est le directeur lui-même qui choisit la personne qui sera prise en considération, il ne doit pas nécessairement s'agir d'un directeur mais peut également s'agir d'un membre du personnel fortement impliqué dans ce domaine (avec les compétences nécessaires en matière de communication, de motivation et de coordination).

### Objectif

**Avec cette formation, nous voulons apprendre aux membres du personnel comment ils peuvent / doivent effectuer une planification anticipée de soins et nous expliquons les sujets suivants :**

- Cadre théorique (dnr, déclaration d'intention, représentant, ...)
- Quelle est la vision de Korian sur cette question ?
- Trucs et astuces pour la conduite des entretiens
- Partager les expériences

### Contenu

L'objectif est de donner aux collaborateurs participant à la formation le bagage nécessaire (à la fois théorique et pratique) pour commencer à travailler avec les planifications anticipées dans la maison de repos et de soins. Pour ceux qui travaillent déjà avec les planifications anticipées, il est important d'avoir également le point de vue de Korian et peut-être une contribution supplémentaire pour optimiser le fonctionnement actuel.

**Au cours de la formation, les points suivants seront abordés :**

- Vision et attentes de Korian en matière de la planification de soins anticipée.
- Le cadre théorique de la planification de soins anticipée (volonté négative, représentant légal, ...).
- Quels sont les documents à remplir, comment les utiliser, ... ?
- Pratique : comment entamer une conversation sur ce thème ?
- Planification de soins anticipée pour les personnes atteintes de démence.
- Comment mettre en œuvre cette mesure dans la facilité ?



## BA4

Tout le monde est en contact avec l'électricité et des accidents se produisent souvent à cause d'elle. Cette formation s'adresse à toute personne en contact avec l'électricité.

Développement personnel

Employés

Cadres



**Durée de la formation :** 0,75h **Méthode :** e-learning / en présentiel

### Objectif

Ce cours vous présentera les concepts de base de l'électricité, la manière d'effectuer en toute sécurité de petits travaux électriques et ce qu'il faut faire en cas de problème.

### Contenu

**Les thèmes suivants sont notamment abordés :**

- Risques / dangers
- Théorie de l'électricité
- Composants de l'installation électrique
- Petites opérations

La formation se compose d'une partie théorique et d'un test. Pour réussir, on ne compte que les points du test. Le temps d'exécution de la formation + du test est entre 15 et 45 minutes.

## La légionelle

La légionelle est omniprésente dans nos eaux, ce qui en fait un risque permanent. Grâce à la procédure relative à la légionelle, nous parvenons à contrôler ce risque. Mais en quoi consiste exactement la légionellose et comment pouvons-nous la contrôler ? Quelles mesures des procédures s'appliquent à quoi ?

Développement personnel

Employés

Cadres



**Durée de la formation :** 0,25h **Méthode :** e-learning

### Objectif

**Après avoir suivi cette formation en ligne :**

- Savez-vous ce qu'est la légionelle
- Savez-vous comment elle apparaît
- Savez-vous comment la contrôler
- Connaissez-vous les mesures à prendre

### Contenu

**Les thèmes suivants sont abordés :**

- En quoi consiste la légionelle ?
- Comment la légionelle apparaît-elle ?
- Comment contrôler la légionelle ?

## Fonctionnement et procédures Purchase & Facility

Dans un monde où l'efficacité et le contrôle des coûts sont essentiels à la réussite des organisations, une bonne compréhension des processus de procurement et de facilitation est indispensable. Ce cours propose une approche complète et pratique des concepts, techniques et procédures essentielles pour fonctionner efficacement.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding	
Employés et cadres	Employés	Cadres

**Durée de la formation : 2h Méthode : webinaire**

### Objectif

Au cours de cette formation, vous acquérez une meilleure compréhension du fonctionnement et du soutien stratégique et opérationnel du service Purchase & Facility et apprendrez à y faire face dans les opérations quotidiennes.

### Contenu

Fonctionnement et composition du département « Purchase & Facility » (achats et installations)

#### 1. Purchase:

- Fonctionnement et soutien du service des achats
- Discussion des procédures et accords actuels
- Utilisation de contractants cadres, de plateformes de commande, etc.
- Conseils et astuces

#### 2. Facility:

- Fonctionnement et composition du département Facility
- Discussion des procédures applicables
- Formation sur TOPdesk, en particulier sur le portail utilisateur



## TOPdesk pour le suivi / service technique d'inventaire DIR

Au cours de cette formation, une explication des procédures relatives à la « maintenance » et aux « certificats et approbations » sera donnée.

Formation obligatoire | Onboarding

Cadres



**Durée de la formation :** 2h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

Afin de faciliter le respect des procédures, nous utilisons la plateforme TOPdesk. Cette plateforme est au service de tous les collaborateurs de votre résidence et du siège et permet de signaler facilement les réparations nécessaires et de poser des questions concernant les installations ou l'entretien des bâtiments. Elle reprend en outre un inventaire de vos bâtiments et des installations.

### Contenu

Les procédures et le fonctionnement de TOPdesk.

## TOPdesk pour le suivi / service technique d'inventaire TECH

Afin de faciliter le respect des procédures, nous utilisons la plateforme TOPdesk.

Formation obligatoire | Onboarding

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 2h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

Cette plateforme s'adresse à tous les collaborateurs de votre résidence et du siège. Elle permet de créer de façon simple des messages concernant ce qui doit être réparé et de poser des questions relatives aux installations et à l'entretien du bâtiment. Elle reprend en outre un inventaire de votre bâtiment et des installations. À l'issue de cette formation, vous serez capable d'utiliser le programme TOPdesk afin de mieux suivre/planifier les tâches techniques.

### Contenu

- Procédures Facility et le fonctionnement de TOPdesk.

## Formation de base « Financements des MRPA et MRS en RW et en RBXL »

Le financement des soins aux personnes âgées est soumis à des directives strictes et est déterminé par plusieurs facteurs. En tant que directeur, il est important de comprendre ce mécanisme.

Développement personnel		Formation obligatoire   Onboarding
Employés	Cadres	Cadres
 	  	

**Durée de la formation :** 1 journée  
**Méthode :** en présentiel

### Objectif

Cette formation s'adresse aux directeurs de MRS qui sont peu familiarisés avec le système de financement des soins résidentiels aux personnes âgées.

### A la fin de la formation, vous connaîtrez les éléments suivants :

- La composition de l'allocation de base et la manière dont elle est établie.
- Les principes de base du financement de fin de carrière
- Les principes de base du système de garantie de soins et de non soins

### Contenu

#### Les points suivants sont abordés au cours de la formation :

- Financement standard
- Efforts de soins supplémentaires et autres parties de l'allocation de base
- Le plan fin de carrière
- Soins garantis et non soins

## Utilisation correcte de l'échelle de Katz et le déroulement d'un contrôle Kappa

Dans le secteur des soins, il est essentiel d'évaluer avec précision l'indépendance fonctionnelle des clients. L'échelle de Katz fournit une méthode standardisée d'évaluation des activités de la vie quotidienne, qui est essentielle pour formuler des plans de soins et établir des diagnostics.

Développement personnel	
Employés	Cadres
 	  

**Durée de la formation :** 3h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

Les participants connaissent l'importance du score Katz pour le financement du VSB. Ils connaissent la structure, les obstacles et les nuances des catégories de dépendance.

### Contenu

- L'importance du score de Katz comme base de financement du VSB
- La structure, les obstacles et les nuances des catégories de dépendance
- Pratique de l'évaluation à l'aide de cas concrets
- Le MMSE et le suivi du score de Katz sur le lieu de travail
- Explication du contrôle Kappa
- Discussion sur les exemples apportés par les participants

## Prévention incendie - pratique

Dans un monde où la sécurité et la prévention sont de plus en plus importantes, la formation « Prévention des incendies en pratique » est une étape essentielle pour les organisations qui cherchent à assurer leur sécurité incendie. Cette formation apporte aux participants non seulement des connaissances théoriques sur les risques d'incendie et la prévention, mais elle met également l'accent sur les compétences pratiques et les scénarios réalistes.

Développement personnel	Conseiller en prévention
Employés et cadres	
  RS   	Formation obligatoire   Obligatoire en 2025
   	Cadres
Développement personnel	
Uniquement pour cadres	
  RS	<b>Durée de la formation :</b> 1 demi-journée <b>Méthode :</b> en présentiel

### Objectif

Les participants seront en mesure d'appliquer les principes de la prévention des incendies dans la pratique.

### Contenu

- La notion de feu, le triangle du feu, l'origine, le développement et la propagation d'un feu
- Les types de feu, les boîtes à feu et les moyens d'extinction
- Les principes d'extinction (comment agir en cas d'incendie, comment combattre un incendie)
- Les petits moyens d'extinction (extincteur à poudre, CO<sub>2</sub>, eau, mousse, couverture anti-feu, etc.)
- Mesures de prévention
- L'extinction en pratique
- Lutte contre un certain nombre de petits incendies dans une unité de formation (remorque transformée en simulateur d'incendie).
- Le participant est guidé personnellement dans l'extinction d'un petit feu et d'un feu de poêle à frire.
- Différents types de moyens d'extinction sont utilisés



## Prévention incendie - théorie

Chaque année, chaque MR doit organiser (local ou régional) une formation sur la théorie des incendies. A cette fin, les modules d'apprentissage en ligne « Prévention incendie » peuvent être utilisés de manière classique.

Développement personnel		Conseiller en prévention
Employés et cadres	Uniquement pour cadres	
  RS   	  RS	
   		
<b>Durée de la formation :</b> 1 demi-journée <b>Méthode :</b> en présentiel		

### Objectif

Après la formation, les participants connaissent les risques d'incendie, les mesures préventives et les signaux d'alerte et d'alarme. Ils peuvent appliquer correctement les mesures en cas d'incendie.

### Contenu

- Alarme incendie dans une MRS
- Faire l'alerte d'un incendie dans une MRS
- Reconnaître les foyers d'incendie
- Évacuation dans une maison de repos

## Prévention incendie - théorie - e-learning

Ce jeu interactif d'apprentissage en ligne se compose de quatre modules différents que le nouvel employé doit suivre au cours du premier mois suivant son arrivée dans l'entreprise.

Formation obligatoire   Onboarding		
Employés et cadres	Uniquement pour cadres	
  RS   	   RS	
   		
<b>Durée de la formation :</b> 1 demi-journée <b>Méthode :</b> e-learning		

### Objectif en Contenu

- Prévention des incendies dans une MRS: au cours de ce module, vous apprendrez comment réagir correctement à une alarme incendie dans nos MRS
- Alerte incendie dans une MRS : ce module commence par l'identification d'un incendie - à vous d'alarmer correctement
- Reconnaître les départs de feu : après cette formation, vous serez en mesure de reconnaître les différents types d'incendie et d'utiliser les moyens d'extinction appropriés
- Évacuation dans une maison de repos : comprendre la complexité de l'évacuation dans une maison de repos, en se concentrant sur les protocoles de sécurité, la coordination efficace et la garantie du bien-être des résidents âgés en cas d'urgence

## Secourisme

Chaque établissement doit former ses employés aux premiers secours une fois par an, conformément aux lois et réglementations nationales. Cependant, pas tous les employés sont tenus de suivre cette formation chaque année.

Développement personnel

Employés et cadres

Uniquement pour cadres



**Durée de la formation :** 3h  
**Méthode :** en présentiel

### Objectif

Les connaissances et les compétences des employés en matière de premiers secours sont rafraîchies. De plus, de nouvelles techniques sont enseignées.

### Contenu

**Cette formation consiste en une partie théorique entrecoupée de pratique et de partage d'expérience autour de :**

- Pansement
- Réanimation sur mannequin
- Transport des victimes
- Traitement des plaies courantes
- L'étouffement
- ...

## Techniques de levage et de soulèvement

Travailler de manière ergonomique ? Pas le temps ! Mais dans cette situation, il est encore plus important de prêter attention à l'ergonomie et à votre santé physique, qui à son tour a un impact positif sur votre santé mentale.

Développement personnel

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 0,5h **Méthode :** e-learning / en présentiel

### Objectif

Dans cette formation en ligne, nous vous donnerons quelques idées et conseils de base pour faire attention à votre corps... parce que vous n'en avez un seul !

### Contenu

**Cette formation en ligne se compose de 3 modules d'initiation :**

- Un risque ? Où ?
- 10 règles d'or
- Techniques de déplacement

**Vous y trouverez également quelques extras :**

- Vérifier ?
- La documentation
- En bref
- Prendre soin de soi
- ...

## Hydratation et prévention des coups de chaleur

Dans le cadre du rafraîchissement annuel autour de l'hydratation, chaque maison organise ces sessions dès que la communication a été faite de manière centralisée. Découvrez l'approche optimale pour prévenir les risques liés aux températures élevées.

Formation obligatoire | Onboarding

Employés et cadres



Formation obligatoire | Obligatoire en 2025

Employés et cadres



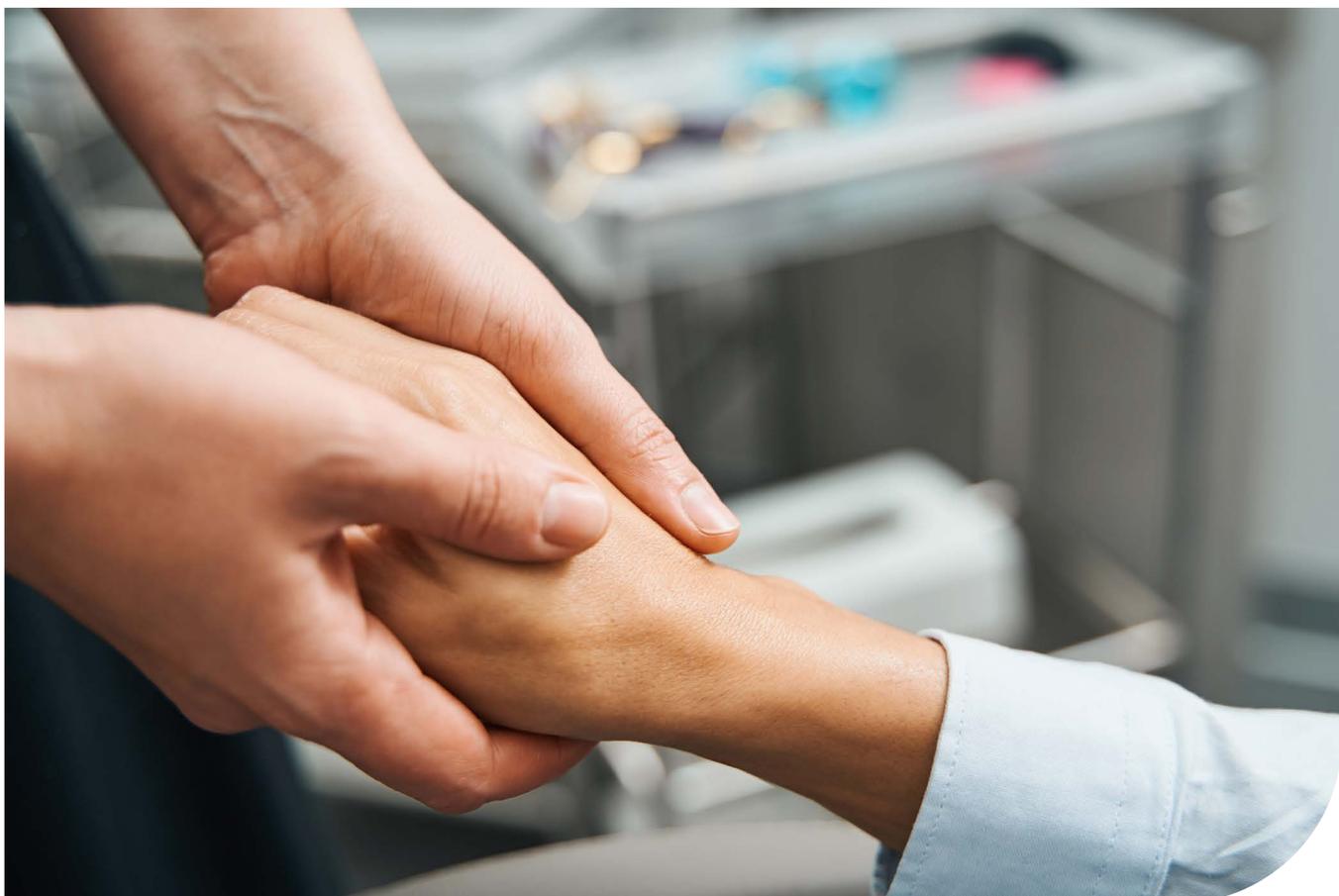
**Durée de la formation :** 0,5h **Méthode :** annual refresh

### Objectif

- Identifier les risques pendant les périodes de forte chaleur
- Mettre en œuvre les mesures préventives et l'expertise nécessaires pour protéger les personnes vulnérables
- Prévenir les coups de chaleur

### Contenu

- Connaître les résidents/patients
- Vérifier les équipements
- Adapter le plan d'aide
- Communiquer avec les familles
- Situations à risque
- Symptômes de déshydratation



## Safety Day

Dans un monde en constante évolution, où les risques et les défis peuvent se présenter à tout moment, la nécessité de mettre à jour les informations relatives à la sécurité et à la prévention est plus importante que jamais.

Développement personnel	
Employés et cadres	Uniquement pour cadres
  RS   	    RS
   	

**Durée de la formation :** 3h **Méthode :** webinaire

### Contenu

Thèmes actuels de sécurité et de prévention.



## Het verpleegdossier - online opleiding Dewallens & partners

Je leert over de wettelijke basis voor het verpleegdossier en hoe dit verpleegdossier gebruikt dient te worden tijdens het verpleegproces en als middel om intern en extern te communiceren.

**FORMATION UNIQUEMENT EN NL**

Formation obligatoire | Obligatoire en 2025

Employés



**Durée de la formation :** 2h **Méthode :** e-learning

### Objectif

Alle zelfstandige verpleegkundigen en zorgkundigen die de samenwerking met Korian Home Care aangaan, volgen deze Formation obligatoire binnen de eerste week na de start als zelfstandige zorgverlener bij Korian Home Care .

### Contenu

***In deze online opleiding, die je kan volgen op een moment dat het jou past, worden de volgende topics aangebracht:***

- Het belang van een verpleegdossier
- Wat moet er allemaal verplicht in het verpleegdossier terug te vinden zijn (minstens)
- Wanneer moet er een wondzorgdossier opgemaakt worden binnen de nieuwe nomenclatuur wondzorg
- Wat moet er genoteerd worden in een palliatief dossier en het diabetesdossier
- De frequentie van observaties, evaluaties en planning
- Het zorgplan

## Levensreddend Handelen

De opleiding "levensreddend handelen" is een opleiding gericht op reanimatie en defibrillatie en eerste hulp.

**FORMATION UNIQUEMENT EN NL**

Formation obligatoire | Obligatoire en 2025

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 3h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

In deze opleiding leer je de EHBO technieken gericht op situaties die zich kunnen voordoen tijdens de uitvoering van zorgen als thuisverpleegkundige.

## Nomenclatuur: facturatie van verpleegkundige prestaties

Aan de hand van verschillende praktijk-situaties gaan we aan de slag om te bekijken welke prestaties en op welke manier we deze correct kunnen factureren. **FORMATION UNIQUEMENT EN NL**

Formation obligatoire I Obligatoire en 2025

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 3h **Méthode :** webinaire

### Objectif

Facturatie van verpleegkundige prestaties: hoe haal je hier op juiste wijze het meeste uit?

## RIZIV-controles en -onderzoeken door de Toezichtcommissie

De opleiding 'RIZIV-controles en -onderzoeken door de Toezichtcommissie' biedt een diepgaand inzicht in de werking van het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV) en de rol van de Toezichtcommissie bij het handhaven van de regelgeving en normen binnen de zorgsector. **FORMATION UNIQUEMENT EN NL**

Formation obligatoire I Obligatoire en 2025

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 1h **Méthode :** e-learning

### Objectif

Deelnemers aan deze opleiding leren niet alleen over de relevante wetgeving en richtlijnen, maar ook over de praktische aspecten van RIZIV-controles en -onderzoeken. Ze krijgen inzicht in de methodologieën die worden gebruikt om naleving te evalueren en eventuele tekortkomingen te identificeren.

### Contenu

**De opleiders Mevrouw An Vijverman en Mevrouw Ann Dierickx, beiden advocaat-partner bij Dewallens & partners, zullen de volgende topics aanbrengen:**

- Welke inbreuken zijn er
- Wat zijn de sancties
- De werking van de Dienst Geneeskundige Evaluatie en Controle van het RIZIV (DGEC)
- Hoe verloopt een onderzoek en vervolgens eventueel de procedure
- Voorbeelden rechtspraak
- Mijn aansprakelijkheid en verantwoordelijkheid als zelfstandig zorgverlener aangesloten bij een dienst

## Soins palliatifs

Que signifient les soins palliatifs pour vous en tant que soignant, mais aussi en tant qu'être humain ? Quels soins puis-je offrir aux patients atteints d'une maladie potentiellement mortelle et à leurs proches, dans le but d'améliorer leur qualité de vie ?

Formation obligatoire | Obligatoire en 2025

Employés



**Durée de la formation :** 3h **Méthode :** webinaire

### Objectif

Tous les infirmiers et aides-soignants indépendants qui commencent à travailler chez Korian Home Care suivront cette formation obligatoire au cours de la première semaine où ils commenceront à travailler chez Korian Home Care.

### Contenu

**Vous apprendrez plus dans cette formation sur :**

- La planification des soins précoces
- Qu'est-ce que cela implique concrètement ?
- Quand est-il préférable de procéder à cette planification ?
- Comment cela fonctionne-t-il ?
- Les documents juridiques (LEIF) -> les différents testaments de vie
- Que se passe-t-il si vous ne pouvez plus le dire ? -> différence entre représentant et curateur, médiateur par le tribunal de paix, ....
- Assistance médicale à mourir -> 3 catégories
  1. décisions de non-traitement (DNT) = arrêt ou non des traitements
    - \*les différents DNR
    - \*droit du patient -> ne pas donner son consentement à un traitement
  2. Choix concernant le traitement palliatif -> contrôle de la douleur / sédation palliative
  3. Choix concernant la fin active de la vie -> euthanasie
    - \*Inclure « Conseils sur la mort / soins aux personnes décédées » = points à considérer lorsqu'une personne est en train de mourir en termes de soins d'hygiène, d'alimentation, ...
- Que faut-il prendre en compte lorsqu'une personne est décédée ?



## Samenwerken met zorgkundigen binnen de equipe thuisverpleging

Alle nieuwe regioverantwoordelijken en teamcoördinatoren die starten bij Korian Home Care volgen deze Formation obligatoire binnen de eerste maand na in dienst treding bij Korian Home Care. Alle zelfstandige verpleegkundigen en zorgkundigen die de samenwerking met Korian Home Care aangaan, volgen deze Formation obligatoire binnen de eerste week na de start als zelfstandige zorgverlener bij Korian Home Care.  
**FORMATION UNIQUEMENT EN NL**

Formation obligatoire I Obligatoire en 2025

Employés



**Durée de la formation :** 2h **Méthode :** e-learning

### Objectif

Je bent op de hoogte van de wettelijke basis om zorgkundigen op te nemen binnen de equipe van thuisverpleegkundigen.

### Contenu

***In deze online opleiding, die je kan volgen op een moment dat het jou past, worden de volgende topics aangebracht door Mevrouw An Vijverman, advocaat-partner bij Dewalle&partners:***

- De wettelijke basis rond het opnemen van een zorgkundige binnen de equipe
- In welke gevallen kan er een zorgkundige opgenomen worden in de equipe
- Welke verpleegkundige activiteiten mag je delegeren aan een zorgkundige? En welke niet?
- Verplichte controlebezoeken door de verpleegkundige
- Verplichte dagelijkse rapportering van de zorgkundige aan de toezichthoudende verpleegkundige



## Beroepshouding, deontologie en ethiek

Ondanks het feit dat er steeds vaker met meerdere collega's voor een cliënt wordt gezorgd, is de thuishulp nog altijd in haar "eentje" werkzaam in het gezin, met alle spanningen en emoties van dien. Bij het maken van keuzes in het omgaan met de cliënt, maar ook met de opgedragen taken, zullen dan ook doorgaans de eigen waarden en normen als uitgangspunt dienen. Toch is het van belang, voor het beroepsmatig functioneren van alle betrokken verzorgenden, dat we de keuzes, die noodzakelijk gemaakt moeten worden, aan neutrale normen en waarden kunnen toetsen. **FORMATION UNIQUEMENT EN NL**

Formation obligatoire I Obligatoire en 2025

Employés



**Durée de la formation :** 4h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

De regels van de deontologie toelichten vanuit de universele waarden. Deontologische en ethische regels leren hanteren ter bescherming van de cliënt en de dienst, maar ook ter bescherming van zichzelf.

### Contenu

- Deontologie en ethiek als neutrale beroepscodex
- De eigen waarden en normen
- Discretie, beroepsgeheim en het gedeelde beroepsgeheim
- Het "hoe en waarom" van het respecteren van een beroepsmatige afstand
- Verantwoordelijkheid voor de eigen keuzes bij fouten en vergissingen

## Efficient strijken

Nu de zorgvrager vele taken uit de hand geeft, dragen fierheid en verzorgdheid nog steeds bij tot diens eigenwaarde. Daarom is het voor de zorgvrager nog steeds belangrijk om er netjes gekleed bij te lopen en blijft het aangenaam om een kast te openen met daarin correct gestreken en mooi opgeplooid textiel.

**FORMATION UNIQUEMENT EN NL**

Formation obligatoire I Obligatoire en 2025

Employés



**Durée de la formation :** 4h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

De deelnemers leren de etiketten lezen en leren de verschillende stoffen kennen. Ze krijgen inzicht in de verschillende types huishoudelijke strijkijzers en producten die het strijken vergemakkelijken.

Ze leren de belangrijkste strijk- en plooi technieken.

### Contenu

#### Theorie:

- De soorten stoffen
- Het gebruik van textiel
- Wat is strijken? Wat is huishoudelijk strijken?
- Strijksymbolen, strijkmiddelen
- Textiel opbergen
- Veiligheid, ergonomie, ecologie en energie
- Het onderhoud van het materiaal

#### Praktijk:

- Strijken van diverse textiel- en kledingstukken zoals zakdoek, rok, broek, hemd
- Strijken van diverse materialen zoals katoen, linnen, viscose, polyamide
- Plooi technieken bij diverse textiel- en kledingstukken zoals keukenhanddoek, hemd
- Hulpmiddelen om het strijken te vereenvoudigen

## Ergonomisch werken: Elleboog- en polsklachten

Tillen en dragen, duwen en trekken, verkeerde bewegingen, repetitieve bewegingen, liggen aan de basis van fysieke belasting, hoe kan je dit vermijden? **FORMATION UNIQUEMENT EN NL**

Formation obligatoire I Obligatoire en 2025

Employés



**Durée de la formation :** 4h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

Voorkomen van klachten door aandacht te besteden aan houding en manier van belasten.

### Contenu

Een plotse pijscheut bij het drinken van een kop koffie; pijn in de elleboog, pols en vingers bij het uitwringen van een vod. Wat doe je eraan? Kan je dit vermijden?

## Ik deed de deur open en daar lag hij/zij

Het moet je maar overkomen: je cliënt ligt op de vloer bij je aankomst, of zij/hij valt neer terwijl je er werkzaam bent... **FORMATION UNIQUEMENT EN NL**

Formation obligatoire I Obligatoire en 2025

Employés



**Durée de la formation :** 4h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

- Leren hoe rustig te blijven en adequaat te handelen in dergelijke situaties
- Inzicht krijgen in mogelijke oorzaken van het vallen

### Contenu

- Wat zien we uitwendig aan de patiënt?
- Hoe ligt zij/hij en wat kan dat betekenen?
- Is de cliënt bij bewustzijn?
- Wat kan de oorzaak zijn?
- Moet men hulp inschakelen van buitenaf of niet?
- Welke hulp: huisarts of ziekenwagen?



## Formation de base aux bonnes pratiques environnementales: disponible au cours de l'année 2025

La formation de base aux bonnes pratiques environnementales dans le secteur de la santé aide les établissements de soins à fonctionner de manière plus durable sans compromettre la qualité des soins. Il s'agit de la formation destinée aux établissements de soins qui souhaitent fonctionner dans le respect de l'environnement et réaliser des économies tout en contribuant à un avenir durable. Cette formation sera disponible au cours de l'année 2025.

Développement personnel

Employés et cadres

Uniquement pour cadres



**Durée de la formation :** 0,5h

**Méthode :** webinaire

### Objectif

Sensibiliser les employés à la gestion responsable des déchets et de l'eau. La formation fournira des conseils et des méthodes pratiques afin que chaque employé sache comment effectuer son travail quotidien en respectant l'environnement.

### Contenu

- Pourquoi et comment trier les déchets
- Les bons gestes pour une bonne gestion de l'eau
- Qu'est-ce que la certification EMAS ?
- Qu'est-ce que la certification ISO 14001 ?

## Building care - Salubris

Au sein de Korian BE, nous voulons offrir à nos clients un environnement propre et agréable dans lequel ils ont envie de passer du temps. Nous y parvenons grâce à un plan de nettoyage bien organisé. Afin de maximiser la qualité du nettoyage, certains principes doivent être pris en compte en termes de : organisation du nettoyage, matériaux et techniques et prévention des infections.

Formation obligatoire | Onboarding

Formation obligatoire | Obligatoire en 2025

Employés et cadres

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 2h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

**A la fin du cours, les participants seront capables de :**

- Utiliser correctement et en toute sécurité les matériaux et produits adéquats
- Nommer les produits et leur utilisation
- Utiliser les bons dosages
- Entretenir le matériel et le chariot de nettoyage
- Tenir compte du résident pendant le processus de nettoyage

### Contenu

- Le système de dosage : QuattroSelect
- Les produits de nettoyage
- Produits à usage quotidien
- Produits pour usage périodique
- Les solutions aux problèmes
- Préparation du chariot de nettoyage
- Le nettoyage d'une pièce
- Entretien du matériel
- Désinfection des surfaces « high touch » = points de contact avec les mains

## Durabilité et déchets alimentaires: disponible au cours de l'année 2025

Le saviez-vous ? 1/3 de la production alimentaire est jeté ou gaspillé chaque année ? Cela équivaut à la superficie de la Chine utilisée pour produire des aliments qui ne seront jamais consommés. 30 % des gaz à effet de serre sont liés à notre système alimentaire... la réduction des déchets pourrait réduire ces émissions d'un tiers. Cette formation sera disponible au cours de l'année 2025.

Développement personnel

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 1h **Méthode :** webinaire

### Objectif

La restauration collective est confrontée quotidiennement au gaspillage alimentaire. Ce webinaire vise à sensibiliser à l'impact du gaspillage alimentaire et à proposer des solutions pour réduire les pertes de nourriture tout au long de la chaîne de production et d'approvisionnement.

### Contenu

- Comprendre pourquoi il est essentiel de réduire les déchets
- Motiver à agir
- Partager des méthodes et des outils pour agir

## HACCP - Basics

Suivant la structure de votre maison, il se peut que le personnel soignant ou infirmier, le personnel logistique ou d'autres collègues aident à la cuisine, fassent la vaisselle ou travaillent avec des aliments dans la cuisine de votre service. Il est donc important que vous ayez une connaissance de base des règles juridiques à respecter et que vous recevez une explication simple de la manière de travailler correctement et en toute sécurité avec les produits alimentaires.

Développement personnel

Employés

Cadres



**Durée de la formation :** 2h **Méthode :** en présentiel / webinaire

### Objectif

Maîtriser les bonnes pratiques à suivre pour assurer la sécurité alimentaire.  
Avoir toujours les bons réflexes lors de la manipulation des aliments.

### Contenu

#### 1. Sécurité alimentaire

- Que signifie la sécurité alimentaire ?
- Dangers dans la cuisine départementale
- Attention particulière aux allergènes

#### 2. Éviter les risques

- Hygiène personnelle
- Contrôle de la température
- Points de contrôle pour les départements
- Points d'attention lors de la distribution des repas

- Points à prendre en compte lors de la préparation des repas pendant les activités de divertissement
- Éviter la contamination croisée
- Stockage des aliments
- Étiquetage
- Nettoyage et désinfection

#### 3. FAVV

- Points d'attention
- Vue d'ensemble des résultats départementaux

## HACCP - Food Safety

Dans notre secteur, nous travaillons avec des populations vulnérables et la sécurité alimentaire est l'une des priorités. Vous apprendrez les bonnes pratiques d'hygiène et les tâches requises par la loi, dans le but d'assurer la sécurité alimentaire de nos résidents.

Formation obligatoire | Onboarding

Employés et cadres



Formation obligatoire | Obligatoire en 2025

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 2h  
**Méthode :** e-learning / en présentiel

### Objectif

- Comprendre l'importance des procédures pour assurer la sécurité alimentaire.
- Maîtriser les bonnes pratiques pour assurer la sécurité alimentaire.
- Avoir toujours les bons réflexes en cuisine

### Contenu

#### 1. Auto-contrôle et HACCP

- En quoi consiste la sécurité alimentaire ?
- Dangers au cours du processus de production et de distribution
- Contrôle de la température
- Système d'autocontrôle (HACCP : points de contrôle critiques « CCP » + points d'attention « PVA »)
- Attention particulière aux allergènes

#### 2. Bonnes pratiques

- Hygiène personnelle

- Éviter la contamination croisée
- Étiquetage correct des produits alimentaires
- Stockage des produits alimentaires
- Nettoyage et désinfection

#### 3. Incidents alimentaires

- Infection alimentaire ou intoxication alimentaire
- Echantillons
- Traçabilité et retrait de produits

#### 4. Points d'attention contrôle F.A.V.V.

## Kitchen - Salubris

La cuisine est un lieu où nous procédons à la transformation des produits et à la préparation des repas pour un groupe cible vulnérable, nos résidents. Le nettoyage de la cuisine doit donc être effectué avec la connaissance et le sens de responsabilité nécessaires.

Formation obligatoire | Onboarding

Employés et cadres



Formation obligatoire | Obligatoire en 2025

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 2h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

**Au terme de cette formation, les participants seront en mesure de :**

- Utiliser correctement et en toute sécurité le matériel et les produits adéquats
- Nommer les produits et leur utilisation
- Utiliser les bons dosages

### Contenu

- Nettoyage et désinfection
- Présentation des produits
- Listes de contrôle

## Expérience de repas - théorie

Le repas est un moment clé Korian et contribue à la satisfaction des résidents et des familles. Pour les résidents, l'heure des repas est l'un des moments les plus importants de la journée.

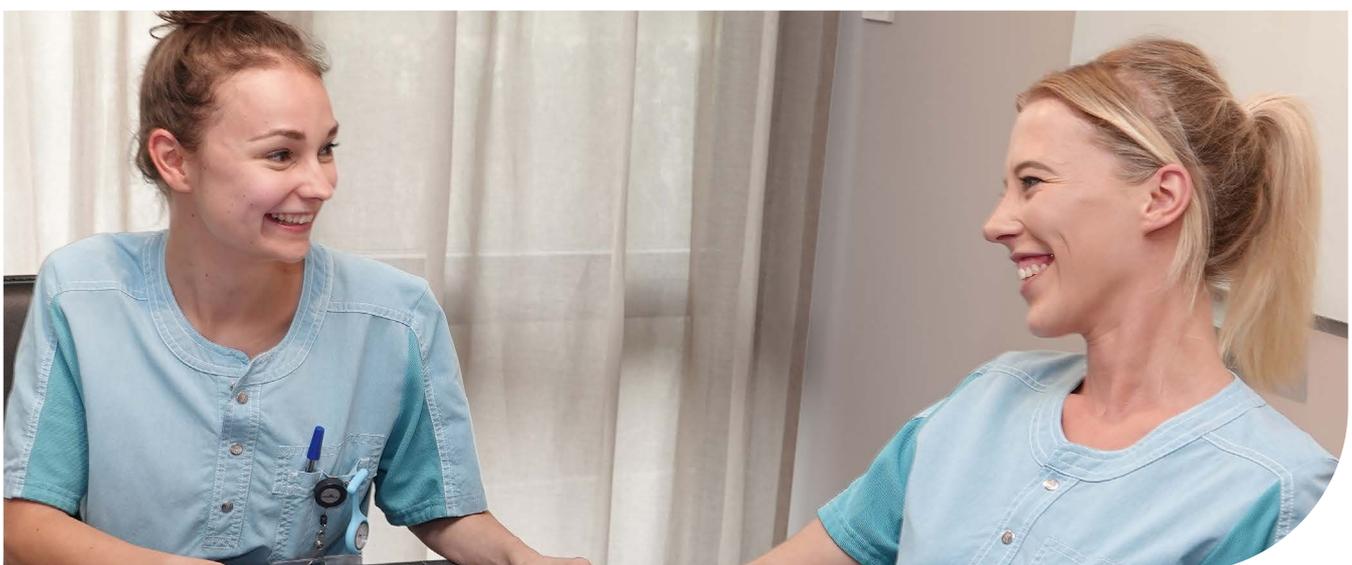
Développement personnel		Formation obligatoire   Obligatoire en 2025	
Employés	Cadres	Employés et cadres	
			
<b>Durée de la formation : 3h Méthode : en présentiel</b>			

### Objectif

La formation spécialisée donne un aperçu des possibilités et des opportunités dans le domaine des soins nutritionnels gériatriques. D'un point de vue interprofessionnel, les connaissances et l'expérience du soignant en matière de soins nutritionnels aux personnes âgées sont accrues. Les études les plus récentes et les dernières tendances sont présentées, ce qui apporte non seulement une valeur ajoutée, mais peut également améliorer la qualité de vie des personnes âgées. Les différents points de vue présentés encouragent l'approfondissement de la question.

### Contenu

- Qu'est-ce qu'un repas équilibré et savoureux ?
- Présentation des repas
- Le sens et le non-sens des régimes
- La nutrition chez les diabétiques
- Malnutrition & alimentation enrichie
- Points d'attention pour les repas à consistance adaptée : haché/coupé/mixé, Fingerfood, texture adaptée pour les repas à base de pain, ...
- Expérience des repas - Service à domicile : prenez conscience des soins apportés aux repas et faites de votre maison de repos un véritable foyer
- Points d'attention et conseils pour préparer et servir le repas
- Stimuler les 5 sens
- Une bonne prise en charge des repas pour les groupes cibles vulnérables
- Points d'attention pour les résidents atteints de démence
- L'importance de l'alimentation et de la boisson dans les soins palliatifs et terminaux aux résidents
- Communication avec les proches du résident sur l'arrêt de l'alimentation et de la boisson dans le cadre des soins de fin de vie



## Préparation des repas : utilisation des appareils

Les nouveaux appareils sont synonymes de nouvelles possibilités. Il est important que vous appreniez à connaître le fonctionnement et les possibilités des appareils afin de pouvoir travailler dans des conditions optimales. Tips & tricks sur l'utilisation et l'entretien des appareils dans la cuisine chaude et froide.

Développement personnel

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 2h **Méthode :** en présentiel / webinaire

### Objectif

Utiliser correctement et en toute sécurité les nouveaux appareils. Utilisation et entretien adéquats des dispositifs les plus courants.

### Contenu

**La formation sera dispensée par un fournisseur :**

- Opération par type d'appareil
- Fiche de sécurité par appareil
- Utilisation et entretien corrects de chaque appareil Working per type toestel
- Q&R

## Préparation repas culinaire

Une formation pratique qui enseigne les techniques pour cuisiner des aliments savoureux et de qualité.

Développement personnel

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 2,5h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

Votre personnel de cuisine apprendra les techniques culinaires pour fournir des repas de qualité à vos résidents.

### Contenu

**Thèmes :**

- Techniques culinaires : dans un souci de goût et de variété, mais aussi en tenant compte des points d'attention importants pour le bon déroulement des repas adaptés (repas à texture, repas diététiques,...)
- Spice your mind: Faire de chaque repas une bombe de goût, riche en épices qui éveillent les papilles de nos résidents. Grâce à ces techniques culinaires, le personnel apprend à réduire la quantité de sel dans les repas, mais en accordant plus d'attention à la saveur grâce à l'utilisation d'herbes et d'épices légères.

## Processus Cuisine

Une formation basée sur la « structure de base » du Catering toolbox pour les nouveaux responsables de cuisine et les employés. Vous pouvez également en faire la demande si vous souhaitez une remise à niveau.

Formation obligatoire | Onboarding

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 1,5h **Méthode :** en présentiel / webinaire

### Objectif

Clarifier la structure de base afin que les responsables puissent mettre en place et contrôler une structure de manière indépendante, en collaboration avec l'équipe.

### Contenu

- Revoir la « structure de base » de la boîte à outils de la restauration
- Explication des procédures et des attentes.
- Revoir toutes les instructions et tous les documents d'enregistrement.
- Clarification des formations
- Fonctionnement du QMS.
- Clôture par une visite de l'infrastructure

## Processus Nettoyage et linge

Une formation basée sur la « structure de base » de la Cleaning Toolbox pour les nouveaux managers et employés. Vous pouvez également en faire la demande si vous souhaitez une remise à niveau.

Formation obligatoire | Onboarding

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 1,5h **Méthode :** en présentiel / webinaire

### Objectif

Clarifier la structure de base afin que les responsables puissent mettre en place et contrôler une structure de manière indépendante, en collaboration avec l'équipe.

### Contenu

- Revoir la « structure de base » de la boîte à outils de nettoyage
- Explication des procédures et des attentes
- Revoir toutes les instructions et tous les documents d'enregistrement.
- Clarification des formations
- Fonctionnement du système de gestion de la qualité
- Clôture par une visite à l'infrastructure

## Q&R session Hotel Services & Hospitality

Une séance de questions-réponses adaptée à vos besoins et à ceux de votre équipe : votre équipe a-t-elle besoin d'éclaircissements ? A-t-elle de nombreuses questions ? Il peut s'agir de procédures, d'instructions, de documents d'enregistrement, de formations, d'efficacité et de méthodes de travail, d'inspections externes ou d'autres questions liées à la cuisine, aux repas, au nettoyage et/ou au linge.

Développement personnel

Employés et cadres

Uniquement pour cadres



**Durée de la formation :** 1h  
**Méthode :** en présentiel / webinaire

### Objectif

Un soutien supplémentaire rapide pour les équipes des maisons de repos et des résidences-services en ce qui concerne les « Hotel Services & Hospitality » (services d'hôtellerie et d'accueil).

### Contenu

Le contenu est conçu sur mesure, en fonction des souhaits, des attentes et des questions de l'équipe concernée.

## Cuisine de régénération - cuisine centrale

Chaque collaborateur travaillant dans une cuisine de régénération est formé pour régénérer correctement et en toute sécurité les repas de nos résidents. Vous apprendrez également quelques règles de base exigées par la loi. En outre, cette formation vous plongera dans le fonctionnement d'une cuisine centrale.

Développement personnel

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 2h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

- Réchauffer les plats des cuisines centrales de manière sûre et correcte et les assaisonner si nécessaire
- Appliquer les principes de base dans la préparation des aliments
- Gérer les documents d'enregistrement légalement requis

### Contenu

**La formation sera assurée par un fournisseur :**

- Les commandes, la procédure
- La réception des marchandises
- Etiquettes : lecture et compréhension
- Formation pratique : traitement, préparations

## Déchets alimentaires Waste Watch pour les responsables de cuisine : disponible au cours de l'année 2025

Leanpath est le leader mondial de la mesure et de la prévention du gaspillage alimentaire. Elle travaille dans tous les segments de l'alimentation, transformant la culture de la cuisine, où le gaspillage alimentaire est « invisible », en une culture où le gaspillage alimentaire, avec ses coûts associés et son impact sur l'environnement, est compris et évité. Cette formation sera disponible au cours de l'année 2025.

Développement personnel

Cadres



**Durée de la formation :** 1h **Méthode :** webinaire

### Objectif

Donner un aperçu de l'importance des déchets alimentaires et expliquer comment le système Waste Watch (Leanpath) peut aider à surveiller et à prévenir les déchets.

### Contenu

- Présentation des outils de prévention des déchets : Waste Watch powered by Leanpath (WWxLP)
- L'importance de tous les déchets, à la fois :
  - Les déchets pré-consommation (déchets de cuisine)
  - Les déchets alimentaires post-consommation (aliments jetés par les consommateurs)
  - Mesurer les déchets alimentaires, vérifier les enregistrements et assurer le suivi des données
  - Trouver des actions basées sur les données collectées pour prévenir le gaspillage alimentaire
  - Échanger des conseils



## Eblox - nouveaux directeurs et adjoints

L'enregistrement et la gestion corrects de nos employés dans eBlox, conformément aux exigences légales, sont essentiels pour un traitement des salaires sans erreur.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding
Cadres	Cadres




 RS

**Durée de la formation :** 1 demi - journée  
**Méthode :** en présentiel

### Objectif

Après cette formation, vous serez en mesure de créer et de modifier un nouvel employé dans eBlox, de connaître la signification du terme « suspension » et l'impact sur le traitement des salaires.

### Contenu

Pendant ce cours, vous apprendrez dans eBlox à :

- Consulter et récupérer des documents scannés dans eDox (fiches de paie, C4, documents sociaux, etc.)
- Coder un nouvel employé ou modifier les données d'un employé existant
- Consulter le calendrier de l'employé et corriger les codes + formules
- Consulter les compteurs
- Etablir divers rapports
- Finaliser la paie

## RH & HP - nouveaux directeurs

Une bonne compréhension des processus en matière de ressources humaines (recrutement, planification et rémunération, fin de contrat) et de sécurité et de prévention (médecine du travail, accidents du travail, OSAE et plan d'urgence) est essentielle pour soutenir efficacement le fonctionnement quotidien d'une MRS et se conformer aux obligations légales.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding
Cadres	Cadres


 RS


 RS

**Durée de la formation :** 1,5h  
**Méthode :** en présentiel / webinaire

### Objectif

Avec cette formation, nous voulons donner aux nouveaux directeurs une bonne connaissance des processus et des procédures applicables aux ressources humaines et à la sécurité et la prévention.

### Contenu

#### RH

- Recrutement
- Planification et rémunération
- Procédure
- Fin du contrat de travail

#### HP

- Médecine du travail
- Accidents du travail
- SAE
- Plan d'urgence

## HR DEV Learning & Development - nouveaux directeurs

Une forte culture de l'apprentissage et des possibilités d'apprentissage suffisantes favorisent la croissance des employés et de l'organisation. Le processus d'apprentissage et de développement commence par l'identification des besoins en formation et des formations légalement requises, ce qui conduit à un plan de formation ciblé. Ce plan est concrétisé lors de l'intégration (onboarding) et des réunions de collaboration. Nous créons ainsi une culture dans laquelle l'apprentissage et le développement occupent une place centrale.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding
Cadres	Cadres
	

**Durée de la formation :** 3h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

Nous approfondissons les processus de L&D auxquels vous avez été initié en tant que nouveau directeur lors de la formation "Processus RH DEV".

Cela vous permet de découvrir le flux L&D. Dans chaque phase, il y a un rôle pour le directeur et le facilitateur de formation (FF). Nous vous expliquons également sur quel soutien vous pouvez compter de la part de la Korian Academy Belgium (KAB). Enfin, nous vous montrerons l'importance d'un enregistrement correct dans eBlox et SAGA et vous apprendrons comment le faire concrètement.

### Contenu

Plus précisément, il s'agit du :

#### 1. Processus Learning & Development

- L'identification des besoins de formation
- La détermination et la validation du budget
- La rédaction du plan de formation et la communication
  - Le catalogue de formation
  - Les formations externes : FeBi, Mensura/CLB, ...
  - Mooose
- L'organisation des formations
  - SAGA (formation interne, formation externe, congé-éducation, les codes de rémunération)
    - Les codes de rémunération
    - Les types de formations (catalogue, en interne, en externe)
    - Les workflows
- Extra: PentaPlus, congé-éducation
- L'évaluation des formations et du plan de formation

#### 2. Facilitateur de formation

- Son rôle
- EBlox

## HR DEV Recruitment (TalentsK Recruitment)

Dans un marché du travail dynamique où la demande de personnel bien formé augmente, il est essentiel que nous soyons en mesure de trouver et d'attirer les bons candidats.

Développement personnel	
Employés et cadres	Uniquement pour cadres
  	 RS         RS 
<b>Formation obligatoire   Onboarding</b>	<b>Formation obligatoire   Obligatoire en 2025</b>
<b>Cadres</b>	<b>Cadres</b>
  RS      RS  	
<b>Durée de la formation : 1 demi-journée Méthode : en présentiel</b>	

### Objectif

La formation offre une explication détaillée de l'ensemble du processus de recrutement au sein de notre organisation. Les participants découvriront divers canaux et options de publication, gratuits et payants, pour mettre efficacement en avant les offres d'emploi et renforcer la marque employeur. De plus, la formation approfondira le fonctionnement de l'outil de recrutement Talentsoft, y compris la création et la publication des offres d'emploi, le suivi des candidats, la clôture des offres et la gestion des pools de talents.

### Contenu

- Présentation du processus de recrutement
- Vue d'ensemble des canaux et options de publication
- Comment renforcer la marque employeur
- Outil de recrutement Talentsoft :
  - Fonctionnement général
  - Création et publication des offres d'emploi
  - Suivi des candidats
  - Clôture des offres d'emploi
  - Gestion des pools de talents
  - Comment créer des candidats soi-même

Cette formation a lieu le même jour que la formation HR Development et s'y intègre parfaitement. Nous recommandons de les combiner le même jour.

### Mis à jour annuelle pour les facilitateurs de formation

La mise à jour annuelle est un moment important pour informer les facilitateurs de formation des derniers développements de notre offre de formation et des procédures associées. C'est aussi une occasion précieuse de recueillir des expériences et des commentaires sur le terrain et de les intégrer dans notre approche. Ensemble, nous veillons à ce que nos cours de formation restent pertinents, à jour et parfaitement adaptés aux besoins de l'organisation et de ses employés.

#### Training Facilitator



**Durée de la formation :** 3h **Méthode :** en présentiel

#### Connaissances préalables

Vous avez déjà suivi le cours « Facilitateur de formation - Formation de base ».

#### Objectif

Au cours de la mise à jour annuelle, nous explorerons les nouveaux développements au sein de SAGA par le biais d'une session interactive.

#### Contenu

- Nouveautés dans SAGA
- Temps pour les questions et l'interaction

### Accueil nouveaux collaborateurs Home Care

Un bon accueil est crucial pour l'intégration des nouveaux employés de nos services d'aide et de soins à domicile. Il s'agit de les familiariser avec nos méthodes de travail, nos valeurs et nos outils, afin qu'ils se sentent rapidement à l'aise au sein de notre organisation. Grâce à un accompagnement ciblé pendant l'intégration, nous établissons les bases de l'engagement, de la coopération et d'un démarrage réussi dans leur fonction.

#### Formation obligatoire | Onboarding

Employés et cadres



#### Formation obligatoire | Obligatoire en 2025

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 3h **Méthode :** en présentiel

#### Contenu

- Supplément à l'entretien de démarrage avec le responsable régional
- Informations sur notre organisation
- Révision et explication des accords et des attentes : base d'une bonne coopération avec les collègues, le responsable et les clients/patients.
- Faire connaissance

## Plan de formation - pour les facilitateurs de formation

En tant que facilitateur de formation (FF), vous contribuez au processus de formation et rendez la formation accessible à vos collègues. Cela inclut l'élaboration du plan de formation annuel.

### Facilitateur de Formation



**Durée de la formation :** 3h **Méthode :** en présentiel

#### Objectif

Dans cette session, vous travaillerez en tant que facilitateur de formation sur le plan de formation de l'entité dont vous êtes responsable.

#### Contenu

- Remise à niveau annuelle
- Enregistrement des cours de formation
- Elaborer un plan de formation
- Utiliser Plan@Saga

## Plan de formation - nouveaux directeurs

Une bonne intégration de nos nouveaux directeurs est cruciale pour un démarrage en douceur, c'est pourquoi chacun d'entre eux reçoit un plan de formation individuel en fonction de son rôle et de ses responsabilités. Les formations sont un élément important de ce processus.

### Formation obligatoire | Onboarding

### Cadres



**Durée de la formation :** 1u **Méthode :** webinaire

#### Objectif

En tant que nouveau directeur, vous découvrirez quelle formation (connaissances, compétences, processus et applications) vous permettra d'être pleinement opérationnel dans une MRS en 3 mois.

#### Contenu

##### **Les thèmes suivants sont abordés :**

- Introduction
- Explication du plan de formation (formations obligatoires)
- Informations complémentaires sur la base du catalogue de formation (développement professionnel et personnel)
- Inscriptions via SAGA

## Processus du département RH Développement - nouveaux directeurs

Les processus de développement des ressources humaines jouent un rôle clé dans la création d'une culture organisationnelle chaleureuse et axée sur les personnes. Dans le cadre de nos engagements en matière de ressources humaines, nous nous concentrons sur la sélection, le recrutement et la gestion des talents, en accordant une attention particulière aux flux d'entrée comme de sortie des employés. Cela contribue à une expérience positive pour les employés tout au long de leur carrière au sein de l'organisation. En outre, un suivi administratif efficace et correct dans TalentsK est essentiel pour soutenir ces processus. En liant étroitement les processus RH et la plateforme TalentsK, nous assurons la transparence, la cohérence et un soutien optimal aux employés et aux managers. Ensemble, nous construisons une base solide pour une gestion durable des talents.

Formation obligatoire | Onboarding

Cadres



**Durée de la formation :** 1,5h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

Nous vous emmenons, en tant que nouveau directeur, à travers le cycle de vie d'un employé des RH et nous vous expliquons tous les processus (soft) des RH. Vous savez donc ce que l'on attend de vous en tant que directeur. Les employés appartenant à ce groupe cible sont libres de s'affilier pour actualiser les processus de ressources humaines.

### Contenu

**Concrètement, il s'agit des processus suivants :**

- Nos valeurs
- Recrutement et sélection (avec lien avec l'image de marque de l'employeur)
- Embarquement
- Gestion des talents
- Apprentissage et développement
- Sortie
- 

Pour les maisons dans un projet ISO (ou avec une trajectoire en perspective), nous nous concentrons également sur les thèmes qui y sont nécessaires.





## Le bien-être psychosocial - procédure de la dénonciation

La procédure de dénonciation est un outil essentiel pour garantir un environnement de travail sûr et éthique. Elle offre aux employés un moyen confidentiel et protégé de signaler des abus ou des préoccupations sans crainte de représailles. Elle contribue à une culture d'ouverture et de confiance, où chacun se sent écouté. Grâce à cette procédure, nous renforçons le bien-être psychosocial de nos employés et promovons une organisation incorruptible et bienveillante. La sécurité et le bien-être sont primordiaux au sein de Korian, et la procédure de dénonciation joue un rôle clé à cet égard.

Formation obligatoire | Onboarding

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 1,5h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

Informers les employés sur les politiques de dénonciation et de conformité, ainsi que sur le bien-être psychosocial et le rôle du conseiller confidentiel.

### Contenu

- Domaine d'application et procédure en matière de dénonciation (rapports de procédure, rapporteurs sur la protection)
- Procédures de conformité (lutte contre la corruption, conflits d'intérêts...).
- En quoi consiste le bien-être psychosocial ?
- Quels sont les canaux disponibles pour cela et qu'en est-il de la confidentialité ?
- Quel est le rôle de la « personne de confiance » ?

## Q&R - Facilitateur de formation - mensuelle (3ième mardi du mois)

Les processus d'apprentissage et de développement sont toujours optimisés sur la base du retour d'information des facilitateurs de formation.

Training Facilitator



**Durée de la formation :** 1h **Méthode :** webinaire

Pour vous soutenir dans votre rôle de FF, la Korian Academy Belgium organise chaque mois une séance de questions-réponses en ligne. Les nouveautés dans les processus actuels y sont discutées, le fonctionnement de SAGA et d'autres questions. L'accent est mis sur l'échange de bonnes pratiques entre les quelque 120 FF, sur l'amélioration permanente de nos processus à partir de l'expérience des FF et sur la communication des nouveautés. Les séances de Q&R de novembre et de mars sont donc à ne pas manquer !

- Novembre : présentation du catalogue pour l'année à venir (cette session n'est pas une séance de questions-réponses mais peut être trouvée sous « Préparation du plan de formation », la session se poursuit en classe)
- Mars : début de l'enquête sur les besoins d'apprentissage

### Objectif

#### Après cette formation :

- Êtes-vous informé des nouveautés offertes par KAB dans le processus d'apprentissage et de développement ?
- Êtes-vous inspiré par les histoires des autres FF
- Avez-vous trouvé des réponses à vos questions sur le processus d'apprentissage et de développement

### Contenu

- - Nouveautés
- - Échanges
- - Questions et réponses (SAGA, catalogue, subventions)

## Q&R TalentsK Recruitment

L'application du processus de recrutement dans TalentsK dépend d'une connaissance et d'une application correctes. Nous nous tenons volontiers à votre disposition pour répondre à vos questions à ce sujet.

Développement personnel	Formation obligatoire I Onboarding
Employés	Cadres
Développement personnel	
Cadres	

**Durée de la formation :** 1h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

La formation offre une explication supplémentaire du fonctionnement du module de recrutement de TalentsK. Les participants découvrent diverses réponses à des questions spécifiques et des possibilités autour de l'utilisation du module de recrutement dans TalentsK : création et publication d'offres d'emploi, suivi des candidats et clôture des offres d'emploi, ...

## Saga Planner - nouveaux directeurs

Saga permet de planifier correctement les employés et d'assurer un traitement correct des salaires.

Formation obligatoire I Onboarding
Cadres

**Durée de la formation :** 1 demi-journée **Méthode :** en présentiel

### Objectif

Les directeurs apprendront à connaître les fonctionnalités de SAGA pour créer des calendriers corrects dans l'application et le traitement des salaires.

### Contenu

- Saga sur l'entrée en service et la sortie de service
- Les codes de planification et le concept des compteurs
- Informations sur ce que la direction peut faire pour les planificateurs et ce que la direction a fait
- Conseils et astuces

## Saga pour les planificateurs

Saga permet de planifier correctement les employés et d'assurer un traitement correct des salaires.

Formation obligatoire | Onboarding

Cadres



**Durée de la formation :** 1 journée

**Méthode :** en présentiel

### Objectif

Les planificateurs apprendront les fonctionnalités de SAGA pour créer des calendriers corrects dans l'application.

### Contenu

- Informations sur ce que le directeur peut faire pour eux et sur ce que le directeur a fait.
- Comment planifier correctement ?
- Compréhension de tous les compteurs
- Conseils et astuces
- ...



## Facilitateur de formation - Formation de base

Afin de développer le processus d'apprentissage et le développement de tous les employés au sein de notre organisation, chaque entité (MRS, HC,...) dispose d'un facilitateur de formation (FF). En tant que FF, vous contribuez, entre autres, au processus de formation et rendez la formation accessible à vos collègues. Vous êtes l'intermédiaire entre le directeur, la KAB et le personnel de votre entité.

### Facilitateur de Formation



**Durée de la formation :** 1 journée **Méthode :** en présentiel

#### Objectif

Nous approfondissons les processus de L&D, qui vous ont déjà été présentés en tant que nouveau directeur lors de la formation « Processus HR DEV ». Par exemple, nous travaillerons avec le flux L&D, dans lequel il y a un rôle pour le directeur et le FF dans chaque flux. En outre, nous expliquerons le soutien que vous pouvez attendre de Korian Academy Belgium (KAB). Enfin, nous expliquerons l'importance d'un enregistrement correct dans eBlox et SAGA et nous vous donnerons les outils nécessaires pour le faire.

#### Contenu

***Nous travaillerons sur les questions suivantes :***

- Le rôle du facilitateur de formation
- Le processus de formation au sein de notre organisation
- Les canaux de communication (guide de formation et Moose)
- L'utilisation de Plan@Saga
  - Codes de compensation
  - Les flux de travail
  - Enregistrement des formations
  - Suivi des formations

## Mise à jour développeurs e-learning

Les experts internes des différents domaines développent des e-learning via AssessmentQ/ Cela nécessite une bonne connaissance à jour des outils didactiques d'AssessmentQ et une bonne compréhension de la structure équilibrée d'un e-learning.

### Développeur e-learning



**Durée de la formation :** 2,5h **Méthode :** en présentiel

#### Objectif

En participant à la session de mise à jour, qui est organisée deux fois par an, les développeurs d'e-learning se tiennent au courant des nouveautés dans le monde des e-learning et d'AssessmentQ.

#### Contenu

- Échange de bonnes pratiques
- Nouveautés dans AssessmentQ
- Concevoir des e-learning ayant un impact

## Mise à jour pour les formateurs

Une formation de qualité commence par des formateurs motivés et formés, c'est pourquoi la Korian Academy Belgium offre un soutien par le biais d'une formation de base, suivie de 2 sessions de mise à jour par an.

Formateur



**Durée de la formation :** 3,5h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

#### Après cette session de mise à jour :

- Les formateurs seront inspirés par les expériences de leurs collègues formateurs
- Ils disposeront de nouvelles connaissances et de nouveaux points de vue pour dispenser une formation de qualité (didactique)
- Ils connaîtront les nouveautés de la KAB (processus, QMS, SAGA, KorianKonnnect)

### Contenu

- Briser la glace
- Echange d'expériences
- Sujets substantiels par rapport aux didactiques des formations
- Nouveautés de la KAB

IT

## ICT - onboarding pour les nouveaux directeurs

Au sein de Korian, il existe une multitude de systèmes ICT, de composants (appel de soins, WiFi, centrale téléphonique) et également d'applications ICT (SAGA, MS365, logiciel de soins) et le format des fichiers. Le Servicedesk ICT fournit l'assistance nécessaire en cas de problème.

Formation obligatoire | Onboarding

Cadres



RS

**Durée de la formation :** 2h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

Après cet onboarding, la (nouvelle) direction aura un aperçu des systèmes utilisés dans sa résidence. Nous parcourons également le processus d'escalade et le fonctionnement du Servicedesk ICT. Nous fournissons des directives sur l'utilisation des applications, le format des fichiers, l'utilisation d'Outlook et de Teams au sein de Korian. Nous passons en revue les composants ICT actuels (appel de soins, WiFi, centrale téléphonique, ...). Cette session d'onboarding est interactive et donnée sur place. La direction aura aussi l'occasion de poser des questions.

### Contenu

#### Pendant cette session d'onboarding nous aborderons les thèmes suivants :

- Appel de soins, logging, alerte, contrôle d'accès et vidéosurveillance
- Le callflow de la centrale téléphonique
- L'identification des composants techniques ICT
- Les directives par rapport à l'utilisation du WiFi, d'Outlook et de Teams, définir votre signature, la structure des fichiers, ...
- Le fonctionnement du Servicedesk ICT
- La politique ICT locale en détail
- Traitement de vos questions

## Contre la corruption

Malheureusement, nous sommes confrontés à des situations de corruption. En être conscient crée les réflexes nécessaires pour éviter de tomber dans ce « piège ».

Formation obligatoire | Onboarding et obligatoire en 2025

Cadres



**Durée de la formation :** 2,5h **Méthode :** e-learning

### Objectif

Conformément aux valeurs de notre charte éthique, nous nous engageons tous à agir avec intégrité, honnêteté et transparence, en prenant en compte les intérêts de nos clients et de leurs familles, ainsi que ceux de nos collaborateurs, des pouvoirs publics, de nos partenaires et de toutes les parties en contact quotidien avec les établissements Korian.

Dans ce contexte, et pour répondre aux exigences de la loi anti-corruption (Sapin II, en vigueur depuis le 1er juin 2017), nous vous demandons de suivre un e-learning spécifique à cette problématique.

### Contenu

- Introduction
- Scénarios anticorruption
- Que faire ?
- Résumé et quiz

## Résidences-services - copropriété

Dans plusieurs de nos établissements, nous avons à faire avec des résidences-services qui ont été vendues individuellement et qui se trouvent donc dans une situation de copropriété.

Développement personnel

Employés

Cadres



**Durée de la formation :** 0,5h **Méthode :** webinaire

### Objectif

Au cours de cette courte réunion d'introduction, nous aborderons quelques concepts autour de la copropriété, le principe de la convention de déchéance et le formateur expliquera les principales conséquences de la copropriété pour nous et pour les copropriétaires (obligations et coûts à la charge de l'opérateur ou des propriétaires individuels).

### Contenu

- Cadre conceptuel de la copropriété
- Les principales conséquences de la copropriété pour nous et pour les copropriétaires

## RGPD - onboarding

Lorsque vous travaillez dans le secteur des soins de santé, vous avez affaire à des informations qui doivent être traitées avec soin et de manière confidentielle. Ce n'est pas seulement parce que l'organisation vous le demande et que les clients vous font confiance. C'est également une obligation réglementaire (RGPD).

Formation obligatoire   Onboarding		Responsable protection de vie privée
Employés et cadres	Uniquement pour cadres	
		
Formation obligatoire   Obligatoire en 2025		
Cadres		
 HC	<b>Durée de la formation :</b> 0,75h <b>Méthode :</b> e-learning / en présentiel	

### Objectif

Après ce cours, vous saurez reconnaître les situations qui ne sont pas ou moins sûres et comment vous pouvez vous-même contribuer à agir en toute sécurité avec toutes sortes d'informations.

### Contenu

#### Deux formations en ligne sont disponibles :

- RGPD - Groupe 1 pour l'administration, KELA, les infirmières (en chef), le service technique, le chef cuisinier, le personnel du siège
- RGPD - Groupe 2 s'adresse aux employés du nettoyage, de la cuisine et des soins

## RGPD (onboarding) pour la direction et le responsable protection de vie privée (NEW VERSION)

Les directeurs et les responsables de la protection de la vie privée ont un rôle spécifique à jouer dans la conformité au RGPD et dans les notifications.

Formation obligatoire   Onboarding	Responsable protection de vie privée
Cadres	
  RS	
<b>Durée de la formation :</b> 0,5h <b>Méthode :</b> e-learning	

### Objectif

Après avoir suivi cette formation en ligne, vous saurez quelles sont vos responsabilités et ce que l'on attend de vous lorsque vous traitez des données à caractère personnel en tant que responsable de la gestion et de la protection de la vie privée.

### Contenu

Vous y trouverez les fondements généraux et vous saurez où trouver toutes les informations et les lignes directrices nécessaires concernant le RGPD. Il s'agit d'une formation très courte. En même temps, vous suivrez la formation RGPD pour le siège et les employés (G1). Dans cette formation, vous trouverez des exercices pratiques et des exemples sur la manière de traiter les données personnelles en toute sécurité.

## Formation juridique - nouveaux directeurs

En tant que MRS, vous êtes lié par un cadre juridique.

Formation obligatoire | Onboarding

Cadres



**Durée de la formation :** 2h **Méthode :** en présentiel / e-learning

### Objectif

Acquérir les compétences juridiques et les réflexes nécessaires à l'exercice des fonctions d'administrateur.

### Contenu

#### **Introduction à des sujets juridiques pertinents avec de nombreux exemples pratiques**

- Passage en revue des processus légaux
- Points d'attention : factures de fournisseurs et d'indépendants externes :
- Administration provisoire

MARKETING & COMMUNICATION

## Marketing et communication pour les nouveaux directeurs

Le département marketing et communication offre un soutien important à la presse, aux médias sociaux, aux campagnes, ...

Formation obligatoire | Onboarding

Cadres



**Durée de la formation :** 1 demi-journée **Méthode :** en présentiel / webinaire

### Objectif

Présenter aux participants l'équipe Marketing & communication et ses domaines d'intervention. Leur expliquer les procédures et processus de l'équipe. Remarque : cette formation est organisée sur demande, veuillez contacter le service marketing à l'adresse suivante : [marcom@korian.be](mailto:marcom@korian.be).

### Contenu

- Qu'est-ce que l'équipe Marketing & communication peut vous apporter ? Présentation des membres
- Presse
- Médias sociaux (groupe de travail numérique)
- Korian Konnect
- Moose/Print On Demand
- Animation stratégique

## Les réseaux sociaux - formation de base

L'utilisation des réseaux sociaux dans une maison de repos est un outil puissant pour se connecter au monde extérieur et raconter l'histoire de l'organisation. C'est une plateforme qui permet de faire preuve de transparence, de partager les activités et les faits marquants, et de renforcer l'image de la maison de repos.

Développement personnel

Employés et cadres

Uniquement pour cadres



**Durée de la formation :** 1 journée **Méthode :** en présentiel

### Objectif

Les participants apprennent à optimiser parfaitement les pages sur Facebook et Instagram et connaissent toutes les nouvelles fonctionnalités. Ils savent comment créer un contenu solide pour les réseaux sociaux. Ils peuvent utiliser concrètement les réseaux sociaux chez eux en expérimentant les nouveaux outils et s'inspirent des bons exemples des autres participants.

### Contenu

- Comment créer un compte ?
- Pourquoi utiliser les réseaux sociaux ?
- Quel type de contenu dois-je publier ?
- Comment gérer les critiques ?
- Comment créer de meilleures images ?
- Quelles sont les possibilités de la vidéo ?
- Comment faire de la publicité ?
- Comment atteindre plus de personnes ?

Important ! Au cours de cette formation pratique, les participants travailleront sur leur propre page. Il est donc indispensable d'avoir accès à la page pour participer, en tant qu'administrateur ou éditeur. .



## Les réseaux sociaux - niveau avancé

En utilisant efficacement les réseaux sociaux, nous pouvons informer et impliquer les membres de la famille, les résidents et la communauté locale, contribuant ainsi à la confiance et aux interactions positives. Une bonne utilisation des réseaux sociaux souligne notre engagement et met l'accent sur les valeurs fondamentales que sont les soins et la communauté.

Développement personnel

Employés et cadres

Uniquement pour cadres



RS



RS

**Durée de la formation :** 1 demi-journée

**Méthode :** webinaire

### Objectif

À la fin du cours, l'objectif est d'avoir acquis davantage de connaissances sur la manière de mettre en place une bonne stratégie de médias sociaux, l'importance d'un calendrier éditorial, les possibilités des stories et des reels sur Facebook et Instagram, de savoir comment configurer correctement votre compte Instagram et d'obtenir une bonne dose d'inspiration. Il est donc indispensable d'avoir accès à Facebook et Instagram, en tant qu'administrateur ou éditeur, pour pouvoir participer.

### Contenu

Cette formation s'adresse au personnel qui s'occupe des médias sociaux de la maison et qui a déjà suivi la formation de base. Il s'agit d'une formation pratique. Les participants travailleront sur leurs propres réseaux sociaux.

- Stratégie : quels messages publiez-vous, quel est votre public cible, sur quels canaux publiez-vous
- Comment construire un message sur les réseaux sociaux : comment utiliser les URL, les call to actions, les émoticônes, ...
- L'importance d'un calendrier éditorial
- La législation RGPD : en quoi consiste-elle et quelles sont les conséquences pour les droits d'auteur des photos sur Facebook
- Metrics & KPI's : comment analyser les statistiques pour optimiser vos posts sur les réseaux sociaux



## Entretien appareils auditifs

Une bonne audition est essentielle. L'audition nous relie au monde et aux autres, elle nous permet de participer à la vie sociale. Une mauvaise audition ne rend pas seulement la communication plus difficile, plusieurs études montrent qu'elle accélère également le déclin des fonctions cognitives (telles que la mémoire, le langage et la concentration) et, par conséquent, le risque de démence. Une aide auditive est l'une des solutions pour lutter contre les troubles de l'audition. Cependant, le maintien en bon état d'une telle aide auditive nécessite un nettoyage et un entretien réguliers.

Développement personnel

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 1,5h **Méthode :** webinaire

### Objectif

Vous aurez l'occasion d'acquérir des connaissances supplémentaires sur les aides auditives, que vous pourrez utiliser pour aider nos résidents à répondre à toutes leurs questions.

### Contenu

Les principales caractéristiques des différents types d'aides auditives sont expliquées de manière accessible. Vous apprendrez à nettoyer et à entretenir un appareil auditif.

Cette formation spécialisée vous apporte, en tant qu'ergothérapeute, kinésithérapeute ou infirmier, une plus-value indispensable à apporter aux résidents. Cette formation est organisée par Orena.

## Mesures des bas de compression

Nous constatons au sein de OrthoShop, qu'il y a une demande croissante de bas de compression pour les résidents des maisons de repos et des résidences résidentielles. C'est pourquoi nous avons le plaisir de vous offrir l'opportunité de participer à cette formation unique qui a pour thème "la mesure des bas de compression".

Développement personnel

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 1,5h **Méthode :** webinaire

### Objectif

Cette formation spécialisée vous apportera, en tant qu'ergothérapeute, physiothérapeute ou infirmier, une valeur ajoutée indispensable en conseillant et en soutenant correctement les résidents lorsqu'ils mesurent, discutent et commandent des bas de contention.

### Contenu

- Comment détecter la nécessité de porter des bas de compression
- Comment mesurer correctement les bas de compression
- Les conseils et astuces utiles pour la mise en place des bas de contention
- Les délais et les coûts de livraison
- Comment passer une commande facilement

## Gestionnaire de documents QMS

QMS est la plateforme en ligne où tous nos processus peuvent être consultés. La bonne gestion de ces processus dans QMS est donc la base pour assurer la conformité.

Développement personnel

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 2h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

Cette formation est destinée au personnel du siège qui est responsable de la gestion des documents, procédures, etc. relatifs au système QMS.

## E-learning QMS pour les employés

QMS est une plateforme en ligne où vous pouvez rechercher et consulter des informations, remplir des questionnaires et bien d'autres choses encore, à tout moment. Les possibilités de QMS seront expliquées au cours de cette formation en ligne et, à la fin, vous saurez comment utiliser QMS. Suivez cette formation en ligne au cours des trois premiers mois de votre emploi ou comme mise à jour.

Formation obligatoire | Onboarding

Employés et cadres

Uniquement pour cadres



**Durée de la formation :** 0,25h **Méthode :** e-learning

### Objectif

- En tant qu'employé, je peux me connecter à QMS.
- En tant qu'employé, je peux rechercher un document dans QMS.
- En tant qu'employé, vous pouvez appliquer les fonctions supplémentaires lors de l'accès à un document (par exemple, ajouter comme favori, imprimer, partager)

### Contenu

- Ce qu'est QMS et ce que vous pouvez y trouver ;
- Comment se connecter à QMS ;
- Ce que vous pouvez trouver sur le portail d'accueil ;
- Comment faire une recherche sur QMS ;
- Quelles sont les options lors de la consultation d'un document (par exemple, ajouter comme favori, imprimer, partager, ...)



## Comment réagir de façon appropriée à une plainte, une remarque (négative)

Une plainte ou une remarque d'un résident ou d'un membre de famille n'est souvent pas transmise par lettre officielle. Il s'agit généralement de remarques faites en passant, d'abord à vous en tant que collaborateur. Vous êtes après tout le visage qu'ils voient le plus souvent ou en premier. Ces remarques, ces plaintes sont de vraies opportunités afin d'améliorer nos services pour que nos résidents soient contents. Il est donc d'une importance primordiale que vous y réagissez de façon appropriée.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding	
Employés	Employés	Cadres
	RS 	RS
<b>Durée de la formation : 0,5h Méthode : e-learning / en présentiel</b>		

### Objectif

Une PLAINTÉ = une OPPORTUNITÉ. Deux formations en ligne sont disponibles : l'une s'adresse aux directeurs et aux cadres, et l'autre s'adresse à tous les autres employés.

### Contenu

#### 1. Pour tous les employés :

Après avoir suivi cette formation en ligne, vous devriez, en tant que membre du personnel, être mieux en mesure de répondre aux commentaires négatifs des résidents ou de leur entourage.

Pour les directeurs et les cadres, il existe une autre formation plus spécifique sur le traitement des plaintes.

#### 2. Pour les membres du personnel et les cadres :

Après avoir suivi cette formation en ligne :

- Vous saurez ce qu'il faut faire en tant que directeur ou cadre après la première réaction d'un employé.
- Vous connaissez les différentes étapes de la procédure de plainte et de plainte qui doivent être suivies.
- Vous savez ce qui est exigé par la loi

## Journée qualité

Journée d'inspiration et de mise en réseau pour les référents internes de qualité de nos MRS.

Développement personnel		<b>Durée de la formation</b> : 1 journée <b>Méthode :</b> en présentiel
Employés et cadres		

### Objectif

Inspirer des référents internes de qualité à partir de nos MRS, transmettre des connaissances et se connecter les uns aux autres.

### Contenu

Programme d'actualité changeant annuellement.

## Assurance qualité Soins à Domicile

Au sein de Korian Soins à Domicile, nous voulons travailler ensemble pour élever la qualité de notre service à un niveau supérieur. Cette formation vous donnera un aperçu du système de gestion de la qualité au sein de Korian Soins à Domicile. Formation obligatoire pour tout nouvel employé de Korian Home Care (dans les 3 mois suivant l'embauche).

Formation obligatoire | Obligatoire en 2025

Cadres



**Durée de la formation :** 3h **Méthode :** en présentiel

### Objectif

A l'issue de cette formation introductive, chaque participant aura une vision de la gestion de la qualité au sein de Korian Home Care. Ils savent quel rôle ils jouent dans l'amélioration de nos soins et de nos services.

### Contenu

Introduction à la qualité et à certains concepts. Application des normes ISO aux processus de gestion, de soutien et d'exploitation.





## Analyse des causes des incidents et des notifications (incidents liés aux médicaments, chutes, plaintes, etc.)

Le PDCA est une approche structurelle cyclique largement utilisée dans les processus d'amélioration continue. L'analyse des causes en fait partie. Pour toutes les non-conformités identifiées dans l'organisation, une analyse des causes peut être réalisée afin de déterminer la cause et la manière de résoudre le problème. L'analyse des causes est également couverte par le registre des notifications, l'analyse des incidents liés aux chutes et l'analyse des incidents liés aux médicaments. Outre l'obligation légale, le registre des notifications est un outil de travail qui permet d'améliorer le service et d'accroître la satisfaction. La procédure de plainte et de félicitations et la procédure SAE sont brièvement abordées ici. Pour aller plus loin dans l'analyse des incidents, l'analyse des incidents de chute et l'analyse des incidents médicaux sont abordées avec les attentes et les exemples qui s'y rapportent.

Développement personnel		Formation obligatoire   Onboarding	
Employés	Cadres	Cadres	

**Durée de la formation :** 2,5h **Méthode :** en présentiel / webinaire

### Voorkennis

Cette formation s'adresse aux employés qui analysent les non-conformités/incidents et développent des processus d'amélioration, le PDCA et l'analyse des incidents (chute, médication), inscrivent les rapports dans le registre, les analysent et les résolvent en concertation avec les autres parties responsables.

Le directeur choisit lui-même qui peut bénéficier de cette formation. Il ne doit pas nécessairement s'agir d'un cadre, mais peut également s'agir d'un employé responsable de cet aspect dans la maison de repos.

### Objectif

L'objectif est de donner au personnel participant à la formation continue les outils nécessaires (à la fois théoriques et pratiques) pour commencer à travailler sur ce sujet dans la MRS. Pour ceux qui travaillent déjà sur ce sujet, il est important d'obtenir également la vision de Korian en tant que contribution supplémentaire pour optimiser les opérations actuelles.

### Contenu

Cette formation vise à rafraîchir le cycle PDCA de l'amélioration continue et son importance. Les collaborateurs apprennent à faire une analyse qualitative et, si nécessaire, à élaborer un plan d'action approprié.

#### Les éléments suivants sont expliqués :

- Cadre théorique : PDCA, analyse des causes, procédure de plaintes et de félicitations, procédure SAE, ...
- Manuel du registre des notifications & conseils et astuces pour la saisie
- Analyse des incidents de chute
- Analyse des incidents liés aux médicaments
- Discussion d'exemples

## Soins palliatifs - formation approfondie

Les soins palliatifs sont des soins complets qui se concentrent sur les soins physiques, émotionnels, sociaux et spirituels. La formation vise à fournir des connaissances sur les piliers des soins palliatifs et à permettre aux participants de mieux comprendre leur propre attitude face à la perte et au deuil.

Développement personnel

Employés



**Durée de la formation :** 3h **Méthode :** en présentiel / webinaire

### Objectif

Acquérir des connaissances et une compréhension des soins palliatifs.  
Acquérir des compétences dans les relations avec le patient et sa famille dans une situation palliative.  
Développer une attitude face à la mort, à la perte et au deuil.

### Contenu

- Les principes de base des soins palliatifs
- Soins psychosociaux
- Soins émotionnels et spirituels
- Culture des soins palliatifs et de la mort dans sa propre organisation

## Positive Care

Positive Care, soins positifs se concentrent non seulement sur les besoins physiques des résidents, mais aussi sur leur bien-être émotionnel et social. Dans un environnement où les personnes âgées sont souvent confrontées à la fragilité et à la solitude, la manière dont les soins sont prodigués joue un rôle crucial dans leur qualité de vie globale. En mettant l'accent sur l'appréciation, le respect et l'attention personnelle, les soignants peuvent créer un environnement où les résidents se sentent en sécurité et écoutés.

Formation obligatoire | Onboarding et Obligatoire en 2025

Employés et cadres



Formation obligatoire | Obligatoire en 2025

Cadres



**Durée de la formation :** 0,5h **Méthode :** e-learning

### Objectif

Grâce aux connaissances nécessaires, voir la vision de Positive Care se traduire par un comportement concret sur le lieu de travail.

Un membre du personnel doit être capable de citer les principes de base de Positive Care

Un membre du personnel doit savoir comment réagir de manière appropriée à certaines situations

Un membre du personnel doit remarquer les comportements incorrects et faire des ajustements si possible

Un employé doit être capable de citer de conseils pour appliquer concrètement le Positive Care.

### Contenu

- Qu'est-ce que Positive Care?
- Les résidents vivent vraiment, savent vraiment, regardent vraiment, écoutent vraiment, respectent vraiment
- Communiquer selon les principes Positive Care
- Agir selon les principes Positive Care



## Processus pour la qualité et le risque

L'équipe qualité contrôle les procédures applicables dans votre MRS par des AUDITS. Elle vous aide dans cette tâche en vous proposant un système de gestion de la qualité clair et des formations.

Développement personnel		Formation obligatoire   Onboarding	
Employés	Cadres	Cadres	

**Durée de la formation :** 1 demi-journée  
**Méthode :** webinaire

### Objectif

Au cours de cette formation, vous obtiendrez une explication des politiques de qualité, des outils et des pratiques liées à la qualité.

### Contenu

La politique de qualité de Korian

- QMS
- Politique
- Manuel reprenant les processus
- Registre des notifications
- Satisfaktion
- QKPI
- Inspection/rapport de remédiation
- QMS

## Q KPI's: quoi et comment? (formation de base, en developpement)

Des « Q KPI » mensuels sont collectés dans toutes les MRS de Korian. Vous en avez peut-être entendu parler, mais vous ne savez pas exactement ce que cela signifie ? Ou vous n'en avez jamais entendu parler, mais la collecte ou la lecture des Q KPI fait ou fera partie de vos responsabilités professionnelles ? Cette formation en ligne devrait vous permettre d'en savoir plus à ce sujet.

Développement personnel		Formation obligatoire   Onboarding	
Employés		Cadres	

**Durée de la formation :** 0,5h  
**Méthode :** e-learning

### Objectif

**Après avoir suivi cette formation en ligne, vous devriez :**

- Savoir ce qu'est un 'Q KPI'
- Savoir comment et quand soumettre les chiffres mensuels et être capable de le faire vous-même
- Savoir lire et interpréter le rapport mensuel de référence sur les Q KPI
- Comprendre que les Q KPI vous permettent de donner les conseils nécessaires à votre équipe de soins résidentiels et de les utiliser pour déterminer les priorités sur lesquelles travailler

### Contenu

**Dans cette formation en ligne « Q KPI de base », nous aborderons les points suivants :**

- Qu'est-ce que les Q KPI ?
- Pourquoi collecter des Q KPI ?
- Comment collecter les Q KPI ?
- Comment démarrer avec les Q KPI ? Wat zijn Q KPI's?

Dans cette formation de base, nous n'entrerons PAS dans les détails des dossiers médicaux électroniques et de la manière d'enregistrer et d'extraire les Q KPIs. Ceci est prévu pour une formation de suivi ultérieure.

## Formation de base du logiciel de soins - Utilisation générale de l'application mobile

L'enregistrement correct dans le dossier de soins numérique est crucial ! Cela nous permet de garantir des soins de qualité et personnalisés à nos résidents, quelle que soit la personne qui administre les soins ou les médicaments à ce moment-là. Grâce à des dossiers numériques remplis correctement et à temps, toutes les informations nécessaires sont disponibles à tout moment pour tous les membres du personnel. Cet e-learning n'existe que pour Care Solutions et into.care, pas pour Geracc.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding
Employés et cadres	Employés et cadres







**Durée de la formation :** 0,5h  
**Méthode :** e-learning

### Objectif

Au cours de cette formation en ligne, vous découvrirez l'application mobile de soins et l'importance de l'enregistrement au chevet du patient. Vous apprendrez où trouver des informations sur les résidents, comment enregistrer des observations, quelles tâches sont programmées, quels médicaments doivent être administrés, etc..

### Contenu

- Importance de l'enregistrement correct via l'application mobile
- Comment se connecter ?
- Que dois-je savoir avant de commencer ?
- Démonstration du dossier du résident
- Qui pouvez-vous contacter en cas de questions?

## Formation de base du logiciel de soins - Introduction

L'enregistrement correct dans le dossier de soins numérique est crucial ! Cela nous permet de garantir des soins de qualité et personnalisés à nos résidents, quelle que soit la personne qui administre les soins ou les médicaments à ce moment-là. Grâce à des dossiers numériques remplis correctement et à temps, toutes les informations nécessaires sont disponibles à tout moment pour tous les membres du personnel.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding
Employés et cadres	Employés et cadres







**Durée de la formation :** 0,5h  
**Méthode :** e-learning

### Objectif

Cette formation en ligne vous permettra de vous familiariser avec le logiciel de soins. Après avoir regardé une démo qui vous présente l'application, vous saurez comment vous connecter, où trouver les éléments les plus importants et pourquoi il est important de toujours enregistrer correctement les tâches effectuées et les médicaments administrés.

### Contenu

- Connexion au logiciel de soins
- Quelle est l'importance d'un dossier de soins ?
- Démonstration de l'application
- ...



## Formation de base du logiciel de soins - Enregistrement des tâches de soins

L'enregistrement correct dans le dossier de soins numérique est crucial ! Cela nous permet de garantir des soins de qualité et personnalisés à nos résidents, quelle que soit la personne qui administre les soins ou les médicaments à ce moment-là. Grâce à des dossiers numériques remplis correctement et à temps, toutes les informations nécessaires sont disponibles à tout moment pour tous les membres du personnel.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding	
Employés et cadres	Employés et cadres	
 	 	<b>Durée de la formation :</b> 0,5h <b>Méthode :</b> e-learning

### Connaissances préalables

E-learning Formation de base du logiciel de soins - Introduction

E-learning Formation de base du logiciel de soins - Utilisation général de l'application mobile (uniquement pour into.care et Care Solutions)

### Objectif

Au cours de cette formation en ligne, vous apprendrez quelles tâches de soins doivent être effectuées pendant votre service et comment les approuver une fois qu'elles ont été accomplies.

### Contenu

- Importance de l'enregistrement au chevet du patient
- Suivi des tâches de soins ouvertes par résident
- Enregistrement des tâches effectuées
- Enregistrement des paramètres
- Qui contacter en cas de questions ?

## Formation de base du logiciel de soins - Enregistrement de la médication

L'enregistrement correct dans le dossier de soins numérique est crucial ! Cela nous permet de garantir des soins de qualité et personnalisés à nos résidents, quelle que soit la personne qui administre les soins ou les médicaments à ce moment-là. Grâce à des dossiers numériques remplis correctement et à temps, toutes les informations nécessaires sont disponibles à tout moment pour tous les membres du personnel.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding	
Employés et cadres	Employés et cadres	
 	 	<b>Durée de la formation :</b> 0,5h <b>Méthode :</b> e-learning

### Connaissances préalables

E-learning Formation de base du logiciel de soins - Introduction

E-learning Formation de base du logiciel de soins - Utilisation général de l'application mobile (uniquement pour into.care et Care Solutions)

E-learning Formation de base du logiciel de soins - Enregistrement des tâches de soins

### Objectif

Au cours de cette formation en ligne, vous apprendrez quels médicaments doivent être administrés pendant votre service et comment les enregistrer correctement dans le dossier numérique du résident.

### Contenu

- Importance de l'enregistrement au chevet du patient
- Introduction à la préparation et vérification des médicaments
- Enregistrement des médicaments administrés
- Enregistrement des incidents médicamenteux...
- Qui contacter en cas de questions ?

## Gestion des résidents et facturation dans le logiciel de soins

À l'heure où la transformation numérique modifie radicalement le secteur de la santé, il est essentiel non seulement d'optimiser les processus de soins, mais aussi de gérer efficacement les tâches administratives. Cette formation permet aux participants d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour gérer efficacement les résidents et faciliter les processus de facturation à l'aide d'un logiciel de soins.

Développement personnel		Formation obligatoire   Onboarding
Employés	Cadres	Cadres
	RS   RS	RS

**Durée de la formation :** 1,5h **Méthode :** webinaire

### Objectif

Les participants peuvent travailler correctement avec la feuille du résident. Ils peuvent préparer des factures et créer de nouveaux employés.

### Contenu

**A la fin de cette formation, les participants seront capables de :**

- Se connecter au logiciel de soins et réinitialiser un mot de passe
- Créer des employés
- Créer des dossiers de résidents
- Travailler avec le calendrier des résidents
- Établir des factures pour les résidents

## Facturation forfaitaire (VAZG/INAMI/IRISCARE)

La facturation forfaitaire est importante pour les maisons de repos car elle garantit un flux de revenus fixe et prévisible. Ce système simplifie l'administration en utilisant des montants fixes en fonction des besoins des résidents en matière de soins.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding et Obligatoire en 2025
Cadres	Employés et cadres
RS	RS

**Durée de la formation :** 2h **Méthode :** webinaire

### Objectif

Les participants se chargent de facturer correctement les caisses d'assurance maladie (FL) ou les mutuelles (BXL et WAL), évitant ainsi toute perte de revenus.

### Contenu

**Après cette formation, les participants seront en mesure de :**

- Effectuer correctement l'administration de la facturation
- Établir des factures pour les caisses d'assurance maladie / les mutuelles
- Assurer le suivi des refus

## Utilisation du logiciel de soins pour les KELA

Au cours de cette session, nous présentons le logiciel de soins au personnel de Kiné, Logo, Ergo et Animation. Nous développerons la programmation, le suivi et l'évaluation des activités.

Développement personnel

Employés et cadres



Formation obligatoire | Onboarding

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 2h

**Méthode :** webinaire

### Objectif

Après ce webinaire, les employés de KELA seront en mesure de planifier et de suivre correctement leurs activités par le biais de l'application de soins.

### Contenu

- Introduction aux logiciels de soins
- Planification des activités
- Evaluation des activités
- Enregistrement des observations
- MDO

## Introduction au logiciel de soins pour (nouveaux) directeurs

Après cette formation, la direction comprendra comment son équipe utilise le logiciel de soins au quotidien. Les participants auront un aperçu des possibilités du logiciel et des attentes à l'égard de l'équipe. Ils verront comment le logiciel peut aider l'équipe dans l'exécution des tâches de soins.

Développement personnel

Cadres



RS

Formation obligatoire | Onboarding

Cadres



RS

**Durée de la formation :** 3h

**Méthode :** webinaire

### Objectif

#### Au terme de la formation

- Vous pourrez utiliser les fiches des résidents correctement
- Vous connaîtrez parfaitement l'AVIQ
- La facturation n'aura plus aucun secret pour vous
- Vous pourrez créer de nouveaux collaborateurs de façon correcte

### Contenu

- Connexion au logiciel et réinitialisation du mot de passe
- Fonctionnement général du logiciel
- Création de collaborateurs
- Analyse des fiches des résidents
- Analyse de la facturation de séjour
- L'AVIQ : fonctionnement général, facturation et correctios
- Analyse du fonctionnement général du dossier de soins
- Accent sur les tâches effectuées ou non par le personnel soignant
- Où trouver les informations concernant les résidents ?
- Qui contacter en cas de questions ?

## Médication - partie 1 - Gestion du schéma de médication

L'enregistrement correct dans le dossier de soins numérique est crucial ! Cela nous permet de garantir des soins de qualité adaptés à nos résidents. Le status le plus récent peut toujours être consulté.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding
Employés	Employés et cadres




**Durée de la formation : 1,5h**  
**Méthode : webinaire**

### Connaissances préalables

Formation de base aux logiciels de soins - e-learning (4 pour Care Solutions et into.care - 3 pour Geracc).

### Objectif

Après la formation, les participants seront en mesure de préparer un schéma de prise de médicaments pour les nouveaux résidents. Ils savent comment gérer correctement les médicaments grâce au dossier de soins numérique.

### Contenu

**Au cours de cette formation, les participants apprendront à :**

- Etablir un schéma de médication pour un nouveau résident
- Tenir à jour un schéma de médication et indiquer la posologie correcte
- Enregistrer correctement la 'préparation', le 'contrôle' et l'administration' des médicaments
- Explication du concept de 'lien thérapeutique' et de 'médicament robot'



## Médication - partie 2 - Régistration médicaments/formulaire

L'enregistrement correct dans le dossier de soins numérique est crucial ! Cela nous permet de garantir des soins de qualité adaptés à nos résidents. Le status le plus récent peut toujours être consulté.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding
Employés	Employés et cadres





**Durée de la formation : 1,5h**  
**Méthode : webinaire**

### Connaissances préalables

Formation de base aux logiciels de soins - e-learning (4 pour Care Solutions et into.care - 3 pour Geracc).

### Objectif

Après cette formation, les infirmières (en chef) connaissent le module de médication du logiciel de soins et peuvent enregistrer correctement « la préparation », « la vérification » et « l'administration » des médicaments dans le dossier numérique.

### Contenu

**Au cours de cette formation, les participants apprennent :**

- Introduction au programme de médication d'un résident
- Le concept de « Formulaire » et « Compendium ».
- Enregistrement correct de la « préparation », du « contrôle », de la « distribution » et de
- « l'administration » des médicaments
- Enregistrement d'un incident médicamenteux



## Médication - partie 3 - Commande et gestion de stock des médicaments

L'enregistrement correct dans le dossier de soins numérique est crucial ! Cela nous permet de garantir des soins de qualité adaptés à nos résidents. Le status le plus récent peut toujours être consulté.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding
Employés	Employés et cadres





**Durée de la formation :** 1,5h  
**Méthode :** webinaire

### Connaissances préalables

Formation de base aux logiciels de soins - e-learning (4 pour Care Solutions et into.care - 3 pour Geracc)  
Médication partie 1 et partie 2

### Objectif

Après la formation, les participants seront en mesure de passer des commandes auprès la pharmacie, de comprendre le processus et l'importance d'une gestion correcte des stocks, et de gérer les stocks de médicaments.

### Contenu

**Au cours de cette formation, les participants apprendront à :**

- Commander des médicaments à la pharmacie à l'aide du logiciel de soins
- Gérer correctement le stock de médicaments dans le logiciel de soins afin que les commandes puissent être traitées automatiquement dans la mesure du possible
- Comment éviter au maximum les commandes urgentes



## Médication - Coopération avec la pharmacie

Au sein de Korian, les médicaments sont fournis par notre pharmacie interne Houba. Pour que les commandes, les livraisons et la facturation se déroulent le mieux possible, nous aimerions expliquer quelques processus de travail.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding
Employés	Employés et cadres




**Durée de la formation : 1,5h**  
**Méthode : webinaire**

### Objectif

Après ce webinaire, vous saurez ce que vous pouvez demander à Houba en tant qu'infirmière (en chef) et ce que la pharmacie attend de vous pour que la livraison et la facturation se déroulent sans problème.

### Contenu

- Explication des services de la pharmacie
- Gestion des prescriptions
- Clarification de la facture de la pharmacie
- Explication du processus de livraison

## Formation sur mesure dans le logiciel de soins

L'enregistrement correct dans le dossier de soins numérique est crucial ! Cela nous permet de garantir des soins de qualité adaptés à nos résidents. Le plus récent statut peut toujours être consulté.

Développement personnel	
Employés et cadres	Uniquement pour cadres







**Durée de la formation : à déterminer**  
**Méthode : en présentiel**

### Objectif

Au cours de cette formation interne, nous voulons donner aux différents utilisateurs du logiciel de soins l'occasion de rafraîchir leurs connaissances, de poser des questions et/ou d'approfondir certains points qui posent encore des problèmes.

### Contenu

Cette formation a pour but d'affiner les connaissances des employés sur le logiciel de soins et de répondre immédiatement à des questions concrètes. Nous garantissons ainsi une connaissance plus approfondie de l'utilisation du logiciel de soins au sein de l'équipe. Le contenu exact de la formation dépend des besoins spécifiques des employés et est adapté à la maison en consultation.

## Rapports et QKPI

Un dossier de soins numérique correctement rempli commence par un suivi rigoureux de la part des responsables.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding
Cadres	Cadres





**Durée de la formation : 1,5h**  
**Méthode : webinaire**

### Connaissances préalables

Introduction aux logiciels de soins - pour les directeurs  
Sessions précédentes logiciels de soins - pour les chefs

### Objectif

Après la formation, les participants seront en mesure de gérer leur équipe à l'aide des données du logiciel de soins et d'extraire les indicateurs clés de performance nécessaires pour établir des rapports à l'intention du siège social, du groupe Korian ou du gouvernement. Enfin, les participants apprendront où récupérer les informations nécessaires dans le dossier de soins sur demande de l'inspection.

### Contenu

- Comment gérer une équipe à l'aide de données dans le logiciel de soins ?
- Rapports sur les indicateurs de performance clés (KPI)
- Comment surveiller que l'équipe gère correctement les dossiers de soins ?
- Comment contrôler si l'équipe enregistre correctement les médicaments ?
- Suivi des indicateurs de qualité via le logiciel de soins
- Téléchargement de documents



## Dossier de soins - partie 1 - Nouveau résident

L'enregistrement correct dans le dossier de soins numérique est crucial ! Cela nous permet de garantir des soins de qualité adaptés à nos résidents. Le statut le plus récent peut toujours être consulté.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding
Employés	Employés et cadres





**Durée de la formation :** 1,5h  
**Méthode :** webinaire

### Connaissances préalables

Formation de base du logiciel de soins- e-learning (4 pour Care Solutions et into.care - 3 pour Geracc).

### Objectif

Après la formation, les participants seront en mesure de créer un dossier pour un nouveau résident, de tenir à jour les dossiers existants et de rechercher les informations nécessaires dans les dossiers de soins numériques.

### Contenu

- Créer un nouveau résident
- Créer un nouveau dossier de soins
- Comment maintenir un dossier de soins à jour
- Comment rechercher des informations sur le résident (NPR, allergies, etc.) ?
- Flux d'informations vers les collègues (agenda / briefing / ...)
- Gestion des échelles KATZ (et BELRAI)
- Où s'adresser en cas de questions/problèmes + explication QMS & intranet



## Dossier de soins - partie 2 - Enregistrement des soins administrés

L'enregistrement correct dans le dossier de soins numérique est crucial ! Cela nous permet de garantir des soins de qualité adaptés à nos résidents. Le statut le plus récent peut toujours être consulté.

Développement personnel	Formation obligatoire   Onboarding
Employés	Employés et cadres



**Durée de la formation :** 1,5h  
**Méthode :** webinaire

### Voorkennis

Formation de base du logiciel de soins - e-learnings (4 pour Care Solutions et into.care - 3 pour Geracc).  
 Dossier de soins - partie 1 - Nouveau résident

### Objectif

Après la formation, les participants seront en mesure de rechercher et d'enregistrer correctement les informations nécessaires dans le logiciel de soins, en veillant à ce que le dossier de soins soit toujours à jour et exact.

### Contenu

**Au cours de cette formation, les participants apprendront à :**

- L'enregistrement des tâches de soins et des observations (paramètres, signature, etc.)
- L'enregistrement et le suivi des soins de plaies / VZP / enregistrements de chutes / mesures de restriction de liberté
- Rechercher les enregistrements



## Personne de confiance : formation de base

En tant que personne de confiance, vous êtes le point de contact en cas de conflits et de problèmes mentaux au travail, par exemple le stress, la peur de l'échec, les problèmes émotionnels et les comportements abusifs. La présence d'une personne de confiance au travail vous permet de demander plus facilement de l'aide

### Personne de confiance



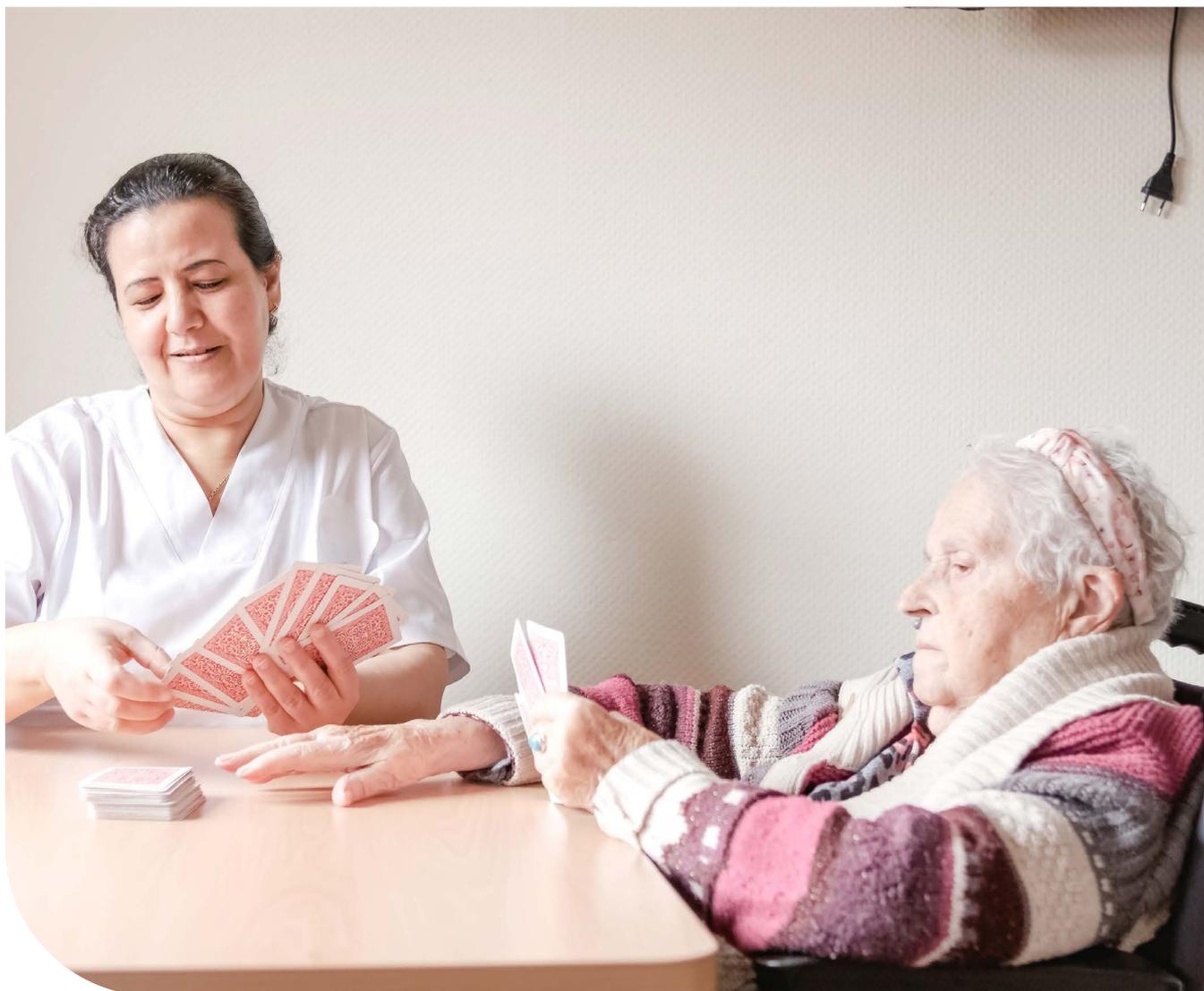
**Durée de la formation :** 5 jours **Méthode :** en présentiel

### Objectif

Acquérir les connaissances de base pour pouvoir exercer la fonction de personne de confiance.

### Contenu

Vous acquérez les connaissances pratiques pour réagir et agir correctement dans des situations de stress mental au travail. Le trajet d'apprentissage vous guide à travers le cadre légal et vous permet d'acquérir les compétences nécessaires pour vous engager auprès des employés qui rencontrent des problèmes psychosociaux. Vous recevrez une formation sur les techniques d'entretien, les entretiens d'accueil et la gestion des conflits. Les personnes de confiance doivent suivre une formation de base de 5 jours.



## Gérer les tensions, l'escalade et les comportements agressifs

En tant que personnel soignant, vous arrive-t-il d'être confronté à des situations stressantes ou à des comportements agressifs ? Inscrivez-vous à cette formation pour apprendre à gérer efficacement ces moments difficiles.

Développement personnel

Employés et cadres



**Durée de la formation :** 0,75h **Méthode :** e-learning

### Objectif

Apprenez à détecter les signaux de tension et d'escalade. Quels types de comportements agressifs pouvez-vous rencontrer, et quelles sont les causes possibles et les facteurs d'influence ? Grâce à des idées pratiques et des exemples reconnaissables, ce module vous aidera à réagir avec plus de confiance et d'efficacité dans des situations difficiles.

### Contenu

Les comportements agressifs peuvent avoir un impact majeur sur les résidents et le personnel soignant. En renforçant vos compétences dans la gestion de telles situations, vous contribuerez à un environnement de soins sûr et respectueux.

- Comprendre la tension, l'escalade et le comportement agressif
- Reconnaître les différentes formes de comportement agressif
- Comprendre les causes et les facteurs qui influencent l'agression
- Conseils pratiques pour gérer la tension et l'escalade

### Intéressé(e) / s'inscrire ?

Vous souhaitez obtenir plus d'informations ou participer à cette formation en ligne ? Contactez l'équipe de l'IPA, le facilitateur de formation de votre maison de retraite ou inscrivez-vous via [psyche.be](https://psyche.be).



## Supervision personnes de confiance

Les personnes de confiance jouent un rôle important au sein de Korian. Ils sont le point de contact des employés confrontés à des problèmes psychosociaux tels que le stress, l'épuisement professionnel et la dépression. Et ils jouent un rôle de médiateur lors d'un conflit entre toutes les parties concernées. Ce n'est pas une tâche facile. C'est pourquoi il est important qu'ils reçoivent une formation continue supplémentaire.

### Personne de confiance



**Durée de la formation :** 3h **Méthode :** en présentiel

Vous avez déjà suivi le cours de base pour devenir personne de confiance.

#### Objectif

- Mettre à jour les connaissances en tant que personne de confiance
- Échanger des expériences et des cas anonymes
- Recevoir des informations des experts de Mensura

#### Contenu

Formation basée sur des questions concrètes provenant du groupe animée par un spécialiste de Mensura.



## Le bien être au travail

Êtes-vous responsable dans une maison de repos et de soins et souhaitez-vous renforcer vos connaissances et vos responsabilités en matière de bien-être et de sécurité au travail ?

Formation obligatoire | Onboarding et Obligatoire en 2025

Cadres



**Durée de la formation :** 5 modules **Méthode :** e-learning

### Objectif

Les cadres jouent un rôle crucial dans la stimulation du bien-être et de la sécurité sur le lieu de travail. Cette formation en ligne vous aidera non seulement à comprendre, mais aussi à mettre en œuvre de manière pratique la législation et les principes afin d'apporter une contribution positive à votre équipe et à votre organisation.

Cette formation en ligne vous offre une introduction claire et pratique aux tâches et obligations liées au bien-être au travail. Grâce à des modules interactifs, vous apprendrez à promouvoir le bien-être des employés, à prévenir les risques professionnels et à créer un environnement de travail sûr et sain. Grâce à des animations, des images et des vidéos, des sujets complexes sont rendus simples et accessibles.

### Contenu

1. **Introduction :** pourquoi il faut investir dans le bien-être ; un aperçu de la législation en matière de bien-être
2. **Sécurité au travail :** Prévention des incendies, des risques électriques, des risques de chute et de glisser, et manipulation de produits dangereux
3. **La santé au travail :** surveillance de la santé et prévention des maladies professionnelles
4. **Troubles musculo-squelettiques (TMS) :** Comprendre les plaintes telles que les mal de dos et les tendinites, et comment les prévenir
5. **Risques psychosociaux (RPS) :** gérer la pression au travail, le stress et d'autres défis psychosociaux

### Intéressé(e) / s'inscrire ?

L'apprentissage en ligne est disponible sur le [site web e-campus](#).

- Cliquez sur « Formations ouvertes » et recherchez « Bien-être au travail e-learning »
- Lors de votre première visite, il vous suffit de créer un compte à l'aide de votre carte d'identité électronique

### Plus d'information ?

Contactez l'équipe ipa ou le facilitateur de formation de votre maison de repos.



## Contact

Korian Belgium  
Satenrozen 1B, 2550 Kontich  
+3 443 76 50