

Le mot du délégué régional

Ce plan d'actions régional 2024 vous propose de nombreuses thématiques pour lesquelles votre engagement est important et essaie de répondre aux enjeux de professionnalisation et de compétences auxquels vous êtes confronté.

L'année 2023 a été marquée par une forte dynamique de vos établissements et le plan d'actions régional reste un élément complémentaire important de vos politiques de formation. L'offre régionale couvre tous les secteurs et doit permettre une montée en compétences permanente des agents de la FPH. La formation est un levier d'attractivité et de fidélisation des agents et à ce titre doit permettre de véritables parcours professionnels. L'Anfh PACA privilégie aussi des formations qualifiantes et longues afin d'externaliser les coûts de vos plans de formation. Les grands axes doivent permettre de répondre aux besoins de vos métiers, tant dans la stratégie que dans les évolutions de compétences.

Ce plan d'actions régional intègre toujours les formations liées aux projets même si une communication particulière sera faite sur ce volet important de notre activité. Qu'ils soient nationaux ou régionaux, les projets que vous utilisez massivement vous permettent d'accompagner les changements nombreux au sein de vos établissements.

Les sujets RH restent fortement présents et les webinaires seront reconduits étant donné la forte demande. Le développement des formations à distance ou en digital learning s'inscrit dans la durée et de nombreuses offres se déclinent en présentiel et distanciel. Cette évolution permet de s'adapter à vos évolutions de travail mais aussi de déployer plus massivement l'offre de formation et permettre l'accès au plus grand nombre.

Certains contenus ne peuvent se digitaliser et l'Anfh est à votre disposition pour multiplier les groupes si besoin ou les délocaliser au sein de vos territoires. L'adaptation des supports mais aussi des organisations de la formation sont des facteurs importants pour permettre au plus grand nombre d'accéder à la formation, ce qui reste un objectif prioritaire de notre secteur. L'évolution de la présentation vous permet de trouver l'offre régionale qui pourra éventuellement être confortée par des actions nationales ou des actions relevant de l'actualité.

Pour plus de renseignements sur les actions de formation proposées ou pour inscrire vos agents, vous pouvez contacter directement la conseillère formation référente de l'action. Elle ne manquera pas de vous tenir informé dès la constitution des groupes. J'espère que ce nouveau plan d'actions régional vous permettra d'utiliser au mieux toutes les ressources que l'Anfh met à votre disposition. Audrey David, Margaux Capello, Léa Matrullo et Sandrine Chevalier sont à votre écoute pour tous renseignements complémentaires.

Le délégué régional,
Marc DUMON

Sommaire

Éditorial	03
Présentation générale de l'Anfh	08
Projet stratégique 2020 – 2024	09
Les services destinés aux établissements	10
Une équipe à votre service	13
Dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel	14
Comment venir à l'Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur?	16

01

Prise en charge du patient

17

> Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver	18
> Gérer la violence et l'agressivité aux urgences	20
> Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées	21
> Gérer la violence et l'agressivité en psychiatrie	22
> L'ère du digital: les apports et les enjeux de la e-santé	23
> Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine	25
> Mobiliser l'humour en situation professionnelle	26
> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ou USLD: la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées	27
> La communication non-verbale dans la relation patient/soignant	29
> Précarité et rupture des parcours de soins	31
> Entretien prénatal précoce Module 1A – Actualisation des connaissances	32
> Entretien prénatal précoce Module 1B – Formation socle	33
> Entretien prénatal précoce Module 2 – Accompagner les femmes/les couples en situation complexe.....	34
> Accompagner les aidants.....	35
> Les Premiers secours en santé mentale (PSSM): devenez secouriste en santé mentale	37
> Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée	38
> Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie.....	39
> Réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques.....	41
> Certificat d'aptitude aux fonctions d'Assistant de soins en gérontologie (ASG)	46
> Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie.....	47
> Tous concernés par le psychotraumatisme: repérage et prise en charge	48

02

Stratégie et organisation

51

> Initiation à la méditation en pleine conscience	52
> Comment construire un parcours de DPC (Développement professionnel continu)?.....	54
> Intelligence artificielle en santé: anticiper les impacts	55
> Réduire le gaspillage alimentaire	56
> Optimiser votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD	58
> QVT – Accompagnement à la mise en place d’une politique de QVT.....	60
> QVT – Diagnostic du besoin d’accompagnement.....	63
> QVT – Module Flash – Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants.....	66
> QVT – Module Flash – Améliorer la communication institutionnelle interne	68
> QVT – Module Flash – Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens ÉVOCARE	71
> QVT – Module Flash – Élaboration du Document unique et du PAPRI Pact	74
> QVT – Module Flash – Mise en place du télétravail	77
> QVT – Webinaire – Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien?	80
> Perfectionnement Maître et maîtresse de maison: superviser son équipe.....	81
> Webinaire DD – Comment favoriser le déploiement d’une politique de développement durable au sein de son établissement?.....	82
> Gestion et prévention des situations de crise et de violence.....	83
> Renforcement de la cybervigilance: acquérir les bons réflexes	84
> Projet Cyberattaque: connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage – Module 1 – Webinaire – Se sensibiliser à la cybersécurité.....	86
> Projet Cyberattaque: connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage – Module 2 – Mise en situation cyberattaque pour les bureaux des entrées	87
> Projet Cyberattaque: connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage – Module 3 – Mise en situation cyberattaque dans un service de génie biomédical	89
> Projet Cyberattaque: connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage – Module 4 – Mise en situation d’une cyberattaque pour les services techniques	91
> Projet Cyberattaque: connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage – Module 5 – Mise en situation d’une cyberattaque pour les services de direction.....	93
> Projet Cyberattaque: connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage – Module 6 – Comment piloter un Plan de continuité des activités	95
> Projet Cyberattaque: connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage – Module 7 – Formation-action: simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques.....	97
> Diplôme universitaire « Management du développement durable en santé ».....	98

03

Management

101

> DÉMARCHE PRAP2S – Devenir animateur en prévention des risques professionnels (sanitaire et social).....	102
> DÉMARCHE PRAP2S – Piloter et manager une démarche de prévention 2S (sanitaire et social)	104
> DÉMARCHE PRAP2S – Recyclage ALM « Accompagnement à la mobilité pour les formateurs PRAP 2S / APS ASD » (sanitaire et social)	105
> Se former aux techniques de l’entretien professionnel: Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d’évaluation	106

Sommaire

> Se former aux techniques de l'entretien professionnel: Module 2 – La formalisation du compte rendu.....	109
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel: Module 3 – La conduite de l'entretien.....	112
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel: Module 4 – La préparation d'un entretien délicat	115
> Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel	118
> Se préparer et préparer son entretien professionnel.....	120
> Être tuteur de stagiaire paramédicaux.....	122
> Compétences Clés: le dispositif 4C «des Clés pour: des Connaissances, des Compétences, une Carrière» Positionnement de l'agent	124
> Compétences Clés: le dispositif 4C «des Clés pour: des Connaissances, des Compétences, une Carrière» Formation de l'agent	125
> PROJET VOLTAIRE – Rédiger sans fautes et renforcer son expression	126
> Orthographe, grammaire, conjugaison et syntaxe [e-learning]	127
> Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière.....	128
> Management et pilotage d'un service ou d'un pôle hospitalier	134
> Gérer un conflit par la médiation	135
> Optimiser les transmissions orales	138
> Formation des Maîtres d'apprentissage.....	139
> Formation d'adaptation à l'emploi des Techniciens hospitaliers et Techniciens hospitaliers supérieurs	141
> Formation d'adaptation à l'emploi des Adjoints des cadres hospitaliers	142
> Formation d'adaptation à l'emploi d'Assistant médico-administratif.....	143

04

Fonctions support

145

> Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines	146
> Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue Module 1 – Prendre ses fonctions de responsable/chargé de formation continue	148
> Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue Module 2 – Construire la politique de formation et les parcours professionnels	149
> Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue Module 3 – Élaborer le plan de formation	150
> Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue Module 4 – Acheter la formation et optimiser son budget	151
> Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue Module 5 – Évaluer des actions de formation: démarches et outils	152
> Préparation au CAP Métiers de la blanchisserie industrielle.....	153
> Maîtriser les procédures des marchés publics.....	154
> Les incontournables de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement	155
> Dialogue social et négociations collectives dans la FPH	156
> Achats éco-responsables Module 1 – Directeurs des Achats.....	157
> Achats éco-responsables Module 2 – Acheteurs, juristes, prescripteurs.....	158
> Comptabilité – Finances pour non financiers Module 1 – En établissement hospitalier.....	159
> Comptabilité – Finances pour non financiers Module 2 – En établissement médico-social	160

05 **Projet I.Care** **(Management participatif et intelligence collective)** **161**

- > PROJET I.CARE | Sensibilisation à la démarche Appreciative Inquiry **162**
- > PROJET I.CARE | Formation de Praticien à la démarche Appreciative Inquiry **163**
- > PROJET I.CARE | Déployer une démarche appréciative au sein d'une équipe,
d'un service, d'un pôle, d'un établissement **164**
- > PROJET I.CARE | Accompagnement individuel de déploiement d'une démarche appréciative **165**
- > PROJET I.CARE | Sensibilisation au co-développement **166**
- > PROJET I.CARE | Formation de praticien en co-développement..... **167**
- > PROJET I.CARE | Accompagner et déployer la démarche de co-développement **168**

06 **E-learning** **169**

- > Serious game – E-Multi + **171**
- > Serious game – Les fondamentaux de la laïcité **172**
- > Serious game – Éthique 2.0..... **173**
- > Serious game – Fiabilisation des comptes **174**
- > Serious game – Égalité femmes-hommes **175**
- > Serious game – Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients en fin de vie **176**
- > Serious game – Mission zéro risque..... **177**
- > Serious game – Soins sans consentement **178**
- > Serious game – Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel **179**

Modalités d'inscription et de financement des actions régionales (AFR) **180**

D'un coup d'œil

Présentation générale de l'Anfh

L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (Anfh) est une association loi 1901 agréée par le ministère de la Santé depuis 2007. Elle est aujourd'hui le seul OPCA du secteur public.

Sa raison d'être

Collecter, gérer, mutualiser et optimiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agents de la FPH pour l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics adhérents, mais aussi proposer aux établissements et aux agents les services permettant le déploiement d'une formation continue de qualité.

Depuis sa création en 1974, l'Association a acquis une expérience et un savoir-faire reconnus qui en font aujourd'hui une référence en matière de formation professionnelle du secteur sanitaire et social.

La structure repose sur trois valeurs fondatrices PARITARISME

Les instances de décision sont composées conjointement de la Fédération hospitalière de France (FHF), représentant les établissements employeurs de la Fonction publique hospitalière, et des organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, UNSA, SUD, CFTC, CFE-CGC). L'alternance aux postes de président et vice-président se pratique tous les ans entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales aux niveaux national, territorial et régional.

PROXIMITÉ

Avec 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales, l'Anfh met au service de la FPH des professionnels de la formation spécialisés dans les domaines sanitaire, médico-social et social.

SOLIDARITÉ

Elle s'exerce par la mutualisation des moyens financiers, mais aussi par le partage d'expériences et la mise en commun des connaissances.

Zoom sur le projet stratégique 2020-2024

Poursuivre, intensifier ou ajuster les nombreux dispositifs, politiques et actions mis en place en faveur des agents, des établissements et de la qualité de prise en charge des patients. C'est la finalité du nouveau projet stratégique de l'Anfh. Fruit de nombreuses discussions, cette feuille de route, redéfinie tous les quatre ans, structure l'action de l'Association et précise ses ambitions et priorités.

Articulé autour de quatre ambitions, le nouveau projet stratégique entend inscrire l'action de l'Association en forte cohérence avec un environnement institutionnel en évolution, à la fois dans le champ de la formation professionnelle et dans les secteurs de la santé, du médico-social et du social. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le projet de loi de transformation de notre système de santé induisent en effet de profonds changements qui impactent l'action de l'Anfh, tant au niveau de son positionnement qu'au niveau des attentes de ses établissements adhérents.

Ambition 1

> Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents.

Ambition 2

> Soutenir les politiques RH des établissements.

Ambition 3

> Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes.

Ambition 4

> Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur.

Projet stratégique 2020-2024

Prenant en compte les éléments de réalisation du projet stratégique 2016-2019 et les évolutions en cours de l'environnement, le projet stratégique 2020-2024 de l'Anfh s'articule autour de quatre ambitions stratégiques, déclinées en douze objectifs.

Ambition 1

Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

- > **Objectif 1** – Maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle des agents.
- > **Objectif 2** – Structurer et développer l'information et l'accompagnement des agents, notamment au travers du Conseil en évolution professionnelle (CEP).
- > **Objectif 3** – Renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles.

Ambition 2

Soutenir les politiques RH des établissements

- > **Objectif 4** – Poursuivre l'accompagnement des politiques GPMC des établissements.
- > **Objectif 5** – Renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de Qualité de vie au travail (QVT).
- > **Objectif 6** – Soutenir les territoires et les établissements : formation, DPC, nouvelles modalités d'acquisition de compétences.
- > **Objectif 7** – Contribuer à l'attractivité des établissements et des métiers.

Ambition 3

Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

- > **Objectif 8** – Construire et ouvrir une offre accessible à tous les professionnels sur les territoires.
- > **Objectif 9** – Faciliter le déploiement et l'accès à des actions de formation « médecins/non médecins ».
- > **Objectif 10** – Poursuivre et adapter l'accompagnement des établissements et des équipes dans le cadre des nouveaux projets territoriaux de santé.

Ambition 4

Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur

- > **Objectif 11** – Anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisations.
- > **Objectif 12** – Renforcer l'offre sur les thématiques du développement durable, de la responsabilité sociale des établissements et de l'égalité professionnelle.

Chantiers transverses

- > Développer les outils d'évaluation de la qualité.
- > Simplifier et dématérialiser les circuits.
- > Enrichir l'offre sur fonds mutualisés.
- > Renforcer le positionnement de l'Anfh dans un nouvel environnement institutionnel.

Les services destinés aux établissements

L'Anfh offre aux responsables de formation et aux directeurs des Ressources humaines des établissements adhérents un ensemble d'outils et de services visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers.

Un accompagnement spécifique sur la gestion de la formation et des parcours professionnels

Pour faciliter l'élaboration et la mise en œuvre des politiques RH-formation, l'Anfh accompagne les établissements hospitaliers dans leurs démarches en mettant à leur disposition de nombreux outils méthodologiques et informatiques.

Plateforme en ligne pour l'achat de formations et centrale d'achats

La plateforme d'achats en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'Anfh. Disponible sur le site anfh.fr, cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formations.

La plateforme de l'Anfh offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage...

Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions, etc.), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et bonnes pratiques avec d'autres établissements.

—
Plateforme d'achats de l'Anfh
plateforme-achats.anfh.fr

Outil de commande en ligne de formations Anfh « LA ForMuLE »

L'Anfh étant une centrale d'achat de prestations de formations, elle passe et contractualise des marchés de formation pour le compte des établissements adhérents. Aucune mise en concurrence n'est à réaliser par ces derniers lorsque l'achat a été réalisé par l'Anfh.

Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement, l'Anfh a construit un outil de commande en ligne, permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetées par l'Anfh et de commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.

Les principales fonctionnalités de l'outil sont les suivantes :

- visualiser l'ensemble des marchés de formation contractualisés par l'Anfh ;
- rechercher des formations et les enregistrer en favoris ;
- passer, modifier et annuler des commandes dans le cadre de ces marchés ;
- consulter les données statistiques relatives à ces commandes.

Un seul outil pour gérer les processus de formation

Une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Évolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide. Les équipes des systèmes d'information des établissements ne sont plus sollicitées pour les mises à jour de versions. Un outil partagé avec la délégation régionale : les conseillers de l'Anfh utilisent le même outil pour traiter les demandes de financement de formation.

Un outil unique permettant de dématérialiser l'entretien auprès des cadres,



de recueillir les besoins de formation, de saisir les demandes de formation et de générer automatiquement les dossiers acceptés par les commissions de formation, pour constituer un préplan à présenter en Comité technique d'établissement (CTE). Possibilité de gérer des plans de formation communs à plusieurs établissements (GHT, directions communes, etc.).

Les cartographies des métiers

À l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, la gestion des métiers est importante. Dans ce contexte, l'Anfh développe un dispositif de cartographie des métiers permettant d'éclairer les réflexions stratégiques des établissements, des instances et de leurs partenaires sur les perspectives métiers, les besoins de formation et d'études promotionnelles.

Qualité des actions de formation

Les instances de l'Anfh ont validé le projet d'accompagnement des établissements adhérents de l'Anfh concernant l'amélioration de la qualité de leurs actions de formation. Compte tenu des évolutions réglementaires pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Anfh souhaite accompagner ses établissements adhérents avec un triple objectif :

- > poursuivre la dynamique impulsée par le référencement Datadock;
- > favoriser l'obtention de la certification Qualiopi de ses établissements adhérents;
- > inscrire et afficher sa « politique qualité » dans le nouvel environnement de la formation professionnelle continue.

L'animation des réseaux professionnels

Cette animation se concrétise par l'organisation de journées thématiques, la proposition d'actions de formations nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore, par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Elle permet l'échange de pratiques entre pairs, l'utilisation de données nationales, ainsi que la mise à disposition de repères sur l'évolution des métiers.

Information des adhérents La Lettre de l'Anfh

L'Anfh diffuse à l'ensemble de ses adhérents un magazine trimestriel, *La Lettre de l'Anfh*, qui aborde, sur seize pages, l'actualité de la formation des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics.

— Les numéros de *La Lettre de l'Anfh* sont disponibles sur anfh.fr

Informers les agents et les établissements

Dépliants, guides, affiches... l'Anfh édite de nombreux documents d'information qui permettent de mieux comprendre les opportunités de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils sont disponibles pour les établissements adhérents sur simple demande auprès de la délégation régionale Anfh ou à partir d'anfh.fr

Des guides pour les acteurs de la formation

Dans le cadre de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), l'Anfh propose un guide, constitué de fiches thématiques, qui a pour ambition d'aider les établissements membres de GHT à décrypter ce dispositif, de les éclairer sur les choix

à effectuer et de leur fournir des pistes opérationnelles de coordination de la formation.

> Des fiches pratiques sur les droits et les modalités d'utilisation du CPF : ces fiches pratiques ont pour objectif de faciliter la mise en œuvre du CPF au sein des établissements. Elles en rappellent les principaux enjeux et précisent ses modalités d'application pour les établissements.

> Un guide sur l'éligibilité : ce guide s'attache à définir les éléments d'analyse qui permettront d'apprécier le caractère éligible d'une action de formation.

> Un guide des métiers : guide de référence sur les métiers de la Fonction publique hospitalière, il propose aux professionnels du secteur et à un large public de s'informer sur les conditions d'accès aux métiers (recrutement, diplômes, etc.), d'identifier les possibilités de mobilité dans une logique de parcours professionnel et d'accompagner les pratiques professionnelles (GPMC, FPTLV, CPF).

> Etc.

La plateforme Learning Content Management System (LCMS)

Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : la plateforme Learning Content Management System (LCMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh et est régulièrement alimenté avec de nouveaux modules accessibles sur le site <https://e-formations.anfh.fr>

— Plus d'infos > www.anfh.fr

Retrouvez la carte des établissements de votre région confiant leurs fonds de formation à l'Anfh



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Accédez à la carte
en scannant
le QR code avec
votre smartphone.



WWW.ANFH.FR

Présentation

Une équipe à votre service

Délégué régional

Marc DUMON

> m.dumon@anfh.fr
> 04 91 17 71 30

Assistante

Nathalie BEYLERIAN

> n.beylerian@anfh.fr
> 04 91 17 71 22

Conseillères dispositifs individuels

Dominique CHARBONNEL

> d.charbonnel@anfh.fr
> 04 91 17 71 34

Karine DEVAUX

> k.devaux@anfh.fr
> 04 91 17 71 39

Conseillères en gestion de fonds

Sophie ASCIAK

> s.asciak@anfh.fr
> 04 91 17 71 23

Marie-Hélène BONNEFOND

> mh.bonnefond@anfh.fr
> 04 91 17 71 35

Caroline BOULLEN

> c.boullen@anfh.fr
> 04 91 17 71 27

Nathalie CHARPENTIER

> n.charpentier@anfh.fr
> 04 91 17 71 37

Sandrine CHEVALIER

> s.chevalier@anfh.fr
> 04 91 17 71 24

Laure DUCROS

> l.ducros@anfh.fr
> 04 91 17 71 32

Isabelle KAZERIAN

> i.kazerian@anfh.fr
> 04 91 17 71 26

Sabine MERTZ

> s.mertz@anfh.fr
> 04 91 17 71 29

Hélène MINELLI

> h.minelli@anfh.fr
> 04 91 17 71 20

Marie-Pierre SIMONIAN

> mp.simonian@anfh.fr
> 04 91 17 71 21

Sylvie STREIT

> s.streit@anfh.fr
> 04 91 17 71 36

Conseillères en formation

Margaux CAPELLO

> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

Audrey DAVID

> a.david@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Léa MATRULLO

> l.matrullo@anfh.fr
> 04 91 17 71 38

Présentation

Dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de Transformation de la fonction publique, complétée par le décret du 12 juin 2020 et l'arrêté du 23 novembre 2020, prévoit la suppression de la notation des agents de la Fonction publique hospitalière, à compter du 1^{er} janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire impacte considérablement les pratiques de l'évaluation, la gestion des RH et des carrières des agents.

C'est la raison pour laquelle l'Anfh a souhaité proposer aux établissements, évaluateurs et évalués, un dispositif d'accompagnement et de formation complet, composé d'événements, de formations en présentiel ou distanciel, ainsi que des outils de gestion et de communication.

Les établissements qui le souhaitent (en raison d'un très grand nombre d'agents à former), ont la possibilité de passer commande, directement sur LA ForMuLE Anfh, de sessions à organiser en intra.

L'Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur étudiera la possibilité de financer ou cofinancer les formations sur les crédits nationaux ou régionaux.

Retrouvez toutes les informations sur l'espace thématique « Entretien professionnel » du site Internet de l'Anfh : <https://www.anfh.fr/thematiques/entretien-professionnel>

POUR LES ÉVALUATEURS

Deux modules e-learning « Rappel du cadre réglementaire et des enjeux liés à l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière »

- Appréhender la réforme de l'entretien professionnel.
- Identifier les enjeux et objectifs de l'entretien professionnel.
- Connaître les finalités de l'entretien pour l'établissement, le responsable hiérarchique et l'agent.

« La mise en œuvre de l'entretien professionnel : les étapes-clés et les écueils à éviter »

- Connaître les parties constitutives de l'entretien.
- Connaître les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.
- Savoir mettre en œuvre les techniques de fixation d'objectifs.
- Savoir construire une relation de confiance, pour un entretien professionnel constructif.

Cette formation, d'une durée théorique d'environ 35 minutes, est accessible sur la nouvelle plateforme de formation en ligne « e-formations » de l'Anfh : <https://e-formations.anfh.fr>

Organismes retenus (au choix) : CNEH ou Déméter Santé.

Une formation « Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel » (2 jours en présentiel ou distanciel)

- Comprendre et identifier les enjeux liés à l'entretien professionnel.
- S'approprier le kit pédagogique et préparer son intervention.
- Animer des sessions de formation sur la thématique spécifique de la conduite de l'entretien professionnel au sein de son établissement ou dans le cadre d'une direction commune.

Des formations thématiques « Se former aux techniques de l'entretien professionnel » (atelier d'1/2 journée en présentiel ou distanciel)

- **Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent**
 - À partir d'exemples d'objectifs issus des filières de soins, logistique, administrative, etc., savoir fixer des objectifs « SMART » et définir des indicateurs associés.
 - Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

– Module 2 – La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel

- Identifier les documents utiles à la préparation de l'entretien.
- Savoir rédiger les informations essentielles devant figurer dans les différentes rubriques de l'entretien professionnel.
- Connaître les enjeux, les impacts et conséquences que peuvent engendrer la formalisation écrite d'un compte rendu de l'entretien professionnel.

– Module 3 – La conduite d'un entretien professionnel

- Identifier les enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel.
- Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel.
- S'entraîner entre pairs, *via* des jeux de rôles, sur les différentes étapes de l'entretien.

– Module 4 – La préparation d'un entretien professionnel délicat

- Échanger entre pairs sur des situations problématiques (format codéveloppement).
- Analyser des cas concrets et proposer des pistes de réflexion.
- Acquérir des connaissances théoriques en lien avec les situations exposées.

Organismes retenus (au choix) : ➤ Déméter Santé, EMS ou Prisma.

POUR LES ÉVALUÉS

Une application mobile-learning « Se préparer à son entretien professionnel » d'environ 10 minutes, disponible sur smartphone, tablette ou ordinateur

- > Sensibiliser les agents sur les nouveaux enjeux liés à l'entretien professionnel.
- > Sensibiliser les agents sur l'importance de préparer et de se préparer à son entretien professionnel.

Disponible en accès libre *via* App Store, Google Play Store (smartphone et tablette) et depuis la nouvelle plateforme de formation en ligne « e-formations » de l'Anfh : <https://e-formations.anfh.fr>

Une formation « Se préparer à son entretien professionnel » (session de 2h en présentiel ou distanciel)

- > Identifier les nouveaux enjeux liés à l'entretien professionnel.
- > Comprendre l'importance de préparer et de se préparer à son entretien professionnel.
- > Favoriser les échanges entre pairs, avec le formateur et le cas échéant un représentant de l'établissement.
- > Connaître les process de mise en œuvre en interne de l'entretien professionnel définis par l'établissement.

Organismes retenus (au choix) :

- > Déméter Santé ou Prisma.



Le parcours de sensibilisation mobile-learning « Se préparer à son entretien professionnel » est conçu sous la forme d'un serious game, favorisant une expérience immersive et ludique pour l'utilisateur qui entrera en interaction avec des personnages, des mini-jeux et des quiz.

Les objectifs de ce parcours, d'une durée d'environ 10 minutes, sont les suivants :

- > se préparer à son entretien professionnel et connaître les documents utiles et nécessaires ;
- > comprendre comment est analysée sa valeur professionnelle ;
- > s'informer sur la suite de l'entretien professionnel ;
- > valider ses connaissances.

Ce module de sensibilisation est disponible *via* l'application mobile Anfh, téléchargeable sur App Store et Google Play et en accès libre sur la plateforme « e-formations » de l'Anfh.

Plan d'accès

Comment venir à l'Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur?

Adresse

2 rue Henri Barbusse
CS 20297 – 13232 Marseille
CEDEX 1
Tél. : 04 91 17 71 30
Fax : 04 91 83 05 19
provence@Anfh.fr

Par les transports en commun

Tramway

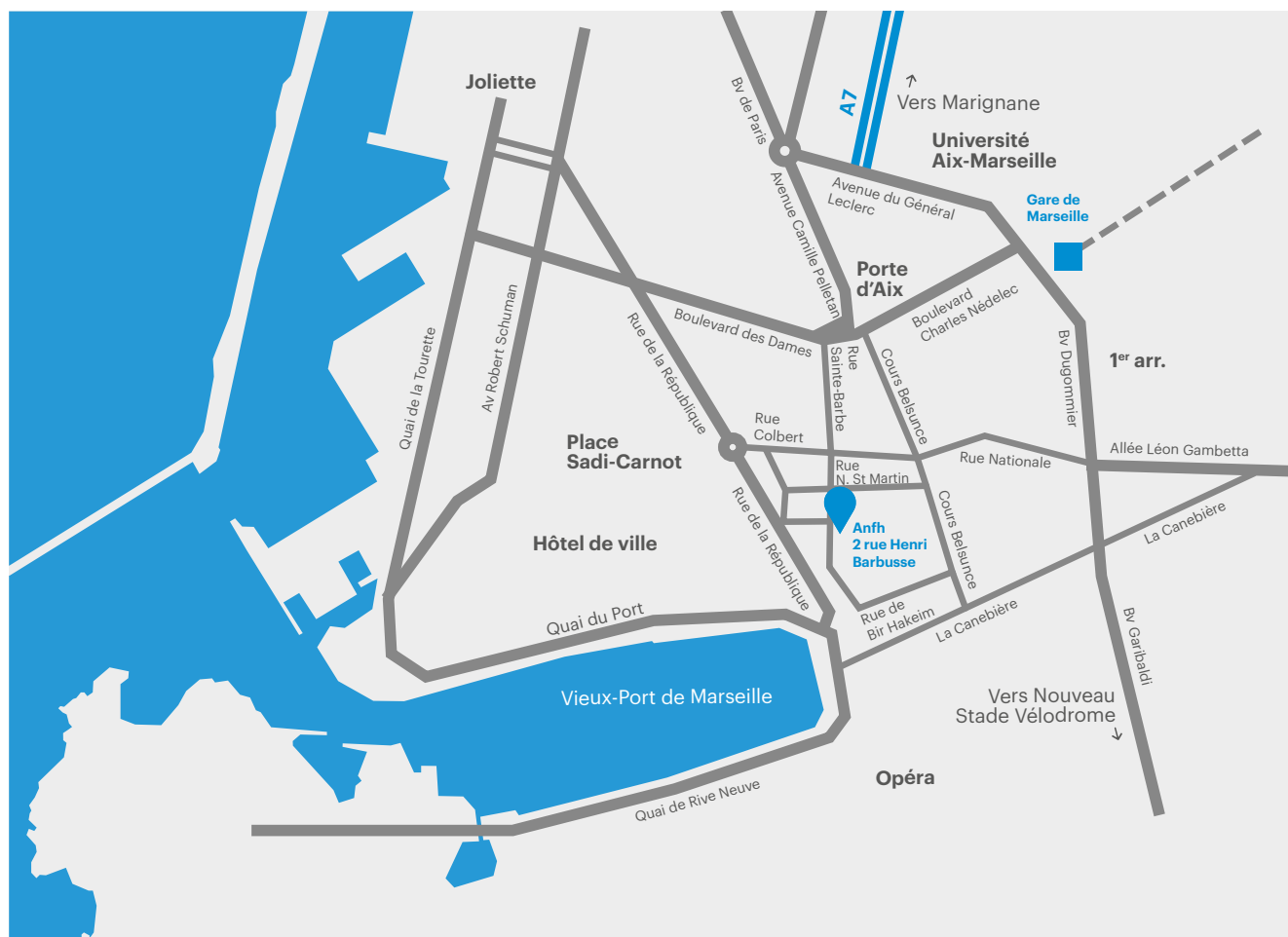
Prendre la ligne T2 ou
T3 Castellane/Arenc le silo –
Arcenc le silo/Blancarde Foch.
Station : Belsunce Alcazar.

Métro

Prendre la ligne M1 – La Rose/
La Fourragère.
Stations : Colbert Hôtel de région
ou Vieux Port.

Par l'autoroute

Arrivée sur Marseille depuis l'A50
ou l'A7 – Parking Centre Bourse.
NB : l'entrée se fait par l'accueil
du World Trade Center. Un badge
vous sera remis contre le dépôt
d'une pièce d'identité qui
donnera accès à l'immeuble B
et aux ascenseurs (8^e étage).
Merci de vous munir de votre
convocation.



1.

**Prise en charge
du patient**

1.01

Public

Tout public: médical, paramédical et administratif

Organisé par

FORMAVENIR

Durée

3 jours

Contact

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anhf.fr
> 04 91 17 71 24

Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver

FORMAVENIR

La succession des réformes hospitalières et de contraintes financières impacte les organisations des établissements de la Fonction publique hospitalière, entraînant une augmentation de la productivité et une recherche de performance. Ces évolutions se sont accompagnées d'une véritable reconnaissance de la place de l'utilisateur dans le système de soins en le positionnant comme partenaire et acteur de sa

santé. Par ailleurs, les nouveaux moyens d'accès à l'information, notamment à travers des réseaux sociaux contribuent à un changement de paradigme dans les attentes des patients, amenant les professionnels à adopter des nouvelles postures. Quelles que soient l'évolution technologique et la reconfiguration du travail, la relation de soins restera au cœur des soins.

Objectifs

- > Maintenir un accompagnement de qualité du patient et de sa famille dans toutes les situations y compris celles d'imprévus et de contraintes.
- > Définir les concepts « distance relationnelle » et « accompagnement ».
- > Analyser les émotions/mécanismes de défense et leurs impacts sur la relation avec le patient et sa famille.
- > Distinguer communication, information et relation.
- > Développer une relation de confiance avec le patient et sa famille par une information adaptée et renouvelée, dans le respect des règles éthiques et déontologiques, et dans les limites de sa fonction.
- > Adapter sa posture dans le triangle équipe soignante, patient, famille, en fonction des contraintes situationnelles.

Programme**JOUR 1**

- > Définitions, champs d'application des concepts de distance relationnelle et d'accompagnement.
- > Représentations des rôles des professionnels et de leurs missions.
- > Les caractéristiques de la relation d'accompagnement.
- > Identification des outils requis pour mener à bien les activités relationnelles.

JOUR 2

- > Analyse des représentations sur les problématiques des usagers accompagnés: maladie, handicap, vieillissement.
- > Réflexion sur le vécu des usagers et de leur famille et les répercussions pour les professionnels.
- > Les modalités de mise en œuvre d'une relation soignant/soigné de qualité.
- > Les différentes variables présentes dans la communication: psychologiques, cognitives, sociales.

JOUR 3

- > L'environnement éthique et réglementaire de la relation d'accompagnement et de soins.
- > L'adaptation de sa posture dans le triangle équipe soignante/patient/famille en fonction des contraintes situationnelles.
- > La résolution des obstacles à la juste distance.
- > Bilan de la formation.

1.01

Public

Tout public : médical, paramédical et administratif

Organisé par

GRIEPS

Durée

3 jours

Contact

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anfh.fr
> 04 91 17 71 24

Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver – GRIEPS

Parler de distance relationnelle et de modification profonde de la relation avec les usagers au sein de l'hôpital demande une démarche pédagogique s'appuyant sur la quadrature suivante :

- > des apports cognitifs pour appréhender, clarifier certaines notions ou concepts ;
- > des liens forts avec le vécu expérimentiel des participants quel que soit leur exercice professionnel ;

- > des mises en situations professionnelles simulées pour mobiliser les concepts partagés et pour mieux comprendre les attitudes et postures professionnelles adaptées en fonction des situations rencontrées ;
- > des analyses réflexives de pratiques professionnelles afin de mettre en lumière les ressources, les difficultés mais aussi les potentialités à venir des stagiaires devant les enjeux futurs de leur pratique.

Programme

JOUR 1

Clarifier les concepts

- > Appréhender la place de l'utilisateur au sein de l'hôpital et l'impact potentiel sur la relation avec les professionnels.
- > Développer des compétences communicationnelles.
- > Distinguer les notions d'information, de communication et de relation.
- > Explorer collectivement le concept de distance relationnelle en s'appuyant sur son vécu expérimentiel.

JOUR 2

Savoir se situer dans la juste distance relationnelle

- > Approfondir la définition du concept de distance relationnelle.
- > Identifier les attitudes et contre-attitudes du professionnel favorisant ou défavorisant la relation et la distance.
- > L'impact de la proxémie.
- > Repérer les attitudes, contre-attitudes, mécanismes de défense et leur impact.
- > Expérimenter la relation de confiance et la prise de distance relationnelle.

JOUR 3

Pratiques professionnelles et analyse de pratiques professionnelles

- > Analyser sa pratique professionnelle en situations communicationnelles et/ou relationnelles.
- > Expérimenter la triade patient/famille/professionnel.
- > Se situer dans un travail collectif pour cheminer vers une juste distance relationnelle.

TRAVAIL INTERSESSION

1.02

Public

Infirmiers diplômés d'État ou tout professionnel de santé exerçant aux urgences

Organisé par

IFSO

Durée

2 jours

Contact

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anhf.fr
> 04 91 17 71 24

Gérer la violence et l'agressivité aux urgences

Afin de garantir la qualité de l'accompagnement et des interventions en toute sécurité dans les services d'urgence, il importe que les agents soignants disposent de la compréhension des phénomènes d'agressivité

et de violence, ainsi que des outils théoriques et pratico-pratiques adéquats pour gérer ces situations de crise individuellement et collectivement, car ils sont souvent démunis en termes de réponses.

Objectifs

- > Observer, décoder les signes précurseurs et manifestations qui peuvent conduire à l'agressivité ou à la violence.
- > Rechercher et expérimenter des stratégies et des attitudes propices et adaptées pour prévenir ou gérer les situations d'agressivité ou de violence.
- > S'approprier des techniques de communication constructive et non violente permettant de prendre du recul et de gérer l'agressivité et la violence.
- > Identifier et expérimenter les postures physiques adaptées dans les situations d'agressivité, de risque de violence ou de passage à l'acte.
- > Identifier les moyens, leviers, outils de prévention institutionnelle et collective.

Programme**JOUR 1**

- > La genèse de l'agressivité tel que détaillée par OMS et l'HAS.
- > Les signes précurseurs, manifestations et situations à risque d'agressivité et de violence.
- > Le désamorçage et l'approche adaptée.
- > La communication verbale et non verbale.
- > La communication constructive et non violente.

JOUR 2

- > Les postures sécuritaires et les attitudes adaptées.
- > Les gestes d'auto-protection et d'hétéro-protection.
- > Les étapes de l'accompagnement : prévention, intervention, et gestion de « l'après violence ».
- > Les outils, ressources et partenaires institutionnels.
- > La gestion des comportements agressifs au travers d'une relation adaptée.

Modalités pédagogiques

Des apports de connaissances contextualisés, des temps de débats, des expérimentations, des mises en situation et des simulations comportementales, des études de situations.

1.03

Public

Infirmiers diplômés d'État travaillant au sein des établissements accueillant des personnes âgées ou tout professionnel de santé exerçant dans une structure accueillant des personnes âgées

Organisé par

IDÉAGE FORMATION

Durée

2 jours

Contact

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anfh.fr
> 04 91 17 71 24

Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées

L'agressivité et la violence font partie des troubles du comportement les plus fréquents chez la personne âgée. Afin d'être en mesure de faire face à celles-ci, il est primordial de comprendre leurs mécanismes d'apparition et d'identifier les causes possibles. La mauvaise gestion de ce trouble du comportement peut avoir des conséquences lourdes à la fois sur la qualité des soins proposés, mais aussi sur

la qualité de vie au travail et par conséquent sur l'état de santé psychologique et physique des soignants.

Ce module de formation permettra aux participants de développer une démarche d'analyse et de compréhension de l'agressivité et de la violence chez la personne âgée et d'adopter une attitude relationnelle et des stratégies collectives adaptées.

Objectifs

- > Comprendre le phénomène d'agressivité et de violence chez la personne âgée.
- > Identifier les facteurs d'apparition et d'installation de comportements agressifs et violents chez la personne âgée.
- > Savoir réagir de manière adaptée à l'agressivité et la violence d'une personne âgée.
- > Mettre en œuvre une procédure claire et adaptée pour limiter et prévenir le risque d'agressivité et de violence chez la personne âgée.

Programme

JOUR 1

La compréhension des notions d'agressivité et de violence

- > Définition des différentes formes d'agressivité, de violence.
- > Explication du phénomène de « crise agressive ».
- > Distinction et présentation des notions de conflit et de tension.

L'identification des facteurs d'apparition et d'installation des comportements agressifs et violents chez la personne âgée

- > Explication des mécanismes d'agressivité et de violence chez la personnes âgée, les causes physiologiques/ biologiques, étude de la présence d'une démence ou trouble psychiatrique, étude des causes psychologiques et sociales, impact d'une approche relationnelle inadaptée de la part des agents.

JOUR 2

- > Les éléments-clés de gestion d'une situation d'agressivité et de violence d'une personne âgée.
- > L'approche relationnelle à favoriser lors d'une situation d'agressivité et de violence.
- > La procédure de prise en charge de l'agressivité et de la violence.
- > La prévention et la gestion du stress généré par l'agressivité et la violence de la personnes âgée.

Modalités pédagogiques

Analyse des pratiques professionnelles, exposé participatif, analyse de séquences vidéos, mise en situation sous la forme de jeux de rôles, brainstorming, questionnement collectif, étude de cas, etc.

1.04

Public

Infirmiers diplômés d'État ou tout professionnel de santé exerçant en psychiatrie

Organisé par

PRACTIS FORMATION

Durée

2 jours

Contact

Sandrine CHEVALIER

> s.chevalier@anhf.fr

> 04 91 17 71 24

Gérer la violence et l'agressivité en psychiatrie

Les malades accueillis en psychiatrie peuvent, plus que d'autres, présenter des pathologies susceptibles de générer des actes violents voire des mises en danger du personnel infirmier. Le sentiment d'insécurité est incompatible avec une prise en charge de qualité. Un savoir-faire pour faire front aux menaces physiques est nécessaire.

C'est l'objet de cette formation que d'aider les personnels des services de santé mentale les plus exposés aux risques de violence physique, à la prévenir par un comportement et une communication adaptés aux différentes situations, à en reconnaître les signes avant-coureurs, à prévenir les situations à risque et si nécessaire, à y faire face.

Objectifs

- > Identifier et analyser les différents types de violence en milieu hospitalier.
- > Identifier l'impact de ces violences sur les personnels exposés.
- > Analyser les mécanismes de l'agressivité.
- > Savoir désamorcer une situation de conflit (identifier les signes avant-coureurs, les principaux comportements à adopter, etc.).
- > Identifier les conduites à tenir et les techniques pour faire face à des personnes menaçantes.
- > Acquérir quelques techniques de gestion du stress.

Programme**JOUR 1****Compréhension et prévention des situations conflictuelles**

- > Les différents types de violence en milieu hospitalier.
- > Contexte et différentes causes de la violence hospitalière.
- > Liens entre contexte de travail, comportement et qualité de la relation soignant-soigné.
- > Impact des situations de violence sur les personnels exposés.
- > Analyse des mécanismes de l'agressivité.
- > Modalités de protection juridique et administrative du personnel.

JOUR 2**Risques spécifiques en psychiatrie – Désamorcer les conflits**

- > Dangerosité et facteurs de risques spécifiques à la psychiatrie.
- > Désamorcer une situation qui dégénère par un discours et un comportement adaptés.
- > Quelques techniques d'apaisement des tensions agressives.
- > Principaux comportements à éviter.
- > Les différents signes avant-coureurs de passage à l'acte violent.
- > Conduites à tenir face aux personnes menaçantes.
- > Quelques techniques de gestion du stress.
- > Évaluation de la formation.

Modalités pédagogiques

Méthodes d'analyse des représentations, études de cas concrets, mises en situations, entraînement sur des situations vécues, apports théoriques, remise d'une documentation.

1.05

Public

Professions médicales,
paramédicales
et de direction

Organisé par

CORPUS LEARNING

Durée

2 jours

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé

CORPUS LEARNING

Avec le vieillissement de la population, l'explosion des maladies chroniques et de l'automédication, la raréfaction des cabinets médicaux en campagne, l'engorgement des cabinets de villes et des services d'urgence, l'e-santé apparaît comme une solution d'avenir. La formation proposée permettra aux personnels des établissements hospitaliers d'appréhender les enjeux et les transformations liés à l'intégration de ces nouvelles technologies dans leur envi-

ronnement professionnel. Cette formation, centrée sur les projets de télémédecine et de télésoin, a pour objectif de permettre aux professionnels de construire et mettre en oeuvre leurs projets de télésanté en croisant leurs besoins avec les droits et les besoins des patients tout en prenant en compte l'intégration technologique et ses impacts dans la relation patient-soignant.

Objectifs

- > Maîtriser les enjeux et les objectifs des pratiques de télésanté.
- > Respecter les droits des patients dans les pratiques de télésanté.
- > Concevoir et mettre en place un projet de télésanté dans son établissement.
- > Appréhender les nouveaux métiers en santé à l'ère du digital : les impacts dans la relation patient-soignant.

Modalités pédagogiques

- > Apports du formateur.
- > Échanges avec le formateur et entre les participants.
- > Jeux de rôles.
- > Étude des projets des participants.
- > Exercices pratiques en groupes et en sous-groupes.
- > Travaux en sous-groupes sur des cas d'usage apportés par le formateur ou sur les projets de télésanté des participants.

Programme**JOUR 1****Maîtriser les enjeux et les objectifs des pratiques de télésanté**

- > Définir les pratiques de télésanté.
- > Connaître le cadre légal et réglementaire des pratiques de télésanté : l'apport de la crise sanitaire Covid 19.
- > La télésanté dans les organisations territoriales : CPTS, GHT.
- > Comment les citoyens et les patients vivent la télésanté : résultats du sondage Harris de janvier 2020.
- > Les services socles de l'e-santé (DMP, MSSanté, e-prescription, Health Data Hub).
- > Les autres services (Intelligence artificielle, IoT, robots en santé).

Respecter les droits des patients dans les pratiques de télésanté

- > Les devoirs des professionnels : informer les patients et recueillir leur consentement.
- > Protection des données personnelles de santé : secret professionnel partagé au sein d'une équipe soignante.

- > Protection des données personnelles de santé : règlement général de la protection des données (RGPD).
- > La responsabilité juridique des différents acteurs.
- > L'éthique et la déontologie dans les pratiques de télésanté, la garantie humaine dans l'innovation en santé.

JOUR 2**Ateliers sur des cas d'usage de la télésanté**

- > Présentation des cas d'usage qui seront travaillés en atelier : les participants pourront travailler soit sur les cas d'usage proposés par le formateur ou sur les leurs.
- > Travail en atelier sur les thèmes choisis.
- > Restitution en plénière de chaque atelier ; échanges entre les stagiaires.

Les nouveaux métiers en santé à l'ère du digital : leur impact sur la relation patient-soignant

- > Le métier d'infirmier et d'infirmière.
- > Le métier d'aide-soignant.
- > Le métier de médecin.

1.05

Public

Professions médicales,
paramédicales
et de direction

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

2 jours

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

L'ère du digital: les apports et les enjeux de la e-santé

FORMAVENIR PERFORMANCES

Avec le vieillissement de la population, l'explosion des maladies chroniques et de l'automédication, la raréfaction des cabinets médicaux en campagne, l'engorgement des cabinets de villes et des services d'urgence, l'e-santé apparaît comme une solution d'avenir. Des retours d'information très rapides *via* les objets connectés auront une incidence sur la relation avec le patient. Ainsi, le gain

de temps sur les tâches administratives, comme la saisie dans les outils informatiques, actuellement très chronophage, aura un impact sur les activités des professionnels de santé.

La formation proposée permettra aux personnels des établissements hospitaliers d'appréhender les enjeux et les transformations liés à l'intégration de ces nouvelles technologies dans leur environnement professionnel.

Objectifs

- > Identifier les enjeux de la mise en place de l'e-santé au sein d'un établissement, et les impacts dans les pratiques professionnelles et dans la relation avec le patient.
- > Appréhender l'e-santé dans le secteur hospitalier au travers de l'existant et des perspectives d'évolution.
- > Identifier le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient.
- > Analyser les impacts sur les services, acteurs et organisation des soins et pratiques professionnelles.
- > Anticiper les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient.

Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement.
- > Apports didactiques.
- > Diaporama.
- > Études de cas d'usage.
- > Analyses de pratiques professionnelles.
- > Travaux en sous-groupes.
- > Présentation de déploiement de projets de télémédecine et télésoins.

Programme**JOUR 1**

- > Historique, états des lieux de la télémédecine et du télésoin en France.
- > Les orientations pour accélérer le virage numérique et la stratégie nationale de déploiement de l'e-santé.
- > L'e-santé à l'épreuve des faits: un an après le 1^{er} confinement.
- > Quelles perspectives d'évolution?
- > Comment décliner les réalités de terrain en projet stratégique?
- > L'identité et le numérique: la protection des données personnelles.
- > Le respect des droits des usagers.
- > La cybersécurité.

JOUR 2

- > Le numérique où la 3^e révolution industrielle: les nouveaux comportements associés.
- > Quels enjeux pour le secteur hospitalier?
- > La facilitation et la fluidification des parcours.
- > La continuité de la prise en charge.
- > Le numérique, un facteur de différenciation et une source de valeur ajoutée.
- > Numérique et questionnements inévitables.
- > La gestion des projets de télémédecine et de télésoin.
- > La relation au patient modifiée et l'importance de la mise en confiance.
- > L'évolution des pratiques professionnelles.
- > De nouvelles modalités d'intervention à mettre en place: quels impacts pour les professionnels et les usagers?
- > Bilan de la formation.

1.06

Public

Toute personne participant à une téléconsultation (personnels médicaux, paramédicaux et personnels non médicaux)

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

2 jours

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anfh.fr
> 04 91 17 71 38

Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine

La pratique de la téléconsultation est possible grâce aux évolutions des technologies et ouvre de nouvelles perspectives de prises en charge pour les patients. Cette formation doit permettre de développer une dynamique de déploiement de la médecine à distance. «La télémédecine est un levier fondamental de la mise en place de nouvelles organisations

susceptibles de relever les défis actuels du système de santé», selon l'Agence nationale d'appui à la performance (ANAP). La mise en place de téléconsultation va contribuer à améliorer les prises en charge, à améliorer l'accessibilité aux soins et contribuer à la régulation des dépenses de santé.

Objectifs

- > Collaborer à un acte de téléconsultation sécurisé et adapté au patient dans la limite du périmètre de sa fonction au sein d'une équipe multidisciplinaire.
- > Appréhender le cadre réglementaire, éthique, juridique en lien avec la télémédecine et la téléconsultation.
- > Identifier les différentes étapes d'une téléconsultation et les modalités techniques (conditions et matériels) nécessaires à sa réalisation.
- > Proposer des outils d'accompagnement dans l'acte de téléconsultation en cohérence avec les recommandations de l'HAS.
- > Communiquer de manière adaptée et rassurante envers le patient durant les phases de pré-consultation, de consultation et de post-consultation.

Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement.
- > Apports didactiques.
- > Diaporama.
- > Études de cas.
- > Analyses de pratiques professionnelles.
- > Exercices pratiques et simulations.

Programme

JOUR 1

- > Historique et définitions de la télémédecine, des enjeux de la téléconsultation.
- > Principes éthiques et déontologiques.
- > Cadre juridique et réglementaire.
- > Les enjeux territoriaux, en termes d'organisation des soins.
- > La faisabilité et les modèles d'application de la téléconsultation.
- > L'information du patient et le recueil de son consentement en amont.
- > Les modalités de mise en œuvre et les étapes de la téléconsultation.
- > L'examen clinique mené à distance.
- > L'utilisation des équipements, logiciels et applications sécurisés.
- > Coûts, financement et modèles financiers.
- > Les impacts de la téléconsultation sur les pratiques professionnelles.
- > La prévention et le traitement des Événements indésirables (EI).
- > Témoignage d'un directeur d'hôpital ayant mis en place la téléconsultation dans son établissement.

JOUR 2

- > Les responsabilités engagées dans les actes de téléconsultation.
- > La contractualisation des engagements avec les différents partenaires: établissement, prestataires techniques.
- > La place des professionnels médicaux, paramédicaux et non médicaux.
- > Les attentes et besoins des différents acteurs.
- > L'évaluation d'une action de téléconsultation.
- > La posture professionnelle auprès des patients et de sécurité dans la réalisation des actes.
- > Le besoin d'appropriation de l'outil de la part du patient.
- > L'écoute active et la relation d'aide: applications dans le cadre de la téléconsultation.
- > Le suivi post-consultation.
- > Démonstration en situation réelle de séances de téléconsultation.

1.07

Public

Tout professionnel en relation avec le patient

Organisé par

NONAKA CONSEIL

Durée

3 jours

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anhf.fr
> 04 91 17 71 38

Mobiliser l'humour en situation professionnelle

Cette formation a pour but de se recentrer sur la relation au patient en facilitant et en améliorant la communication à l'aide de l'humour. Ainsi, nous avons choisi un média : le clown. Pas celui du cirque, mais le clown docteur qui intervient dans les hôpitaux. Cet archétype du rire, grâce à la protection offerte par le nez et la dimension du personnage, permet de cheminer vers le lâcher-prise pour atteindre la liberté d'esprit indispensable à l'humour.

Dans un second temps, il nous permet de mettre en acte et de vivre tous les « principes » de l'humour pour prendre soin : l'ouverture, le contact, la distance, l'empathie, la justesse, l'intelligence de savoir s'arrêter à temps, la bonne distance et bien sûr le « bide » ! L'objectif de cette formation n'est pas de devenir clown, mais bien d'intégrer l'humour aux pratiques soignantes.

Objectifs

- > Définir le concept de l'humour.
- > Repérer la place de l'humour dans la relation à l'utilisateur et son entourage.
- > Appréhender les différentes formes d'humour, leurs effets et leurs impacts.
- > Employer l'humour avec pertinence selon les situations professionnelles rencontrées (utilisateur, famille, collègues, etc.).
- > Évaluer et ajuster sa pratique de l'humour.

Programme**JOUR 1****Introduire l'humour avec soin**

- > Qu'est-ce que l'humour en situation professionnelle.
- > La naissance de l'humour : première immersion et définition du rôle du clown.
- > La présence solaire (la bonne humeur) : restaurer sa capacité à s'enthousiasmer, cultiver un état d'esprit ouvert.

JOUR 2**Itinéraire de la relation**

- > L'empathie : écoute, observation et ajustement.
- > Repérer, évaluer et adapter sa cartographie humoristique.
- > L'effet caméléon : maîtriser la propagation émotionnelle pour en faire un outil humoristique au service de la relation de soin.
- > L'humour FFP2 : sortir de la contrainte du masque chirurgicale.

JOUR 3

- > S'appuyer pour rebondir : rôle et importance des interactions.
- > La juste distance où comment respecter les limites :
 - garder à l'esprit la finalité professionnelle et ne pas se laisser déborder ;
 - étayer sa capacité de discernement.
- > Faisons l'humour, pas la guerre ! :
 - résolution des conflits ;
 - dire son refus ou mécontentement ;
 - détecter l'agressivité de l'autre ;
 - apaiser les tensions.

1.08

Public

Tous professionnels
des EHPAD et USLD

Organisé par

AFAR

Durée

3 jours

Contact

Léa MATRULLO

> l.matrullo@anfh.fr

> 04 91 17 71 38

Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ou USLD : la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées – AFAR

Dans un contexte propice au déremboursement des médicaments utilisés pour traiter la maladie d'Alzheimer, l'intérêt pour les thérapies non médicamenteuses se renforce. Une enquête menée en 2014 montre que 94 %

des établissements accueillant des personnes atteintes par cette pathologie déclarent mettre en œuvre ce type de thérapies, sans que les professionnels soient obligatoirement formés.

Objectifs

- > S'approprier le cadre réglementaire.
- > Identifier les modes de communication adaptés pour diminuer le risque de survenue de troubles du comportement.
- > Cerner les besoins pour les satisfaire et repérer les symptômes.
- > Adapter la relation dans l'aide aux actes de la vie quotidienne pour être perçu comme bien traitant.
- > Ajuster la relation d'aide aux situations de violence, de refus, aux demandes excessives, aux paroles suicidaires et délirantes.
- > Proposer des interventions psycho-sociales adaptées au projet de vie personnalisé.
- > Acquérir des moyens pour transformer les activités quotidiennes en activités récréatives.

Programme**JOUR 1**

L'HAS, les risques, l'enjeu humain, les piliers, les besoins et l'aide au quotidien

- > Le cadre et les enjeux de la relation d'aide en psychogériatrie.
- > La prévention des troubles par une communication utilisant la confiance en soi, la communication, la relation.
- > Les besoins et les symptômes d'une détresse psychologique.

JOUR 2

Répondre de manière adaptée à chaque type de trouble comportemental

- > Les troubles du comportement qui épuisent les professionnels.
- > L'acceptation des refus et la capacité à partir pour mieux revenir et négocier.
- > La capacité à entendre des paroles suicidaires et délirantes.

JOUR 3

Les interventions psychosociales, les médiations et les activités pour apaiser les résidents violents et sortir de l'apathie les résidents en retrait

- > Le contexte des interventions psychosociales, pourquoi et pour qui ?
- > Les interventions accompagnant l'aide dans les actes quotidiens et les interventions artistiques.
- > Les interventions facilitant les réminiscences, les émotions et les plaisirs sensoriels.

Modalités pédagogiques

- > Pédagogie inversée selon Montessori.
- > Méthode HAS de la simulation en santé (filmée ou non).
- > Mises en situation.
- > Mobilisation de plusieurs supports (films, fiches pédagogiques, évaluation de la progression des acquis par le biais de QCM).

1.08

Public

Tous professionnels des
EHPAD et USLD

Organisé par

IDÉAGE FORMATION

Durée

3 jours

Contact

Léa MATRULLO

> l.matrullo@anfh.fr

> 04 91 17 71 38

Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ou USLD : la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées

IDÉAGE FORMATION

Dans un contexte propice au déremboursement des médicaments utilisés pour traiter la maladie d'Alzheimer, l'intérêt pour les thérapies non médicamenteuses se renforce. Une enquête menée en 2014 montre que 94 %

des établissements accueillant des personnes atteintes par cette pathologie déclarent mettre en œuvre ce type de thérapies, sans que les professionnels soient obligatoirement formés.

Objectifs

- > Acquérir ou renforcer ses connaissances sur la maladie d'Alzheimer et les démences apparentées.
- > Améliorer sa communication auprès des personnes atteintes de démence pour favoriser une prise en soins adaptée au quotidien.
- > Repérer, évaluer et développer une démarche de prise en charge adaptée des troubles comportementaux.
- > Gérer les troubles du comportement et adapter la prise en soins.
- > Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée des troubles du comportement à travers une approche globale intégrant différentes interventions psychosociales.

Programme**JOUR 1**

Définir la maladie d'Alzheimer et les démences apparentées. Cerner l'approche relationnelle à favoriser

- > Définition et classification des démences.
- > Les principaux troubles cognitifs et symptômes des démences.
- > Les 7 stades d'évolution de la maladie d'Alzheimer.
- > Les grands principes de prise en charge médicamenteuse et non médicamenteuse.
- > Le rôle et l'adaptation de sa posture professionnelle.
- > Les grands principes d'une communication adaptée.
- > La technique de la validation de Naomi Feil.

JOUR 2

Développer une démarche de prise en soins adaptée des troubles du comportement et réagir aux différents troubles

- > Les différents troubles psycho-comportementaux.

- > Les principes de la démarche de prise en soins de ces troubles : le repérage, l'évaluation et l'analyse.
- > Réagir « à chaud » aux troubles psychocomportementaux perturbateurs et silencieux.

JOUR 3

Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée en s'appuyant sur les stratégies psychosociales pour mieux gérer les troubles psychocomportementaux

- > Évaluation des connaissances acquises et analyse des pratiques sous forme d'un retour d'expérience.
- > Les animations flash, la poupée d'empathie, etc.
- > Les ressources extérieures (UCC, UHR, etc.).
- > L'élaboration d'un plan d'action personnel/institutionnel.

1.09

Public

L'ensemble des personnels soignants des établissements de santé

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

3 jours

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anfh.fr
> 04 91 17 71 38

La communication non-verbale dans la relation patient/soignant

FORMAVENIR PERFORMANCES

La loi n° 2002-303 du 4 mars 2020 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé indique que : « Aucun acte médical ni aucun traitement ne peut être pratiqué sans le consentement libre et éclairé de la personne et ce consentement peut être retiré à tout moment ». La communication autour du soin est un élément central qui peut générer autant de satisfaction que d'insatisfaction auprès des usagers. Les soignants sont conscients que la communication avec le patient, et plus particulièrement avec les patients non

communicants, peut être altérée. Aussi, leurs compétences dans ce domaine doivent être développées pour satisfaire une meilleure prise en soins et éviter des sources de stress. Pour entrer en interaction avec un patient non communicant, il est nécessaire que les personnels soignants puissent comprendre rapidement son mode de communication. Mais ils doivent également se faire comprendre afin de lui transmettre toutes les informations dont celles nécessaires à ses soins, comme prévu par la réglementation française.

Objectifs

- > Proposer une prise en charge adaptée aux patients non communicants en favorisant la relation patient/soigné.
- > Identifier les patients non communicants.
- > Repérer les situations dans lesquelles les échanges verbaux entre patients et soignants sont altérés.
- > S'approprier les techniques de communication non verbale.
- > Expliquer les consignes appropriées aux patients et les faire participer aux soins.
- > Échanger avec le public concerné.

Programme**JOUR 1**

- > Les fondements de la communication.
- > Comprendre la place de la communication non verbale dans la relation d'aide.
- > Les situations d'altération communicationnelle au cœur des soins.
- > Exemples de situations rencontrées et recherches de pistes possibles en réponse, en lien avec les recommandations de bonnes pratiques et le cadre réglementaire.

JOUR 2

- > Hypothèses sur le « monde » des patients non communicants : en termes d'émotions, d'angoisses, de fragilité, de rapport avec le temps, les soins.
- > Les méthodes et aides techniques pour communiquer non verbalement.
- > Savoir lire les messages non verbaux, savoir y répondre.

- > Le toucher relationnel et ses représentations : caractéristiques, intérêts, limites.
- > Présentation du travail d'intersession.

JOUR 3

- > Retour sur le travail d'intersession.
- > Analyse en groupes de cas concrets et mises en situations.
- > L'importance du travail en équipe auprès des patients non communicants.
- > Présentation des outils utilisés et/ou créés durant l'intersession.
- > Élaboration du plan d'action d'amélioration.
- > Bilan de la formation.

1.09

Public

L'ensemble des personnels soignants des établissements de santé

Organisé par

ÉLIDE FORMATION

Durée

3 jours

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anfh.fr
> 04 91 17 71 38

La communication non-verbale dans la relation patient/soignant

ÉLIDE FORMATION

La loi n°2002-303 du 4 mars 2020 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé indique que : « Aucun acte médical ni aucun traitement ne peut être pratiqué sans le consentement libre et éclairé de la personne et ce consentement peut être retiré à tout moment ». La communication autour du soin est un élément central qui peut générer autant de satisfaction que d'insatisfaction auprès des usagers. Les soignants sont conscients que la communication avec le patient, et plus particulièrement avec les patients non

communicants, peut être altérée. Aussi, leurs compétences dans ce domaine doivent être développées pour satisfaire une meilleure prise en soins et éviter des sources de stress. Pour entrer en interaction avec un patient non communicant, il est nécessaire que les personnels soignants puissent comprendre rapidement son mode de communication. Mais ils doivent également se faire comprendre afin de lui transmettre toutes les informations dont celles nécessaires à ses soins, comme prévu par la réglementation française.

Objectifs

- > Identifier les patients non communicants.
- > Repérer les situations dans lesquelles les échanges verbaux entre patient et soignant sont altérés.
- > S'approprier les techniques de communication non verbale.
- > Expliquer les consignes appropriées aux patients et les faire participer aux soins.
- > Échanger avec le public concerné.

Programme**JOUR 1**

Prise en charge des patients non communicants : ressources, difficultés, représentations des soignants.

JOUR 2

Construire une alliance thérapeutique par la qualité et l'authenticité de la relation soignant/patient.

JOUR 3

Développer sa créativité pour mieux communiquer avec le patient non communicant.

1.10

Public

Tout personnel médical, paramédical, social

Organisé par

GRIEPS

Durée

3 jours

Contact

Sandrine CHEVALIER

> s.chevalier@anfh.fr

> 04 91 17 71 24

Précarité et rupture des parcours de soins

La précarité touche des publics nouveaux et encore mal connus. Son retentissement sur la santé nécessite une connaissance et une adaptation constante pour une prise en charge adaptée. Les acteurs du secteur sanitaire ont un rôle majeur à jouer dans la sécurisation

du parcours de soin des personnes en situation de précarité. À cette fin, les professionnels de santé doivent acquérir ou renforcer leurs compétences afin d'assurer une prise en charge globale et adaptée de ces publics.

Objectifs

- > Définir la précarité sous toutes les formes qu'elle peut prendre et l'auto-exclusion.
- > Repérer les signes de la précarité.
- > Caractériser les effets de la précarité sur la santé physique et la santé mentale.
- > Mettre en œuvre l'alliance thérapeutique.
- > Identifier les dispositifs et les structures adaptés à la prise en charge des personnes en situation de précarité et/ou de migration aux niveaux territorial et régional.
- > Décrire les critères d'admissibilité dans ces dispositifs et structures.
- > Identifier les ressources permettant de lever la barrière linguistique.

Programme

En amont : Webinaire – Parcours de soins coordonnés, de quoi s'agit-il ?

- > Appréhender ce que sont les parcours.
- > Identifier les freins à la constitution des parcours.
- > Cerner les différentes modalités de travail dans le cadre d'un parcours de soin.

JOUR 1

La précarité, de quoi parlons-nous ?

- > Appréhender ce qu'est la précarité.
- > Identifier les facteurs et déterminants de précarité.
- > Mesurer les effets de la précarité.

JOUR 2

Les démarches de prise en soins des situations de précarité

- > Caractériser les effets de la précarité sur la santé et la santé mentale.
- > Proposer une démarche de prise en soins adaptée à la situation de précarité.
- > Appréhender le cœur de la démarche de soin.

TRAVAIL INTERSESSION

- > Décrire une situation de soin, de l'accueil au suivi en individuel.
- > Analyser la situation selon la matrice Force/Faiblesse/Opportunité/Menace.

JOUR 3

Élaboration d'un parcours de soins coordonnés

- > Identifier les acteurs de la prise en soins des personnes en situation de précarité.
- > Améliorer ses pratiques de prise en soins.

SUIVI POST-FORMATION

- > Accompagnement du suivi du plan d'action.

Modalités pédagogiques

- > Élaboration d'une carte mentale.
- > Apports théoriques et conceptuels.
- > Travaux de groupe.
- > Analyse de données.
- > Lecture de tableaux cliniques.
- > Analyse de situations.
- > Exercices de simulation.
- > Expérimentation de la mise en œuvre d'une démarche de soins coordonnés.

1.11

Public

Sages-femmes,
médecins

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

2 jours

Contact

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anhf.fr
> 04 91 17 71 24

Entretien prénatal précoce

Module 1A – Actualisation des connaissances

L'Entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n°2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1^{er} mai 2020. Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « Parcours des 1000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment-clé. Le déploiement de l'EPP : un enjeu d'information et de formation. Afin que cette mesure remplisse pleinement ses objectifs, il convient d'en accompagner la promotion sur l'ensemble

du territoire national, en informant directement les futurs parents concernés et en sensibilisant les professionnels de santé. Plus spécifiquement, les médecins et sages-femmes doivent être en mesure à la fois :

- > d'informer les femmes et les couples de l'existence de l'EPP le plus précocement possible au cours de la grossesse ;
- > de réaliser cet EPP ou d'orienter vers un professionnel le réalisant et permettre la mise en œuvre d'un travail en réseau autour des différents professionnels exerçant dans le cadre de la périnatalité.

Objectifs

- > Connaître les dispositions réglementaires en périnatalité et les consultations obligatoires du parcours de grossesse.
- > Connaître les enjeux des 1000 premiers jours de l'enfant.
- > Connaître les déterminants sociaux de la santé et leurs impacts sur les inégalités sociales et territoriales en périnatalité.
- > Appréhender la place de l'entretien prénatal précoce dans le parcours des 1000 premiers jours.

Parcours e-learning accessible sur la plateforme LCMS « e-formation ». Inscriptions *via* le service formation de l'établissement.

Programme**Chapitre 1**

- > Qu'est-ce que l'EPP ?
- > L'approche somatique.

Chapitre 2

- > La préparation à la naissance et à la parentalité.
- > Les 1 000 premiers jours puis la cohérence et sécurisation du parcours périnatal.

Chapitre 3

- > L'EPP comme action de prévention de l'impact des inégalités sociales sur la santé des mères et des nouveaux-nés.
- > Dépistage des risques et facteurs de vulnérabilité.

Chapitre 4

- > Les impacts Santé/Attachement/Développement.
- > Conclusion : appréhender la place de l'entretien prénatal précoce dans le parcours des 1000 premiers jours.

Quiz final

Validation des acquis
1 heure

1.11

Public

Sages-femmes,
médecins

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

2 jours

Contact

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anfh.fr
> 04 91 17 71 24

Entretien prénatal précoce

Module 1B – Formation socle

L'Entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1^{er} mai 2020. Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « Parcours des 1000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment-clé. Le déploiement de l'EPP: un enjeu d'information et de formation. Afin que cette mesure remplisse pleinement ses objectifs, il convient d'en accompagner la promotion sur l'ensemble

du territoire national, en informant directement les futurs parents concernés et en sensibilisant les professionnels de santé. Plus spécifiquement, les médecins et sages-femmes doivent être en mesure à la fois:

- > d'informer les femmes et les couples de l'existence de l'EPP le plus précocement possible au cours de la grossesse;
- > de réaliser cet EPP ou d'orienter vers un professionnel le réalisant et permettre la mise en œuvre d'un travail en réseau autour des différents professionnels exerçant dans le cadre de la périnatalité.

Objectifs

- > Réaliser un EPP selon les recommandations de la HAS: de la conduite de l'entretien à la transmission et au travail en réseau.
- > Connaître les principes, objectifs, enjeux de l'EPP.
- > Maîtriser les techniques relationnelles permettant l'ouverture d'un dialogue et adapter sa posture.
- > Identifier les thèmes à aborder avec la femme en prenant en compte les facteurs liés à son environnement (somatique, psycho-affectif et social).
- > Positionner la femme/le couple en tant que partenaire(s).
- > Repérer les partenaires, ressources et dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité et être en capacité de les solliciter si nécessaire.

- > Construire avec la femme/le couple les modalités de transmission aux autres professionnels intervenants et les mettre en œuvre.
- > Co-définir avec la femme/le couple, son/leur parcours de soins selon ses/leurs besoins.

Programme

JOUR 1

- > Ce que devenir parent représente pour les femmes/les couples.
- > Ce que l'accompagnement représente pour les professionnels.
- > Les techniques relationnelles permettant l'ouverture du dialogue dans le cadre de l'EPP.
- > Identification des thèmes à aborder et prise en compte des facteurs environnementaux (somatique, psycho-affectif, social) de la femme/du couple.
- > Compétences et vulnérabilités/modalités permettant de favoriser les ressources parentales.

JOUR 2

- > Identification des ressources et dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité.
- > Typologies possibles d'actions coordonnées.
- > Construction des modalités de transmission aux autres professionnels.
- > Co-définition du parcours de soins avec la femme/le couple en fonction de ses/leurs besoins.
- > Enjeux de décroisement des pratiques Ville/Hôpital/PMI.

1.11

Public

Sages-femmes,
médecins

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anhf.fr
> 04 91 17 71 24

Entretien prénatal précoce

Module 2 – Accompagner les femmes/les couples en situation complexe

L'Entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1^{er} mai 2020. Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « Parcours des 1000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment-clé. Le déploiement de l'EPP: un enjeu d'information et de formation. Afin que cette mesure remplisse pleinement ses objectifs, il convient d'en accompagner la promotion sur l'ensemble du territoire national, en informant

directement les futurs parents concernés et en sensibilisant les professionnels de santé.

Plus spécifiquement, les médecins et sages-femmes doivent être en mesure à la fois:

- > d'informer les femmes et les couples de l'existence de l'EPP le plus précocement possible au cours de la grossesse;
- > de réaliser cet EPP ou d'orienter vers un professionnel le réalisant et permettre la mise en œuvre d'un travail en réseau autour des différents professionnels exerçant dans le cadre de la périnatalité.

Objectifs

- > Perfectionner sa capacité de travail en réseau dans le cadre du parcours périnatalité.
- > Analyser sa pratique professionnelle de l'Entretien prénatal précoce à travers l'étude de situations complexes et des difficultés rencontrées.
- > Déterminer avec la femme/le couple les ressources à mobiliser et les modalités d'accompagnement dans le cadre d'une alliance thérapeutique.
- > Activer les ressources et collaborer avec les acteurs du territoire en fonction des vulnérabilités détectées (somatique, psychologique et sociale).
- > Identifier les modalités communes de suivi/transmission/coordination de parcours des femmes (en fonction de leur territoire).

Programme**JOUR 1**

- > Typologies des situations complexes et des difficultés rencontrées dans le cadre de l'accompagnement des femmes/couples.
- > Analyse de pratiques et retours d'expérience sur les modalités de suivi et de travail en réseau.
- > Les risques liés aux facteurs environnementaux complexes, les incidences pour la femme, l'enfant à naître, le couple.
- > Enjeux de la mise en œuvre d'un travail en réseau.
- > Coordination sanitaire et médico-sociale.
- > Quelles modalités de réponse/ quelles stratégies d'accompagnement?
- > Les interlocuteurs intervenant dans le cadre des parcours complexes en périnatalité.

JOUR 2

- > Identifications des besoins.
- > Typologies des actions, programmes possibles proposés à la future mère/

couple, en fonction des difficultés psycho-sociales rencontrées.

- > Comment créer et faire perdurer l'alliance thérapeutique?
- > Identification et activation des interlocuteurs sur le territoire au regard des vulnérabilités détectées.
- > Modalités de suivi, de transmission et de coordination de parcours des femmes en situation à risques complexes.

Modalités pédagogiques

- > Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement.
- > Test de positionnement.
- > Apports didactiques.
- > Diaporama.
- > Études de cas.
- > Analyses de pratiques professionnelles et RETours d'EXpérience (RETEX) de dossiers complexes.
- > Cartographie des acteurs mobilisables dans le cadre du travail en réseau.

1.12

Public

Tout personnel médical, paramédical, socio-éducatif, de rééducation, psychologue et personnel administratif

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

2 jours

Contact

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anfh.fr
> 04 91 17 71 24

Accompagner les aidants

FORMAVENIR PERFORMANCES

Le nombre d'aidants d'un proche fragilisé par une maladie chronique, le handicap, la précarité ou l'âge n'a cessé de croître au cours de ces dernières années et la France en compte entre 8 et 11 millions. Les associations et sites dédiés aux proches aidants se sont progressivement multipliés et depuis 2010, une journée nationale leur est consacrée. La concertation « Grand âge et autonomie » lancée en octobre

2018 leur a consacré un atelier de réflexion spécifique aboutissant notamment à la recommandation de renforcer le repérage des fragilités des aidants, leur orientation et leur prise en charge par les professionnels de santé et médico-sociaux. En particulier, la formation des professionnels, initiale ou continue, est un des axes soutenus en ce sens.

Objectifs

- > Définir les rôles et les caractéristiques du proche aidant.
- > Identifier les comorbidités liées au rôle d'aidant.
- > Repérer les facteurs de risque et les signaux d'alerte de souffrance et d'épuisement de l'aidant en utilisant le cas échéant les outils adaptés.
- > Proposer les dispositifs d'aide aux aidants et d'accompagnement de la personne aidée disponible sur le territoire.
- > Sensibiliser l'aidant à la promotion de sa santé.

Programme**JOUR 1**

- > Qui est l'aidant ?
- > Les besoins et attentes des aidants.
- > Les modalités de collaboration entre professionnels, personne vulnérable et aidants.
- > Quelles actions possibles au sein des structures représentées ?
- > Identification des comorbidités liées au rôle d'aidant.
- > Présentation du travail d'intersession.

JOUR 2

- > Retour sur le travail d'intersession.
- > Les frustrations de l'aidant.
- > Les situations à risque et les signes avant-coureurs.
- > De la demande implicite à la souffrance explicite.
- > L'importance de l'orientation vers des formes de soutien : les enjeux du travail en réseau.
- > La sensibilisation de l'aidant à la promotion de sa santé.

Modalités pédagogiques

- > Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement.
- > Quiz de connaissances.
- > Apports didactiques.
- > Diaporama.
- > Études de cas.
- > Exercices pratiques.

1.12

Public

Tout personnel médical, paramédical, socio-éducatif, de rééducation, psychologues et personnels administratifs

Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

Durée

2 jours

Contact

Sandrine CHEVALIER

> s.chevalier@anfh.fr

> 04 91 17 71 24

Accompagner les aidants

ANTIDOTE EXPERTISE

Actuellement, on estime de 8 à 11 millions, le nombre d'aidants d'un proche fragilisé par une maladie chronique, le handicap, la précarité ou l'âge en France.

Après une reconnaissance et une définition juridiques de l'aidant en 2005, la loi ASVP de décembre 2015 a consacré un chapitre au rôle des proches aidants et a renforcé les dispositifs de répit et de congé du proche aidant.

Il ressort du rapport de la concertation « Grand âge et autonomie » de mars 2019, la nécessité de renforcer le repérage des fragilités des aidants, leur orientation et leur prise en charge par les professionnels de santé et médico-sociaux. C'est pourquoi cet objectif donne lieu à une orientation de développement professionnel continu auquel répond cette formation.

Objectifs

- > Situer les enjeux, les rôles et les caractéristiques du proche aidant du patient ou résident.
- > Identifier les facteurs de risque et les comorbidités liées au rôle de proche aidant.
- > Repérer les signaux d'alerte de souffrance.
- > Sensibiliser l'aidant à la promotion de sa santé.
- > Orienter vers les dispositifs d'aide aux aidants et d'accompagnement de la personne aidée disponibles.

Programme**Rôles et caractéristiques de l'aidant**

- > Enjeux de soutien des proches aidants.
- > Besoins exprimés.
- > Rôles et types d'aide apportée.
- > Facteurs de risques et comorbidités/rôle de proche aidant.
- > Retentissement de la charge physique et psychique ressentie.
- > Risques sur la santé physique et mentale de l'aidant et facteurs aggravants.
- > Signaux d'alerte de souffrance.
- > Variabilité de la charge ressentie et impacts sur les besoins et la souffrance des aidants.
- > Étapes de deuil de l'aidant et mécanismes d'adaptation.
- > Causes et nature de la souffrance des aidants.
- > Outils de repérage.

Promotion de la santé de l'aidant

- > Suivi médical de l'aidant.
- > Développer son hygiène de vie adaptée (alimentation, activité physique, sommeil, etc.) à un accompagnement au long cours.

- > Mieux gérer son stress.
- > Trouver la juste proximité dans la relation d'aide.

Orienter vers des ressources et dispositifs d'aide

- > Ressources disponibles territorialement et dispositifs d'aide financière.
- > Lieux de vie, accueil de l'aidé, solutions de répit et aides accessibles.
- > Dispositifs de soutien psychologique et d'écoute.
- > Entretien des liens sociaux.
- > Activités pour se ressourcer.
- > Formations et information.
- > Droits et facilités pour les aidants salariés.

Modalités pédagogiques

- > Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama.
- > Autodiagnostic et appropriation d'outils.
- > Exercices en sous-groupes de réalisation d'outils pour sensibiliser les aidants.
- > Études de cas, notamment *via* la vidéo et des mises en situation.
- > Jeux pédagogiques.
- > Partage de pratiques.

1.13

Public

Tout agent hospitalier, soignant ou non soignant n'exerçant pas dans un service de psychiatrie

Organisé par

Groupement UNAFAM / SMF / INFIPP

Durée

2 jours

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

Les Premiers secours en santé mentale (PSSM): devenez secouriste en santé mentale

Devenez secouriste en santé mentale!

Les Premiers secours en santé mentale (PSSM) sont l'équivalent en santé mentale des gestes de premiers secours physiques traditionnels. Ils constituent l'aide qui peut être apportée par toute personne non spécialiste à quelqu'un qui développe un problème de santé mentale,

connaît l'aggravation d'un état ou une crise liée à un problème de santé mentale. Les premiers secours sont nécessaires jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée, ou jusqu'à ce que la crise soit résolue.

Ce programme citoyen est ouvert à tous, soignants et non soignants.

Objectifs

- > Acquérir des connaissances concernant les troubles et les crises en santé mentale.
- > Maîtriser un plan d'action.
- > Développer des compétences relationnelles.
- > Informer, renseigner sur les ressources disponibles.
- > Apporter un soutien initial aux personnes présentant des troubles en santé mentale.

Programme

JOUR 1

Troubles psychiques

- > Définition et état des lieux.
- > Interventions.

Premiers secours en santé mentale

- > Pourquoi PSSM?
- > Plan d'action.

Dépression

- > Signes et symptômes.
- > Interventions.

Plan d'action PSSM pour la dépression

- > Pensées et intentions suicidaires.
- > Dépression.

Troubles anxieux

- > Signes et symptômes.
- > Interventions.

JOUR 2

Plan d'action PSSM pour les troubles anxieux

- > Attaques de panique.
- > Après un événement traumatique.
- > Troubles anxieux.

Troubles psychotiques

- > Signes et symptômes.
- > Interventions.

Plan d'action PSSM pour les troubles psychotiques

- > Crise psychotique sévère.
- > Troubles psychotiques.

Troubles liés à l'utilisation de substances

- > Signes et symptômes.
- > Interventions.

Plan d'action PSSM pour les troubles liés à l'utilisation de substances

- > Intoxication à la substance.
- > Conduites agressives.
- > Urgences médicales.
- > Troubles liés à l'utilisation de substances.

Modalités pédagogiques

- > Apports théoriques.
- > Exercices.
- > Études de cas.
- > Mises en situation.
- > Analyse de vidéos.

1.14

Public

Tout personnel médical, paramédical, social et personnel d'encadrement et de direction

Organisé par

GRIEPS

Durée

3 jours

Contact

Sandrine CHEVALIER

> s.chevalier@anfh.fr

> 04 91 17 71 24

Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée

La formation des professionnels à la prise en soins des personnes âgées à l'hôpital constitue un vecteur indispensable pour la transformation des pratiques et des organisations. Il convient d'adopter une approche adaptée à la personne âgée hospitalisée dans le cadre d'un parcours de santé coordonné et optimisé.

Objectifs

- > Appréhender les effets physiques et psychologiques du vieillissement physiologique.
- > Repérer la personne âgée fragile.
- > Adopter une approche appropriée de la personne présentant des troubles neurocognitifs.
- > Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation.
- > Évaluer et prendre en charge la douleur du sujet âgé.
- > Renforcer sa posture bientraitante dans la prise en soins.
- > Optimiser le parcours intra-hospitalier en fonction de la fragilité de la personne âgée.
- > Mobiliser l'expertise gériatrique.
- > Identifier précocement les besoins et les attentes de la personne âgée et des aidants.

Programme**JOUR 1**

- > Définir et déterminer les problématiques liées au vieillissement.
- > S'approprier les moyens de repérage du syndrome de fragilité.
- > Adopter une approche soignante appropriée.

JOUR 2

- > Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation des personnes âgées.
- > Savoir intégrer l'aidant comme partie prenante.

INTERSESSION**Analyse de cas et du processus de prise en charge.****JOUR 3**

- > Optimiser les parcours intra hospitalier.
- > Mobiliser l'expertise gériatrique.
- > Savoir préparer la sortie d'hospitalisation.

Modalités pédagogiques

- > Test de positionnement.
- > Création d'une cartographie type poster.
- > Méthode du blason.
- > Apports théoriques.
- > Simulation des effets du vieillissement.
- > Vidéo.
- > Outils d'évaluation.
- > Mise en pratique du NPI-ES.
- > Analyse des pratiques/ analyse réflexive.
- > Jeux de rôles.
- > Étude de cas clinique.

1.15

Public

Personnels médicaux et soignants, personnels de direction d'établissement autorisés en psychiatrie

Organisé par
GRIEPS**Durée**

3 jours

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie

GRIEPS

En 2014, un rapport a fait état d'un accroissement très significatif du recours à l'isolement et à la contention, jusqu'à pointer des pratiques quelquefois abusives et/ou réalisées dans des conditions inadaptées sinon inacceptables. Ces constats ont occasionné une réponse législative qui vise à mieux encadrer ces techniques de soin. La Haute autorité de santé (HAS) a publié des recommandations de bonnes

pratiques et des fiches méthodologiques pour accompagner les professionnels dans la prévention des risques de dérive et dans la mise en œuvre de pratiques d'isolement, de contention à visée exclusivement thérapeutique, respectueuses de la dignité et des droits des personnes. Alors la contention, l'isolement, quand? où? et comment?

Objectifs

- > Connaître le cadre juridique de l'isolement et de la contention.
- > Repérer les éléments favorisant la survenue de crise.
- > Connaître les signaux précurseurs d'une crise.
- > Analyser a posteriori des situations de crise pour améliorer les pratiques.
- > Connaître les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise.
- > Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion éthique.
- > Garantir la sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients.

Programme**JOUR 1**

- > Apports législatifs et cognitifs.
- > Les connaissances législatives et réglementaires.
- > Les droits des patients.
- > Identification et compréhension des situations de crise.
- > Les signes précurseurs.
- > Les éléments favorisant la survenue d'une crise.
- > Les situations permettant d'apaiser une situation de crise.

JOUR 2

- > Les stratégies de désamorçage et les outils de prévention limitant les mesures d'isolement et/ou de contention.
- > Les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise.
- > Les espaces d'apaisement.
- > Le plan de prévention partagé.
- > Les actions de décentrage et/ou d'autorégulation des tensions.

JOUR 3

- > Les bonnes pratiques en cas d'isolement.
- > La sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients en cas de recours nécessaire à l'isolement et/ou la contention.
- > Les outils et les méthodes à une réflexion d'équipe.
- > Analyse de pratique des situations de crise pour améliorer les pratiques.

1.15

Public

Personnels médicaux et soignants, personnels de direction d'établissement autorisés en psychiatrie

Organisé par
INFORSANTÉ**Durée**

2 jours + 1 jour

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie INFORSANTÉ

En 2014, un rapport a fait état d'un accroissement très significatif du recours à l'isolement et à la contention, jusqu'à pointer des pratiques quelquefois abusives et/ou réalisées dans des conditions inadaptées sinon inacceptables. Ces constats ont occasionné une réponse législative qui vise à mieux encadrer ces techniques de soin. La Haute autorité de santé (HAS) a publié des recommandations de bonnes

pratiques et des fiches méthodologiques pour accompagner les professionnels dans la prévention des risques de dérive et dans la mise en œuvre de pratiques d'isolement, de contention à visée exclusivement thérapeutique, respectueuses de la dignité et des droits des personnes.

Alors la contention, l'isolement, quand ? où ? et comment ?

Objectifs

- > Connaître le cadre juridique de l'isolement et de la contention précisant notamment les droits du patient.
- > Repérer les éléments favorisant la survenue de crise.
- > Connaître les signaux précurseurs d'une crise.
- > Analyser a posteriori des situations de crise pour améliorer les pratiques.
- > Connaître les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise.
- > Garantir la sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients en cas de recours nécessaire aux pratiques de l'isolement et de la contention.
- > Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion d'équipe.

Programme**JOUR 1**

- > Cadre juridique : au travers d'un jeu pédagogique.
- > La crise :
 - concepts et représentations ;
 - analyse des mécanismes de l'agressivité et de la violence ;
 - les signes précurseurs.
- > L'analyse des événements a posteriori : en équipe et au niveau institutionnel.

JOUR 2

- > Présentation des programmes et outils recommandés par la HAS pour prévenir les moments de violence.
- > La communication au patient en psychiatrie : un des outils de la prévention et de la compréhension réciproque.
- > L'isolement et la contention : les bonnes pratiques.
- > Les fonctions de l'isolement et de la contention.
- > Soigner, même avec la contention.
- > Arbre décisionnel : prise de décision de déclenchement de la procédure.
- > Mise en œuvre.
- > Suivi.

INTERSESSION

- > Option 1 – Présenter une des actions concrètes mises en place en faveur du moindre recours à l'isolement ou à la contention.
- > Option 2 – Étude de cas réels.

JOUR 3

- > Retour d'expérience sur les travaux d'intersession.
- > Réflexion d'équipe :
 - les incontournables du travail en équipe dans ce contexte ;
 - l'importance de chaque membre de l'équipe dans les situations difficiles ;
 - les outils de la réflexion d'équipe.

Évaluation de la formation.

1.16

Public

IDE, AS, auxiliaires de puériculture de réanimation, IADE, IBODE, AS, cadres de santé, masseurs-kinésithérapeutes

Organisé par
FORMAVENIR**Durée**

2 jours par module
+ 1 jour par module complémentaire

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

Réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques

FORMAVENIR

La crise Covid-19 a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents et le nombre de patients. Si le Covid-19 a mobilisé les services de soins adultes, en cas de crise touchant les enfants, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences. L'environnement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques

vitaux, la confrontation à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins.

L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux exerçant habituellement dans les unités de réanimation adultes ou pédiatriques et de soins critiques ou susceptibles d'être appelés à venir en renfort.

Objectifs**Pour les établissements**

- > Pouvoir constituer et pérenniser une équipe de renfort de l'établissement.
- > Améliorer les pratiques, la fluidité et la flexibilité des organisations.
- > Sécuriser l'engagement des soignants volontaires.
- > Développer la dynamique d'équipe et l'intelligence collective.

Pour les professionnels exerçant déjà en réanimation

- > Garantir le maintien et la mise à jour des connaissances et compétences.
- > Pour les professionnels de renfort : actualiser et développer des compétences.
- > Pour l'ensemble de ces professionnels précités : renforcer l'usage des outils communs de communication en santé.

Programme**MODULE 1A****MAINTIEN DES COMPÉTENCES****JOUR 1**

- > Quels sont les déterminants du travail en équipe ?
- > Échanges et représentations.
- > Enjeux en termes de complémentarité des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE/AS.
- > La contribution aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins.
- > Quels sont les principes de facteurs humains ?
- > La spécificité de la communication interprofessionnelle en réanimation/soins critiques dans l'organisation courante.

JOUR 2

- > Les principales défaillances (respiratoires, hémodynamique, neurologiques, rénales).
- > La prise en charge en équipe des principales urgences vitales en réanimation : arrêt cardiaque, extubation accidentelle, réaction allergique grave.
- > Les principes de positionnement du patient en décubitus ventral et installation du patient en réanimation, prévention des escarres.
- > L'importance d'adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire.
- > Les principes d'hygiène en réanimation et les Éléments de protection individuels (EPI).

1.16

Public

IDE, AS, auxiliaires de puériculture de réanimation, IADE, IBODE, AS, cadres de santé, masseurs kinésithérapeutes

Organisé par

FORMAVENIR

Durée

2 jours par module
+ 1 jour par module complémentaire

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

Réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques (suite)

MODULE 1B

MODULE COMPLÉMENTAIRE SPÉCIFIQUE AUX FONCTIONS IDE

- > La défaillance respiratoire: modalités non invasives et invasives.
- > Le Syndrome de détresse respiratoire aigu (SDRA) et sa prise en charge ventilatoire.
- > Les spécificités des infections en réanimation.
- > Les principes d'épuration extra-rénale chez l'adulte et l'enfant.
- > Les différentes données du monitoring et la gestion des alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction de la typologie du patient.
- > Les principales amines vasopressives: utilisation, mise en place et surveillance spécifique.
- > Les signes de l'état de choc.
- > La sédation: ses objectifs, les thérapeutiques et les scores d'évaluation.
- > Les principes des assistances extracorporelles.
- > Les grands principes de la nutrition du patient de soins critiques.

MODULE 2A

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Contexte sanitaire, organisation et planification des soins (2 h 30)

- > Discerner le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle.
- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe.
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE.
- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques.
- > Définir les principes de facteurs humains.
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins.
- > Appliquer les précautions d'hygiène en soins critiques, notamment gestion des EPI.

JOUR 1

- > Le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle (en lien avec la situation rencontrée durant la période Covid-19).
- > L'environnement du patient en réanimation et les dispositifs de surveillance en réanimation.
- > Les précautions d'hygiène en soins critiques, notamment en gestion des EPI.
- > La préparation et l'installation des dispositifs de ventilation invasive (préparation du matériel d'intubation).
- > L'identification du caractère urgent d'une situation d'alerte (SAED).

- > Les principales urgences vitales en réanimation et leur gestion en équipe.
- > Les principes et modalités de prévention des infections nosocomiales du patient en réanimation.

JOUR 2

- > Les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients sous techniques d'oxygénation non invasives et invasives.
- > Quels sont les déterminants du travail en équipe?
- > L'identification des complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE/AS.
- > La contribution aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe.

MODULE 2B

MODULE COMPLÉMENTAIRE SPÉCIFIQUE AUX FONCTIONS IDE

- > L'état hémodynamique du patient et la mise en œuvre des thérapeutiques adaptées.
- > Les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation.
- > La préparation des médicaments spécifiques en réanimation: médicaments d'urgence, médicaments destinés à la sédation et à la curarisation, médicaments nécessaires pour une intubation.
- > Les principes et procédures d'épuration extrarénale du service.
- > Les fondamentaux de la nutrition entérale et parentérale.

1.16

Public

IDE, AS, auxiliaires de puériculture de réanimation, IADE, IBODE, AS, cadres de santé, masseurs kinésithérapeutes

Organisé par
REALCARE**Durée**

2 jours par module
+ 1 jour par module complémentaire

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

Réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques

REALCARE

La crise Covid-19 a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents et le nombre de patients. Si le Covid-19 a mobilisé les services de soins adultes, en cas de crise touchant les enfants, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences. L'environnement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques

vitaux, la confrontation à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins.

L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux exerçant habituellement dans les unités de réanimation adultes ou pédiatriques et de soins critiques ou susceptibles d'être appelés à venir en renfort.

Objectifs**Pour les établissements**

- > Pouvoir constituer et pérenniser une équipe de renfort de l'établissement.
- > Améliorer les pratiques, la fluidité et la flexibilité des organisations.
- > Sécuriser l'engagement des soignants volontaires.
- > Développer la dynamique d'équipe et l'intelligence collective.

Pour les professionnels exerçant déjà en réanimation

- > Garantir le maintien et la mise à jour des connaissances et compétences.

Pour les professionnels de renfort

- > Actualiser et développer des compétences.

Pour l'ensemble de ces professionnels précités

- > Renforcer l'usage des outils communs de communication en santé.

Programme**MODULE 1A****MAINTIEN DES COMPÉTENCES****Chapitre 1** – Organisation et planification des soins (1h30)

- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe.
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE.
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins.
- > Définir les principes de facteurs humains.

Chapitre 2 – Communication patients, familles et équipes soignantes (1h30)

- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques dans l'organisation courante.
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire.

Chapitre 3 – Précautions

d'hygiène et éléments de protection individuels (1h)
> Définir les principes d'hygiène en soins critiques et les Éléments de protection individuels (EPI).

Chapitre 4 – Défaillances d'organes et urgences vitales (10h)

- > Définir les principales défaillances (neurologiques, cardio-vasculaires, respiratoires, rénales).
- > Établir les principes d'installation et de positionnement du patient en décubitus ventral en soins critiques.
- > Participer à la prévention des escarres.
- > Appliquer la prise en charge en équipe des urgences vitales en soins critiques: réaction allergique grave, extubation accidentelle, arrêt cardio-respiratoire, etc.

1.16

Public

IDE, AS, auxiliaires de puériculture de réanimation, IADE, IBODE, AS, cadres de santé, masseurs kinésithérapeutes

Organisé par
REALCARE**Durée**

2 jours par module
+ 1 jour par module complémentaire

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

Réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques (suite)

MODULE 1B

MODULE COMPLÉMENTAIRE SPÉCIFIQUE AUX FONCTIONS IDE

Chapitre 1 – Monitorages et alarmes (1h30)

> Interpréter les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction des antécédents et de la pathologie du patient.

Chapitre 2 – Défaillances d'organes (3h30)

Neurologique

> Décrire la sédation : ses objectifs et les thérapeutiques utilisées ainsi que les différents scores d'évaluation existants.

Hémodynamique

> Définir les principales amines vasopressives et leur utilisation ; en assurer la mise en place et la surveillance spécifique.

> Détecter les signes de l'état de choc.

> Définir les principes des assistances extracorporelles (artério-veineuse).

Respiratoire

> Gérer la défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives.

> Distinguer le syndrome de détresse respiratoire aigu et sa prise en charge spécifique ventilatoire.

> Définir les principes des assistances extracorporelles (veino-veineuse).

Rénale

> Définir les principes d'épuration extrarénale.

Chapitre 3 – Nutrition

artificielle (1h)

> Déterminer les grands principes de la nutrition artificielle du patient en soins critiques.

Chapitre 4 – Infectieux (1h)

> Identifier les spécificités des infections en soins critiques.

MODULE 2A

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Chapitre 1 – Contexte sanitaire, organisation et planification des soins (2h30)

> Discerner le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle.

> Maîtriser les déterminants du travail en équipe.

> Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE.

> Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques.

> Définir les principes de facteurs humains.

> Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins.

> Appliquer les précautions d'hygiène en soins critiques, notamment gestion des EPI.

> Identifier les principes et modalités de prévention des infections nosocomiales du patient en soins critiques.

Chapitre 2 – Limitations

et arrêts des thérapeutiques actives (1h30)

> Identifier les aspects culturels et notions législatives et réglementaires de la fin de vie.

> Assurer la prise en charge d'un patient en fin de vie et de ses proches.

Chapitre 3 – Communication

patients, familles et équipes soignantes (1h)

> Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire.

Chapitre 4 – Prise en charge du patient en réanimation (9h)

> Identifier l'environnement du patient et les dispositifs de surveillance en soins critiques.

> Préparer et installer des dispositifs d'oxygénation non invasifs.

> Préparer et installer des dispositifs de ventilation invasive (préparation du matériel d'intubation).

> Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients sous techniques d'oxygénation non invasives et invasives.

1.16

Public

IDE, AS, auxiliaires de puériculture de réanimation, IADE, IBODE, AS, cadres de santé, masseurs kinésithérapeutes

Organisé par

REALCARE

Durée

2 jours par module
+ 1 jour par module complémentaire

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

Réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques (suite)

MODULE 2B

*MODULE COMPLÉMENTAIRE
SPÉCIFIQUE AUX
FONCTIONS IDE*

Chapitre 1

Fonction neurologique (2h30)

- > Définir les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation en soins critiques.
- > Préparer des médicaments spécifiques en soins critiques : médicaments d'urgence, médicaments nécessaires pour une intubation, médicaments destinés à la sédation (médicaments d'entretien) et la curarisation.

Chapitre 2

Fonction hémodynamique (2h30)

- > Surveiller l'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées.

Chapitre 3

Fonction rénale (1h)

- > Définir les principes et procédures d'épuration extrarénale du service.

Chapitre 4

Nutrition artificielle (1h)

- > Déterminer les fondamentaux de la nutrition entérale et parentérale (administration, surveillance spécifique).

1.17

Public

Aides-soignants,
aides médicaux
psychologiques

Organisé par

Sera renseigné
ultérieurement

Durée

20 jours

Contact

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anhf.fr
> 04 91 17 71 24

Certificat d'aptitude aux fonctions d'Assistant de soins en gérontologie (ASG)

Depuis plusieurs années, l'Anfh accompagne les établissements à la professionnalisation de leurs personnels travaillant auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer (et/ou maladies apparentées) en leur proposant le certificat d'aptitude aux fonctions d'ASG. Il permet aux professionnels exerçant ce type

de fonctions dans les SSIAD, SPASAD, GCSMS, PASA et SSR de mettre à jour leurs connaissances et de se perfectionner.

Cette certification permet pour les agents qui exercent dans les structures mentionnées d'obtenir une prime, source de reconnaissance professionnelle et salariale.

Objectifs

- > Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne.
- > Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie.
- > Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien avec les psychomotriciens, ergothérapeutes et les psychologues.
- > Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé.
- > Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.

Programme**Cette formation se déroule sur 20 jours et s'articule autour de 5 modules**

- > Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne (35 heures).
- > Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie (21 heures).
- > Mettre en place des activités de stimulations sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues (28 heures).

- > Réaliser les soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées (28 heures).

Pour obtenir plus d'informations ou le programme détaillé de la formation, rapprochez-vous de la personne référente en délégation (cf. rubrique « contact »).

1.18

Public

Infirmiers ayant intégré la psychiatrie avec une ancienneté de moins de deux ans et diplômés du référentiel de formation en soins infirmiers

Organisé par

AFAR

Durée

4 jours (2 × 2 jours en présentiel)
+ 14h e-learning

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie

La conception de ce dispositif s'appuie sur quatre éléments de contexte majeur, soulevés par les équipes RH et les professionnels des EPSM :

- > la part des enseignements de spécialité qui ont été fortement réduits dans les maquettes du diplôme IDE actuel ;
- > la perte accélérée de la transmission intergénérationnelle des savoirs et pratiques mis en œuvre au sein des établissements due aux nombreux départs en retraite des infirmiers

du secteur psychiatrique en charge d'assurer la formation des nouvelles recrues ;

- > la diversification des lieux d'exercice professionnel avec un développement des prises en charge ambulatoire et un travail important de psychiatrie de liaison ; cette évolution nécessite des professionnels qualifiés dans la spécialité ;
- > le rôle de l'infirmier en soins psychiatriques évolue vers un rôle d'acteur pivot pour la coordination du parcours de soin.

Objectifs

- > Apporter les compléments théoriques et cliniques pour favoriser la réussite de la professionnalisation des nouveaux infirmiers recrutés en secteur psychiatrique.
- > Consolider les savoirs fondamentaux de la spécialité et les mettre en lien avec la pratique.
- > Développer la posture et le raisonnement clinique.
- > Améliorer la gestion et la prévention des risques dans les prises en charge, en sachant détecter les situations nécessitant une intervention rapide.
- > Savoir inscrire sa pratique dans un travail d'équipe, transmettre les observations sur les comportements ou symptômes des patients, en ayant une approche pro-active dans l'analyse et la qualification des situations observées.
- > Identifier ses potentiels et ses limites pour faire progresser son projet professionnel.

Programme

Ce parcours est composé de 6 modules distanciels et 4 regroupements en présentiel.

6 modules distanciels (14 h)

- > M1 – Signes et symptômes en psychiatrie.
- > M2 – Mode d'hospitalisation, modalités de soins en psychiatrie/droits des patients/responsabilité professionnelle dont soins sans consentement en psychiatrie.
- > M3 – Traitement médicamenteux en psychiatrie.
- > M4 – Prévention et gestion des risques en psychiatrie. Alternative aux mesures d'isolement et de contention.
- > M5 – Spécificités des prises en soin infirmières, contrat de soin, parcours de soin, approche pluridisciplinaire des prises en charge en psychiatrie, activités à médiation thérapeutique.
- > M6 – Relation de soins, relation d'aide.

Modules à réaliser en autonomie sur une période de 4 mois.

Un accompagnement tutorial adapté est mis en place pour soutenir les apprenants durant la phase à distance. 4 regroupements en présentiel (28 h)

- > Lors de ces regroupements en présentiel, les apports en savoirs de base seront interrogés et mis en lien avec la pratique professionnelle (étude de cas, jeux de rôles, etc.).
- > Les échanges et les réflexions collectives autour des cas cliniques contribueront à la mise en sens de la professionnalisation au travers de la pratique infirmière. L'accent sera porté sur le développement des réflexes professionnels.
- > Ces modules sont réalisés à échéance régulière de manière à ce que chaque apprenant bénéficie d'au moins un regroupement durant la phase e-learning et d'au moins un regroupement après la fin des modules à distance, dans un calendrier global de 6 à 10 mois pour la formation intégrale.

1.19

Public

IDE, cadres de santé, psychologues exerçant en psychiatrie et pédopsychiatrie; personnels médicaux; professionnels exerçant en service d'accueil et de traitement des urgences, médecine légale et gynécologie obstétrique

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

2 jours

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anhf.fr
> 04 91 17 71 38

Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge

Les violences subies (violences familiales, sexuelles, attentats, etc.) ont de multiples conséquences sur la santé psychique et physique des individus. Les troubles qu'elles engendrent, regroupés sous le terme de « psychotraumatisme », imposent une prise

en charge pluridisciplinaire et globale (psychologique et somatique). Face à une demande de soins qui ne cesse d'augmenter, la formation des professionnels de santé mentale aux spécificités de cette prise en charge est une nécessité.

Objectifs

- > Appréhender la réalité des violences et de leurs conséquences (sanitaires, juridiques, sociales).
- > Dépister les troubles psychotraumatiques pour pouvoir identifier les victimes.
- > Évaluer le psychotraumatisme, les comorbidités psychiatriques et somatiques et les besoins des victimes.
- > Définir les modalités thérapeutiques spécifiques du psychotraumatisme.
- > Mobiliser une équipe pluridisciplinaire autour des victimes.
- > Maîtriser les notions juridiques autour des victimes et les obligations légales des professionnels.
- > Identifier les structures adaptées à la prise en charge pour orienter les victimes.

Programme**JOUR 1**

- > Les conséquences des violences et les risques d'une réponse médicale et soignante non adéquate.
- > Le psychotraumatisme : bases et différents types de stress post-traumatiques.
- > Les signes d'alerte et d'identification des victimes.
- > L'évaluation des troubles et symptômes.
- > L'identification et le repérage des comorbidités.
- > Le repérage par la stratégie de questionnement.

JOUR 2

- > Les techniques de communication et de posture pour la prise en charge.
- > La prise en charge : les soins immédiats/les soins post-immédiats.
- > L'identification des acteurs et de leurs rôles.
- > Les aspects médico-légaux.
- > Les structures adaptées aux victimes.
- > Focus sur le traumatisme des soignants.

Modalités pédagogiques

- > Apports théoriques.
- > Études de cas.
- > Ateliers.
- > Présentations d'outils et remise d'une boîte à outils individuelle.

Prise en charge du patient : *les formations à venir*

1.21 Améliorer la communication dans la relation soignant/soigné/famille/proche

Pour plus d'information

Léa MATRULLO

> l.matrullo@anhf.fr

> 04 91 17 71 38

1.22 Former ou renforcer des compétences professionnelles à l'évaluation et l'orientation de personnes repérées comme étant à risque suicidaire

Pour plus d'information

Margaux CAPELLO

> m.capello@anhf.fr

> 04 91 17 71 33

1.23 Spécificité de la prise en charge en oncologie du jeune patient

Pour plus d'information

Margaux CAPELLO

> m.capello@anhf.fr

> 04 91 17 71 33



Retrouvez toutes les informations
sur ces formations sur le site
de l'Anfh www.anfh.fr

L'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement sur la Qualité de vie au travail (QVT)



Anfh Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

Afin de concilier épanouissement personnel et performance collective, l'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement axée sur la Qualité de vie au travail (QVT). Proposée à tous les agents de la FPH, cette démarche vise à répondre aux besoins du secteur qui ne cessent d'évoluer. Plus d'infos: www.anfh.fr | <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail>

WWW.ANFH.FR

2.

Stratégie et organisation

2.01

Public
Tout public

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Durée
3 jours

Contact
Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

Initiation à la méditation en pleine conscience DÉMÉTER

Dans le contexte actuel de sollicitations multiples, nous constatons une forte accélération de nos rythmes de vie, une saturation d'informations. C'est une course effrénée dans laquelle nous sommes engagés avec une sur-réactivité, un oubli de soi, un stress prolongé pouvant conduire à un épuisement professionnel.

La « pleine conscience », internationalement reconnue par la communauté scientifique pour son efficacité sur le bien-être physique et émotionnel, invite à vivre pleinement

l'instant présent. Elle offre de nouvelles perspectives et propose des outils utilisables au quotidien, dans sa vie personnelle et professionnelle, pour gérer ses émotions, réduire le stress et prévenir le burn-out.

S'initier à la méditation de pleine conscience permet de prendre du recul face aux situations rencontrées et de mieux réguler son stress afin de réagir de façon positive et adaptée en contexte professionnel.

Objectifs

- > Comprendre les fondements de la méditation de pleine conscience, son intérêt et ses bienfaits.
- > Prendre conscience de son état émotionnel et repérer les facteurs d'épuisement professionnel.
- > S'approprier des outils pour la pratique de la méditation en pleine conscience et les intégrer au quotidien pour prévenir, accompagner et réduire l'épuisement professionnel.

Programme

JOUR 1

Partage d'un socle commun de connaissances

- > Anxiété, stress, épuisement professionnel : définition et distinction ; spécificités pour les professionnels de santé.
- > La méditation de pleine conscience : définition, application et intérêt en prévention et accompagnement du stress et de l'épuisement professionnel.
- > Prendre conscience de ses pensées, ses émotions, ses sensations physiques : passer du mode « réaction » au mode « réponse consciente ».

JOUR 2

Vivre l'instant présent

- > Le mode « Faire » en pilotage automatique ; le mode « Être » dans l'instant présent.
- > Les pratiques formelles de la méditation de PC : comprendre, expérimenter.
- > Les pratiques informelles de la méditation de PC.
- > Les outils d'auto-observation.

JOUR 3

La méditation de pleine conscience dans le travail au quotidien

- > Commencer sa journée.
- > Travailler dans l'attention consciente.
- > Pratiquer avec tous ses sens.
- > Se ressourcer, prendre soin de soi.
- > Finir sa journée.
- > Préparer son sommeil.
- > Vivre pleinement ses journées de repos.
- > Gérer ses freins.
- > Asseoir sa pratique pour aller plus loin.

Modalités pédagogiques

- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Approche expérientielle avec méditations guidées et dialogue exploratoire.
- > Échanges.
- > Exercices en sous-groupes.
- > Lecture commentée de textes et de vidéos.
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.
- > Axes de développement.

2.01

Public
Tout public

Organisé par
PLÉNITUDES

Durée
2 jours

Contact
Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

Initiation à la méditation en pleine conscience

PLÉNITUDES

Pour pouvoir prendre soin des autres, il faut d'abord prendre soin de soi. Travailler en milieu hospitalier aujourd'hui en France est un défi quotidien, tant pour le corps que pour le mental : les deux sont soumis au stress, parfois jusqu'à l'épuisement. Prendre soin de soi, en tant que personnel hospitalier, est une nécessité pour préserver sa propre santé mentale et physique et pour être capable de garder un certain recul face aux situations quotidiennes.

En France, la HAS (Haute autorité de santé) a reconnu que la méditation en pleine conscience est un moyen pour agir sur la santé mentale et le stress des personnels de la Fonction publique hospitalière. Méditer, c'est au-delà de simplement s'asseoir ou de faire une pause, c'est (ré)apprendre à se connecter à soi, aux autres, au présent, pour pouvoir mieux le vivre et augmenter son bien-être, et cela s'apprend ou se (ré)apprend.

Objectifs

- > Repérer les facteurs d'épuisement professionnel.
- > Prendre conscience de son état émotionnel.
- > Comprendre les fondements de la méditation en pleine conscience, son intérêt et ses bienfaits.
- > Apprendre à pratiquer la méditation de pleine conscience pour améliorer son bien-être, gagner en paix d'esprit et en enthousiasme.
- > S'approprier des outils pour pratiquer au quotidien.

Programme

JOUR 1

- > Découvrir comment la méditation de pleine conscience fonctionne, impacte notre état émotionnel et peut nous aider à nous sentir mieux au quotidien.
- > Comprendre ce qu'est la méditation de PC et comment l'intégrer dans un cadre de travail.
- > L'épuisement professionnel, le définir, le comprendre, le reconnaître.
- > Prendre conscience de son état émotionnel et de son impact sur nos actions et nos relations.
- > Le corps, première porte d'entrée pour pratiquer la PC au quotidien.
- > La respiration, au cœur de la pratique de la PC, est un outil d'autorégulation naturel.

JOUR 2

- > Apprendre à pratiquer, expérimenter et utiliser concrètement la PC.
- > Les sensations et l'attention : comprendre les mécanismes de l'attention et leurs impacts sur l'épuisement.

- > Les pensées, omniprésentes et souvent sources de souffrance : apprendre à apprivoiser ses pensées et à gagner en paix d'esprit en utilisant la PC.
- > Les émotions nous dépassent souvent : pratiquer la PC, pour savoir les reconnaître, les accepter et ne plus nous laisser submerger, emporter par elles.
- > Intégrer la PC et la pratiquer dans son quotidien, en prenant en compte l'expérience de l'instant dans sa globalité et où que nous soyons.

Modalités pédagogiques

- > Temps d'apprentissage collectif.
- > Exercices individuels.
- > Échanges en sous-groupes et en groupe entier.
- > Pratiques de méditation formelle assise (aucun matériel n'est nécessaire) et informelle.
- > Réalisation de fiche mémo.
- > Espace d'approfondissement en ligne en accès libre pour les stagiaires (vidéos, audios, exercices, etc.).

2.02

Public

Professionnels de santé, ingénieurs formation, intervenants Qualité et GDR en charge de la construction des programmes de DPC

Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

Durée

3 jours

Prérequis

Avoir un projet d'action de DPC à concevoir. Participation souhaitable de plusieurs membres d'un même établissement.

Contact

Sandrine CHEVALIER

> s.chevalier@anhf.fr

> 04 91 17 71 24

Comment construire un parcours de DPC (Développement professionnel continu) ?

Les professionnels de santé sont soumis à une obligation de Développement professionnel continu et doivent satisfaire à un parcours de DPC tous les trois ans. Les intervenants et concepteurs d'actions de formation, d'EPP ou de GDR internes aux établissements de santé peuvent valoriser les actions préexistantes en les reconfigurant conformément aux

exigences qualité spécifiques aux actions de DPC. Cette formation-action permettra l'acquisition par ces acteurs d'une méthode de conception de ces actions contribuant au respect de la cohérence pédagogique ainsi qu'au dépôt de ces actions à la publication et à l'évaluation par l'ANDPC.

Objectifs

- > Comprendre le cadre du dispositif de DPC et ses enjeux.
- > Maîtriser l'architecture des parcours DPC médicaux et non médicaux.
- > Articuler le plan de DPC avec les projets institutionnels et les recommandations de parcours.
- > Valoriser les actions internes dans le cadre de parcours de DPC et assurer le suivi et la traçabilité.
- > Comprendre les exigences qualité des actions de DPC.
- > S'approprier la méthode de conception d'actions de DPC.
- > Présenter des actions de DPC à la publication et à l'évaluation par l'ANDPC.
- > Comprendre les différents niveaux de contrôle des actions.

Programme

JOUR 1

- > Rappel des fondamentaux sur le DPC : cadre juridique et enjeux.
- > L'architecture des parcours de DPC : types d'actions, articulation, recommandations de parcours.
- > S'approprier les orientations pluriannuelles de DPC et mise en cohérence avec les projets institutionnels.
- > Valorisation des actions internes existantes en actions et parcours DPC.

JOUR 2

- > Conception d'actions DPC dans le respect des exigences qualité.
- > S'approprier les fiches de cadrage.
- > Assurer la cohérence pédagogique et élaborer un déroulé pédagogique des actions de formation continue.
- > Sélectionner la méthode HAS la plus adaptée à l'objectif visé.
- > S'appuyer sur des données scientifiquement validées.
- > Élaborer des supports pédagogiques, reflets de la qualité scientifique et pédagogique.

- > Définir un dispositif d'évaluation des quatre niveaux d'impact.
- > Choisir des concepteurs et intervenants qualifiés.
- > Identifier les spécificités de conception des actions de DPC de type EPP ou GDR.

JOUR 3

- > Déposer ou reconduire une action sur le site de l'ANDPC : les points de vigilance et conseils.
- > Les contrôles de l'ANDPC : celui de conformité, celui scientifique et pédagogique et le contrôle a posteriori sur signalement.

Modalités pédagogiques

- > Apports théoriques et méthodologiques.
- > Brainstorming.
- > Démonstration de conception d'une action DPC de type FC.
- > Travaux en sous-groupes de conception d'actions de FC/EPP/GDR.
- > Partage et retour d'expérience sur la conception et sur le dépôt d'actions de DPC.
- > Jeu pédagogique d'évaluation et d'ancrage des acquis.
- > Plan d'actions pour la poursuite de la conception d'action.

2.03

Public

Praticiens hospitaliers, encadrants, personnels de direction

Organisé par
WAVESTONE

Durée
2 jours

Contact
paca.formation@anhf.fr

Intelligence artificielle en santé : anticiper les impacts

Actuellement en plein essor, l'Intelligence artificielle devient un incontournable dans le secteur de la santé. Elle est un réel levier pour l'amélioration des processus métiers, quels que soient les domaines d'application. Cette évolution s'accélère et a un réel impact autant sur les métiers que sur les organisations.

Afin de s'inscrire dans cette dynamique, pour sensibiliser le personnel hospitalier aux nouvelles technologies et pour anticiper les transformations, l'ANFH souhaite lancer un programme de formation à l'Intelligence artificielle en santé.

Objectifs

- > Comprendre les enjeux de l'Intelligence artificielle en santé.
- > Appréhender les différents domaines d'application et les futures évolutions.
- > Identifier les impacts sur les métiers et les organisations.
- > Comprendre le modèle économique et les modes de financement.

Programme

JOUR 1

Enjeux de l'IA en santé

- > Introduction à l'IA.
- > Introduction au Machine Learning.
- > Objectifs, enjeux et limites de l'IA dans la santé.

Les différents domaines d'application et les futures évolutions

- > Exemples de cas d'usage de l'IA.
- > Présentation de techniques d'IA permettant de répondre aux principaux cas d'usage dans la santé.

JOUR 2

Les impacts sur les métiers et les organisations

- > Hôpital de demain et impacts métiers.
- > Les impacts de l'IA sur les métiers et les organisations.
- > Comment anticiper au mieux les changements induits par l'IA ?

Le modèle économique et les modes de financement

- > Déroulé d'un projet IA.
- > Les outils utilisés pour les projets IA et leurs modèles économiques.
- > Stratégie de Make or Buy.
- > Les modes de financement.

Modalités pédagogiques

- > Support de la formation remis à chaque apprenant.
- > Prise en compte des éléments de contexte, notamment du parcours et du profil des apprenants.
- > Équilibre entre exposé théorique des règles et cas pratiques *via* des réflexions participatives.
- > Effectifs limités afin de favoriser la participation et l'apprentissage.
- > Évaluation en fin de séance des participants et questionnaires de satisfaction.

2.04

Public

Cadres, chefs d'équipe, chefs de cuisine, chefs de service, directeurs d'établissement

Organisé par EQOSPHÈRE

Durée

2 jours

Contact

Léa MATRULLO

> l.matrullo@anhf.fr

> 04 91 17 71 38

Réduire le gaspillage alimentaire EQOSPHÈRE

L'alimentation, facteur déterminant de l'amélioration de la santé des patients et de leur satisfaction ? Si le gaspillage alimentaire est un fléau à de multiples titres, la dimension qu'il prend dans les établissements de santé nécessite une réponse à la hauteur des enjeux. Les économies directes et indirectes générées par la lutte contre le gaspillage permettent

de mieux réattribuer les ressources, afin de répondre aux enjeux de santé et à la satisfaction des patients. Une formation qui alterne théorie, cas pratiques et ateliers participatifs, avec des solutions très pragmatiques, essentielles dans la politique de tout établissement éco-engagé.

Objectifs

- > Sensibiliser les services sur un projet commun.
- > Transformer les enjeux en opportunités.
- > Se mettre en conformité avec la réglementation.
- > Développer une démarche RSO.
- > Communiquer, sensibiliser et impliquer l'ensemble des parties prenantes.
- > Identifier et quantifier des éléments entrant en jeu dans le gaspillage alimentaire.
- > Repérer les différents postes de gaspillage alimentaire.
- > Élaborer les pistes d'action et produire des outils.
- > Repérer les solutions existantes et les points d'amélioration possibles.

Programme

JOUR 1

Sensibilisation aux enjeux de la prévention des déchets (alimentaires, contenants et emballages)

- > Définition du concept de gaspillage alimentaire.
- > Diversité des enjeux et répercussions du gaspillage.
- > Évolution de la politique publique et de la réglementation.
- > État des lieux des démarches d'écoresponsabilités engagées.
- > Communiquer en interne, sensibiliser et impliquer sur la thématique du gaspillage alimentaire.
- > Restitution et exploitation de résultats.

JOUR 2

Réduire la production de déchets alimentaires

- > Identifier et quantifier les éléments et paramètres entrant en jeu.
- > Savoir repérer les différents postes de gaspillage alimentaire.
- > Construire un plan d'actions efficaces par sources de gaspillage.
- > Mise en œuvre d'un dispositif de dons des surplus.
- > Quelles économies pour quelles améliorations ?
- > Pourquoi et comment valoriser sur le territoire la démarche de progrès en termes de RSO de l'établissement ?

2.04

Public

Cadres, chefs d'équipe, chefs de cuisine, chefs de service, directeurs d'établissement

Organisé par
FRAMHEIM

Durée
2 jours

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anfh.fr
> 04 91 17 71 38

Réduire le gaspillage alimentaire FRAMHEIM

L'alimentation, facteur déterminant de l'amélioration de la santé des patients et de leur satisfaction ? Si le gaspillage alimentaire est un fléau à de multiples titres, la dimension qu'il prend dans les établissements de santé nécessite une réponse à la hauteur des enjeux. Les économies directes et indirectes générées par la lutte contre le gaspillage permettent

de mieux réattribuer les ressources, afin de répondre aux enjeux de santé et à la satisfaction des patients. Une formation qui alterne théorie, cas pratiques et ateliers participatifs, avec des solutions très pragmatiques, essentielles dans la politique de tout établissement éco-engagé.

Objectifs

- > Sensibiliser les services sur un projet commun.
- > Transformer les enjeux en opportunités.
- > Se mettre en conformité avec la réglementation.
- > Développer une démarche RSO.
- > Communiquer, sensibiliser et impliquer l'ensemble des parties prenantes.
- > Identifier et quantifier des éléments entrant en jeu dans le gaspillage alimentaire.
- > Repérer les différents postes de gaspillage alimentaire.
- > Élaborer les pistes d'action et produire des outils.
- > Repérer les solutions existantes et les points d'amélioration possibles.

Programme

JOUR 1

Les dimensions du gaspillage alimentaire

- > Les enjeux du gaspillage alimentaire en établissement de santé.
- > Théories de l'anti-gaspi.
- > Les causes du gaspillage.
- > Partage des prédiagnostics flash et des problématiques des stagiaires dans leurs établissements.
- > « J'ai rêvé d'un hôpital sans gaspillage ».
- > Le point sur les expérimentations passées et leurs résultats.
- > Réaliser un véritable diagnostic.

JOUR 2

Rappel des enjeux réglementaires

- > Le temps des solutions.
- > « Et le gaspillage alimentaire lors des repas du personnel ? »
- > Communication : embarquer les équipes et les convives.
- > Cas pratique : solutions croisées entre participants.

2.05

Public

Médecins
coordonnateurs,
directeurs, cadres
administratifs, IDEC,
cadres de santé

Organisé par
ADVITAM

Durée
2 jours

Contact
Audrey DAVID
> a.david@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD – ADVITAM

Le décret du 21 décembre 2016 met en œuvre la réforme de la tarification en EHPAD prévue par la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement. L'allocation budgétaire est désormais forfaitaire pour la section soin et la section dépendance. Ainsi, l'évaluation de la dépendance (grille GIR) et du besoin en soin

(grille PATHOS) est plus que jamais stratégique. À l'instar du secteur sanitaire, il convient de développer une véritable optimisation des codages PATHOS et GIR en EHPAD. Cette formation offre une nouvelle approche plus stratégique d'optimisation du codage en EHPAD.

Objectifs

- > Expliquer les liens entre les outils de codage et la tarification.
- > Traduire le codage en conséquences tarifaires et sa répercussion sur les moyens humains.
- > Identifier les bonnes pratiques soins/administration dans l'optimisation du codage.
- > Intégrer sa pratique du codage dans un processus institutionnel maîtrisé.
- > Évaluer ses propres pratiques en termes de codage avec des outils et des méthodes adaptés.

Programme

Expliquer les liens entre les outils de codage et la tarification, traduire le codage en conséquences tarifaires et sa répercussion sur les moyens humains

- > Évaluation de la dépendance moyenne des résidents d'un EHPAD calculée au moyen de la réalisation d'un GMP.
- > Évaluation de la charge en soins moyenne des résidents d'un EHPAD calculée au moyen de la réalisation d'un PMP.
- > Le financement des EHPAD.

- > Comprendre les enjeux budgétaires et l'impact du GMPs sur les dotations d'un CPOM.
- > Enjeu du GMPs pour l'EPRD.
- > Simulation budgétaire à partir des variations du GMP et du PMP de l'établissement.

Identifier les bonnes pratiques soins/administration dans l'optimisation du codage

- > Apprendre, à partir de la réalisation d'une EGS, comment chaque soin requis peut justifier la cotation d'un soin dans la grille PATHOS.
- > Pratique d'une évaluation gériatrique au regard de PATHOS.
- > Élaboration d'un Projet d'accompagnement personnalisé en tenant compte de la connaissance de la grille AGGIR au moment de la réalisation de ce PAP.
- > Apport de la grille AGGIR et de la coupe PATHOS pour réévaluer le plan de soins et le Projet d'accompagnement personnalisé.

Intégrer sa pratique du codage dans un processus institutionnel maîtrisé

- > Codage grille AGGIR.
- > Codage outil PATHOS.

Évaluer ses propres pratiques en termes de codage avec des outils et des méthodes adaptées

- > Analyse de la traçabilité des dossiers de soins dans la perspective de l'évaluation.
- > Utilisation des outils mis à disposition des établissements par la CNSA pour analyser la cohérence des données GIR et PATHOS pour chaque dossier.
- > Modalités de saisie GALAAD.
- > Modalités de contestation et saisie de la CRCM.

Modalités pédagogiques

- > Temps d'apports théoriques conformes aux données actuelles des connaissances scientifiques validées par la CNSA et l'HAS, des recommandations de bonnes pratiques en EHPAD et des protocoles validés par les sociétés savantes gériatriques.
- > Temps d'étude en petits groupes de cas cliniques, de vidéos et de dossiers. Le travail en groupes est centré sur le recueil des pratiques en établissement des participants, puis évolue vers l'intégration de repères de diagnostic permettant ainsi de transformer les habitudes en compétences.

2.05

Public

Médecin Coordonnateur,
Directeur,
Infirmier Coordinateur,
Equipe soignante,
Psychologue,
Rééducateur

Organisé par IEF SANTÉ

Durée

2 jours

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Optimiser votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD – IEF SANTÉ

Le montant de la dotation de soins constitue l'enjeu financier principal des évaluations médico-administratives réglementaires GIR et PATHOS du CPOM. La réalisation des coupes GIR et PATHOS est le fruit d'une démarche interdisciplinaire conduite par le médecin coordonnateur et accompagnée par la direction. Elle rend compte des besoins médico-techniques des résidents, d'aide aux actes de la vie quotidienne et se traduit par l'examen des projets de soins personnalisés selon les règles de

cotations définies dans un guide méthodologique publié par la CNSA, qui est révisé chaque année. Les recommandations sont parfois difficiles à maîtriser, méconnues des équipes soignantes qui ne sont soumises à cette démarche qu'une fois tous les cinq ans quand les autorités la pratiquent plusieurs dizaines de fois par an. Une aide à la préparation, aux spécificités des codages, à leur optimisation ainsi qu'un accompagnement de l'équipe constituent donc un choix stratégique.

Objectifs

- > Savoir faire le lien entre les objectifs de l'établissement, le projet de soins et la dotation de soins.
- > Être en mesure de construire et mettre en place un rétroplanning interdisciplinaire.
- > Être capable de mettre en place le projet de soins personnalisé dit
- > Être capable de justifier chaque codage
- > Savoir mettre en œuvre une stratégie de repérage et de codage des événements survenant le jour de coupe.
- > Être en mesure de présenter de façon personnalisée chaque dossier résident.
- > Connaître les règles et modalités de validation de chaque dossier.

Modalités pédagogiques

Apports conceptuels, méthode interrogative, analyse réflexive à partir de situations vécues, travail en «Peer Education», jeu de rôle, tests post-séquences.

Programme

JOUR 1

Test de positionnement

Introduction

- > Attendus des coupes AGGIR & PATHOS.
- > Détermination des objectifs de l'établissement à travers ses besoins exprimés dans le projet de soin et traduits en termes de tarification (liens entre les outils de codage et la tarification).
- > Calcul de la dotation de soins.
- > Relation entre GMP, PMP et dotation en ressources soignantes.

Élaboration collective du phasage sous forme de rétroplanning

- > Définition des étapes et de leur contenu.
- > Préparation d'une coupe de base.
- > Méthode, outils, organisation, mise en œuvre, optimisation.

JOUR 2

Travail sur les preuves

- > Les 7 preuves génériques à tout codage.
- > Preuves spécifiques selon

l'état pathologique, le profil de soins et d'aide aux AVQ.

Préparation de la semaine de coupe

- > Identification des principales situations aiguës en lien avec une modification de l'autonomie ou un état pathologique survenant en EHPAD.
- > Planification de la semaine de coupe.

Passation de la coupe GIR avec le médecin du département, et de la coupe PATHOS avec le médecin de l'ARS

- > Règles de passation de la coupe.
- > Comment présenter un dossier?

Signature des coupes ou appel à la commission régionale de conciliation en cas de désaccord

- > Procédure de validation du codage de chaque dossier.
- > Échange contradictoire.
- > Stratégie de recours à la fiche argumentaire.
- > Procédure de validation de la coupe.
- > Discussion finale, information de la direction.

2.06

Public

Ensemble des acteurs porteurs du projet au sein de l'établissement ou des établissements dans le cas d'un groupement

Organisé par
ÉVO CARE**Durée**

de 3 à 9 jours

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT ÉVO CARE

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Permettre l'appropriation de la note de cadrage par les équipes.
- > Former l'ensemble des acteurs à la démarche QVT.
- > Co-construire les outils de la mise en œuvre opérationnelle du projet et leur adaptation.
- > Sonder la dynamique des acteurs dans le cadre d'un COPIL déjà constitué.
- > Évaluer la pertinence des actions/programmes mis en place et mis en œuvre.
- > Formaliser les plans d'action.
- > Déterminer le niveau de développement du pouvoir d'agir des salariés.
- > Professionnaliser les acteurs de la démarche.

Programme

- I – Cadrage du projet.
- II – Lancement du projet : présentation et mise en place opérationnelle du projet QVT sur la base des conclusions de la note de cadrage.
- III – Établissement d'un état des lieux des réalisations existantes relatives aux thématiques retenues.
- IV – Traitement des priorités dans le cadre des Espaces de discussion (EDD).
- V – Formalisation du plan d'action QVT et accompagnement à la mise en œuvre des actions.
- VI – Identification des moyens de la pérennisation de la démarche.

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > Programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.
- > Équipe fortement séniorisée et expérimentée.
- > Démarche fortement outillée : outils didactiques et accessibles à tous pour favoriser les échanges, co-construits avec les équipes.
- > Démarche QVT pérenne *via* le transfert de compétences et l'autonomisation des acteurs.
- > Démarche participative, paritaire et transversale.
- > Systématisation de la démarche dans le respect des spécificités propres de l'établissement.



2.06

Public

Directions, DRH, services RH, encadrants, représentants du personnel, autres acteurs de la QVT au sein des établissements

Organisé par

KPMG

Durée

de 3 à 9 jours

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT

KPMG

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

À partir de la note de cadrage, permettre à un établissement ou groupe d'établissements de définir, mettre en œuvre, évaluer et pérenniser tout ou partie d'une politique QVT, en lien avec le projet d'établissement et le projet social

- > Établir un état des lieux des réalisations existantes.
- > Permettre à chacun de s'approprier et compléter l'état des lieux.
- > Pérenniser et valoriser les situations et organisations identifiées comme satisfaisantes.
- > Définir les axes d'amélioration.
- > Définir un plan d'action adapté aux moyens mobili-

sables et au degré d'avancement de chaque établissement et prioriser les actions.

- > Accompagner les acteurs dans la mise en œuvre et l'évaluation des actions.
- > Identifier les conditions de la pérennisation de la démarche, autonomiser les acteurs.

Programme

Analyse des besoins et formalisation d'un plan d'actions QVT

- > Co-construire le plan d'action QVT abordant à la fois les actions d'amélioration de la QVT pour les agents de l'établissement mais également celles pour le pilotage et la pérennisation de la démarche

et de la politique QVT.

- > Faire monter en compétence les acteurs internes et les rendre autonomes dans la gestion du projet et du contenu de la politique QVT.

Suivi et l'ajustement des actions menées à 6 mois

- > Mettre en place une méthodologie de retour d'expérience et de capitalisation pour assurer la pérennité du plan d'action.
- > Interroger l'impact du plan d'action QVT au travers du prisme de ses bénéficiaires.
- > Ancrer dans les pratiques le développement grâce aux pairs.

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > La QVT pensée comme une démarche globale d'amélioration continue pilotée et portée à un niveau stratégique et déclinée au sein des services au travers d'actions concrètes.
- > Un accompagnement à la montée en compétence des acteurs internes des établissements, clé du succès d'une démarche pérenne.

- > Une démarche qui permet de mobiliser, responsabiliser et autonomiser toutes les parties prenantes.
- > Une concertation avec les encadrants et les agents pour de réels impacts sur le terrain.
- > Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.



2.06

Public

Directions, responsables RH, responsables QHSE, cadres de service, préventeurs, chargés de mission QVT

Organisé par

SOFAXIS

Durée

de 3 à 9 jours

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT SOFAXIS

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Accompagner tout établissement désireux d'agir durablement sur l'amélioration des conditions de travail, afin qu'il bénéficie des apports méthodologiques nécessaires au déploiement d'une démarche QVT.
- > Favoriser l'autonomie des participants par le transfert de méthode et avec des outils sur mesure adaptés à la conduite de projet QVT.
- > Renforcer les pratiques organisationnelles prédictives d'une bonne qualité de vie au travail au sein des établissements, dans le respect des principes directeurs de l'ANACT.

- > Déployer une feuille de route adaptée, avec un pilotage tutoré des expérimentations QVT adaptées aux besoins détectés et l'embarquement de toutes les parties prenantes.
- > Pérenniser la démarche QVT dans la perspective de son amélioration continue et de son intégration à la gouvernance.

Programme

Le module s'organise autour des étapes suivantes :

- > s'approprier le diagnostic QVT déjà réalisé par l'établissement (état des lieux de l'existant) ;
- > préparer les expérimentations QVT à mener de manière

prioritaire (organisation des « chantiers QVT » de manière opérationnelle et embarquement des parties prenantes) ;

- > accompagner le déploiement des actions QVT au moyen d'un pilotage tutoré, intégrer les outils et méthodes expertes en fonction des besoins repérés (sur mesure selon le contexte de la demande) ;
- > assurer un retour d'expérience et garantir un processus apprenant tout au long de la démarche QVT ;
- > faire le bilan des expérimentations menées et poser les jalons d'une amélioration continue de la QVT au sein de l'établissement.

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > Accompagnement orienté vers l'analyse des besoins de l'établissement, avec une identification de son niveau de maturité et des priorités en matière de développement de la QVT.
- > Démarche participative mobilisant l'expertise métier des acteurs de terrain, dans le cadre de l'expérimentation pratique et tutorée des pistes d'action formulées au cours de la phase de diagnostic.

- > Inscription de la démarche QVT dans un cadre intégré à la stratégie de chaque établissement.
- > Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.



2.06

Public

Chefs d'établissement, direction des Ressources humaines, référents QVT de l'établissement, membres du COPIL QVT

Organisé par

ÉVO CARE

Durée

de 0,5 à 3 jours

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Diagnostic du besoin d'accompagnement – ÉVO CARE

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

> évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;

> stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Objectiver les principaux enjeux de la démarche et préparer le lancement du projet QVT.
- > Objectiver des données du contexte humain et structurel.
- > Susciter ou renforcer l'adhésion au projet QVT.
- > Structurer la démarche interne et sa gouvernance.
- > Faire adhérer les professionnels à l'intérêt du projet de développement de la QVT.
- > Permettre à l'établissement de sonder les fondations de sa démarche.

Programme

I – Réunion de cadrage du projet.

II – Identification du contexte et des enjeux propres à l'établissement.

III – Analyse documentaire des productions de l'établissement.

IV – Constitution de l'équipe de pilotage et/ou analyse de la complétude et du fonctionnement des instances de pilotage.

V – Identification des champs prioritaires.

VI – Formalisation de la note de cadrage.

VII – Élaboration du plan de communication.

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > Programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.
- > Équipe fortement séniorisée et expérimentée.
- > Démarche fortement outillée.
- > Systématisation de la démarche dans le respect des spécificités propres de l'établissement.
- > Mise en perspective du besoin au contexte spécifique de l'établissement.
- > Transfert de compétence et co-construction de la démarche avec les acteurs de l'établissement.



2.06

Public

Chefs d'établissement, direction des ressources humaines, référents QVT de l'établissement, membres du COPIL QVT

Organisé par

KPMG

Durée

de 0,5 à 3 jours

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Diagnostic du besoin d'accompagnement – KPMG

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

Définir et circonscrire avec l'établissement ou le groupe d'établissements, son besoin d'accompagnement (champs, nature, durée, etc.) pour la mise en place de tout ou partie d'une politique de QVT, en connexion avec son contexte et ses projets.

Programme**Analyse de la demande et définition du groupe projet interne**

- > Constituer un groupe paritaire pour mettre en dialogue différents acteurs impliqués.

Diagnostic du besoin d'accompagnement QVT

- > Évaluer le niveau de maturité et les axes de progrès.
- > Partager un langage commun et un socle de connaissance sur la QVT.
- > S'appropriier les outils pour favoriser les échanges sur le travail.
- > Mettre en application les connaissances.

Rédaction par le cabinet d'une note de cadrage du besoin d'accompagnement QVT

- > Formaliser les enseignements du diagnostic.
- > Définir les objectifs de la politique QVT à mettre en place.

Évaluation de la démarche et capitalisation.**POINTS FORTS DE L'INTERVENTION**

- > Une approche sur mesure, au plus près de la réalité de l'établissement.
- > Une réflexion commune et co-construite sur les déterminants de la QVT propres à chaque établissement.
- > La QVT pensée comme une démarche globale d'amélioration continue pilotée et portée à un niveau stratégique et déclinée au sein des services au travers d'actions concrètes.
- > Une démarche qui permet de mobiliser, responsabiliser et autonomiser toutes les parties prenantes.
- > Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.



2.06

Public

Directions, responsables RH, responsables QHSE, cadres de service, préventeurs, chargés de mission QVT

Organisé par SOFAXIS

Durée

de 0,5 à 3 jours

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Diagnostic du besoin d’accompagnement – SOFAXIS

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l’objet d’un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d’une manière ou d’une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;
- > stratégie nationale d’amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l’Anfh met en place une offre globale de formation et d’accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Faire le point sur les démarches, pratiques et dispositifs internes visant à soutenir et améliorer la QVT des agents.
- > Identifier, de manière opérationnelle, ce qu’il faut faire pour développer, renforcer et pérenniser la QVT dans un équilibre entre santé et performance (principes directeurs ANACT).
- > Acculturer les parties prenantes aux principes, objectifs et méthodes afin de promouvoir la qualité de vie au travail sur la base du référentiel QVT conçu par Sofaxis.

- > Réaliser l’inventaire des pratiques organisationnelles (outil conçu par Sofaxis) favorables à la qualité de vie au travail.
- > Favoriser la co-construction d’un diagnostic qui se centre sur le « quoi faire », pour élaborer une stratégie interne d’amélioration de la QVT sur mesure, et prioriser les actions selon les besoins identifiés.

Programme

Le module s’organise autour des étapes suivantes :

- > découvrir l’environnement organisationnel et social de l’établissement, faire le bilan des actions menées et identifier les projets à démarrer ou poursuivre ;

- > réaliser l’inventaire des pratiques QVT de l’établissement afin d’avoir une photographie opérationnelle et globale des actions prioritaires porteuses d’enjeux ;
- > définir les pistes d’action et les chantiers QVT prioritaires au regard de l’état des lieux réalisé avec l’appui du référentiel QVT Sofaxis ;
- > élaborer collectivement une feuille de route capitalisant sur les bonnes pratiques QVT et les actions prioritaires, en vue d’enclencher la suite de la démarche.

POINTS FORTS DE L’INTERVENTION

- > Valorisation des pratiques QVT existantes et définition des actions d’amélioration prioritaires, à l’échelle de chaque établissement.
- > Implication de l’ensemble des parties prenantes en matière d’amélioration des conditions de travail et d’évaluation des pratiques organisationnelles prédictives d’une bonne QVT.
- > Appui expert avec les outils innovants conçus par Sofaxis (référentiel QVT, inventaire QVT), favorisant une vision opérationnelle et concrète des actions à entreprendre.
- > Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.



2.06

Public

Directions, DRH, services RH, encadrants

Organisé par

KPMG

Durée

de 0,5 à 3 jours

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Module Flash – Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants – KPMG

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en œuvre l'accueil des nouveaux arrivants et faciliter leur intégration dans leur environnement professionnel, dans un processus lié à la QVT :

- > dès la phase de recrutement, définir des conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure, son fonctionnement et son environnement ;
- > définir les conditions d'arrivée et les parcours des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services ;
- > organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration.

Programme**Valoriser la structure lors de l'entretien de recrutement**

- > Les notions de marque employeur et de fidélisation des agents.
- > Les leviers d'attractivité d'une structure.
- > Les leviers de rétention des agents.
- > « Marketer l'entretien de recrutement ».

Préparer l'arrivée d'un nouvel agent

- > Le rétroplanning de l'arrivée.
- > Les parties prenantes de la préparation de l'intégration.

Structurer un parcours d'intégration

- > L'élaboration d'un parcours d'intégration.
- > La méthodologie d'élaboration d'un livret d'accueil.

Assurer le suivi de l'agent les premiers mois

- > L'accueil de l'agent son premier jour.
- > La formalisation d'un processus de suivi.
- > Les objectifs et les bénéfices d'un rapport d'étonnement.

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > Un dispositif d'intégration pensé comme un vecteur essentiel de la culture d'établissement mais aussi comme levier de fidélisation.
- > Une animation favorisant la réflexion collective et les remontées terrain.
- > Une capacité de benchmark grâce à nos nombreux accompagnements.
- > Une intersession permettant la réalisation d'un point d'étape à la mise en œuvre avec d'éventuels ajustements au regard de la réalité du déploiement.
- > Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.



2.06

Public

Directions, DRH, services RH, encadrants

Organisé par

SOFAXIS

Durée

de 0,5 à 3 jours

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Module FLASH – Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants – SOFAXIS

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Définir, dès la phase de recrutement, les conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure : ses atouts, son fonctionnement organisationnel et son environnement de travail.
- > Faire de l'intégration des nouveaux arrivants un des leviers de la QVT.
- > Définir les conditions d'arrivée des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services.
- > Structurer un parcours d'intégration pour chaque arrivant, en fonction des spécificités relatives aux métiers, services et activités.
- > Organiser les modalités

et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration.

- > Partager la méthodologie et les outils pratiques mis en œuvre.
- > Procéder à des ajustements et évaluer le dispositif dans le cadre d'un retour d'expérience.

Programme

Le module (avec intersessions éventuelles) s'organise autour des étapes suivantes :

- > accueillir et intégrer de nouveaux collaborateurs (principes, objectifs et perspectives) ;

- > intégrer les concepts de « onboarding » et de « marque employeur » ;
- > identifier les étapes de l'accueil et de l'intégration d'un nouvel arrivant ;
- > mettre en synergie les différents acteurs du processus de recrutement et d'intégration ;
- > organiser les modalités pratiques de l'accueil et de l'intégration, cadencer le dispositif dans le temps ;
- > définir les modalités d'évaluation du nouvel embauché et construire un outil de suivi de l'expérience ;
- > construire sa feuille de route adaptée.

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > Conception, formalisation et mise en œuvre opérationnelle d'un processus d'accueil, de suivi et d'intégration des nouveaux arrivants permettant un accompagnement complet.
- > Apport d'une expertise croisant gestion des ressources humaines et qualité de vie au travail.

- > Intersession de 6 mois permettant à chaque participant d'expérimenter puis de bénéficier d'un temps partagé de retour d'expérience avec les pairs (des ateliers menés sur le modèle du co-développement, favoriseront l'apprentissage collectif par l'expérience).
- > Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.



2.06

Public

Directions, DRH, services RH, SSI, services de santé au travail, encadrants, représentants du personnel et toute personne investie dans le pilotage du projet QVCT

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

environ 4 jours (2 + 2)

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Module Flash – Améliorer la communication institutionnelle interne – FORMAVENIR

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Permettre à un « établissement » de connaître et mettre en œuvre une communication institutionnelle interne, levier de sens au travail.
- > Analyser l'existant et en mesurer les atouts et les limites.
- > Savoir valoriser les orientations/actions de l'établissement et les traduire en messages communicants et porteurs de sens.
- > Définir un plan de communication tenant compte des moyens existants (humains et techniques), des vecteurs de communication existants ou à créer, des situations, des cibles, de l'interaction à générer.

Programme**JOUR 1**

- > Un enjeu managérial.
- > Les 3 modes de communication interne.
- > Les représentations pour les participants ; perceptions qu'ils ont des retours des équipes.
- > L'intégration de la démarche en mode projet.
- > Analyse de l'existant et développements possibles.

JOUR 2

- > Comment rendre la communication opérationnelle ?
- > Les cibles et l'adaptation des messages.
- > Le rôle de chacun dans l'élaboration du plan de communication.

JOUR 3

- > Définition et mise en œuvre du plan de communication et des stratégies qui y sont liées.
- > Les actions mises en œuvre et pistes possibles de développement.

JOUR 4

- > Le suivi et l'évaluation du plan de communication.
- > Formalisation du plan d'action visant l'optimisation du transfert de compétences.

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > Formation opérationnelle et adaptée aux problématiques terrain avec une alternance des modalités d'apprentissage, favorisant les échanges de pratiques et la formalisation de pistes de développement en lien direct avec les plans de communication et les stratégies institutionnelles internes des établissements représentés.

- > La démarche pédagogique intègre différents temps d'appropriation des contenus avec des quiz réguliers, visant la validation des apports.
- > L'intersession permet la mise en pratique des apports des 2 premiers jours et un retour en Jour 3 sur les actions mises en œuvre et celles restant à développer.
- > Le programme est susceptible d'être adapté au regard des enjeux de chaque contexte et établissement.



2.06

Public

Fonction RH, fonction communication

Organisé par

GERESO

Durée

environ 4 jours (2 + 2)

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO

> m.capello@anhf.fr

> 04 91 17 71 33

QVT – Module Flash – Améliorer la communication institutionnelle interne – GERESO

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

> évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;

> stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Savoir faire le bilan de la communication dans l'établissement.
- > Inventaire : dresser un état des lieux des ressources disponibles pour élaborer un projet de communication interne.
- > Projet et plan de communication : savoir élaborer, piloter et évaluer les actions de communication interne.

Programme

JOUR 1

Bilan– Savoir faire un audit de communication : enjeux et modalités ?

- > Savoir retracer l'historique de la communication au sein de l'établissement, usages, politiques.

JOUR 2

Inventaire de l'existant

- > En termes de moyens et de ressources humaines : journaux internes, lettres, intranet, réseaux sociaux.
- > En termes de : qui est moteur, pour quoi faire, avec quelles disponibilités ?

JOUR 3 ET 4

Élaborer un plan de communication, efficace et adapté

- > Monter le groupe projet, le nommer et mobiliser les personnes.
- > Définir les objectifs de communication interne : recrutement, fidélisation, motivation.
- > Élaborer le plan d'action et choisir les outils.
- > Anticiper l'évaluation des actions de communication.
- > Travailler en sous-traitance et savoir choisir son agence ou internaliser les compétences.

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > Les participants élaborent, adressent et traitent un audit de communication au sein de leur établissement. Ils administrent leur audit pendant l'intersession.
- > Le plan de communication est élaboré lors du 2^e module avec l'exploitation de l'audit.

> Le parti pris pédagogique est une formation action pratique.

> Le programme est susceptible d'être adapté au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.



2.06

Public

Personnels de direction, responsables QVT et tous référents en communication interne en exercice (cadres de pôles, cadres supérieurs, cadres, etc.)

Organisé par

SYNERGIES DCF

Durée

environ 4 jours (2 + 2)

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Module Flash – Améliorer la communication institutionnelle interne – SYNERGIES DCF

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Énoncer les principes à respecter lors d'actions de communication institutionnelles pour tenir compte des spécificités du public auquel on s'adresse.
- > Allier les principes d'une communication interne à ceux d'un management bienveillant et efficient.
- > Fonctionner en cellule de crise.
- > Analyser des actions de communication interne en cours, en s'appuyant sur des repères méthodologiques.
- > Élaborer la version finale d'un plan de communication interne applicable immédiatement.

Programme**JOUR 1 – en présentiel**

- > Communications internes et externes.
- > Stratégie de communication interne.
- > Les objectifs de communication.
- > Les circuits de l'information.
- > Les moyens existants (humains et techniques).
- > Les outils pertinents à la communication interne.
- > La communication interpersonnelle.
- > Travaux en sous-groupes, ateliers pratiques d'expérimentation, échanges réflexifs.

JOUR 2 – en visio et en demi-groupe

- > 1^{re} étape de mise en œuvre d'un plan de communication.
- > Travaux en sous-groupes, ateliers pratiques, échanges réflexifs, mise en situation.

JOUR 3 – en présentiel

- > Les freins et les leviers dans l'activité du référent communication débutant.
- > La maîtrise par rapport au contrôle dans la communication.

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > L'approche pédagogique est concrète, pratique et active, ciblée sur l'apprenant et le développement ou le renforcement de ses compétences.
- > Chaque séquence pédagogique comporte des ateliers pratiques, des échanges réflexifs, et une synthèse des éléments de contenu.
- > Chaque formateur s'adapte aux différents contextes professionnels des participants.

- > Le programme est susceptible d'adaptations au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.



2.06

Public

Directions, DRH, services RH, encadrants

Organisé par

EVO CARE

Durée

1 jour

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Module FLASH – Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens ÉVO CARE

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

I – Permettre au management d'avoir les connaissances nécessaires pour définir, promouvoir et développer une vision managériale porteuse de sens au travail.
II – Définir collectivement les valeurs managériales de l'établissement.
III – Définir collectivement la vision managériale future de l'établissement.
IV – Outiller la direction dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique d'encadrement.
V – Outiller l'encadrement dans la mise en application des principes managériaux promus dans le cadre de la démarche d'ensemble.

Programme

I – Préparation à l'accompagnement.
II – Formation du management aux pratiques porteuses de sens au travail.
III – Définition et évaluation des valeurs managériales actuelles de l'établissement :

- > revue des différentes valeurs managériales avec mise en situation ;
- > définition des valeurs de l'établissement ;
- > élaboration des documents de communication à destination des agents et de la feuille de route pour la diffusion des valeurs managériales.

IV – Définition, promotion, diffusion, adhésion et évaluation des valeurs managériales futures :

- > réunion de travail ;
- > traitement de cas réels de pratiques managériales.

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > Programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.
- > Équipe fortement séniorisée et expérimentée, dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières.
- > Démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.
- > Démarche participative.
- > Appui sur des éléments de benchmarking.



2.06

Public

Directions, DRH, services RH, encadrants

Organisé par

KPMG

Durée

1 jour

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Module Flash – Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens KPMG

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

Permettre à un établissement de définir et d'impulser une vision managériale porteuse de sens au travail.

- > Définir collectivement les valeurs managériales à promouvoir et à développer.
- > Définir les conditions de diffusion, d'adhésion et impulser la mise en œuvre.
- > Définir les conditions d'évaluation.

Programme**Partager les attentes et les enjeux**

- > Les enjeux d'une vision managériale partagée.
- > État des lieux et diagnostic de départ.

Donner le sens, partager une vision, mobiliser

- > Les enjeux du management dans une situation de changement.
- > Postures et bonnes pratiques.

Impulser et déployer

- > La création d'une nouvelle culture partagée.
- > Engager les équipes dans une aventure commune.
- > Quel plan d'action pour l'équipe de direction.

S'approprier les leviers et les outils de la vision managériale partagée

- > La note de sens ou comment exprimer et partager une ambition managériale ?
- > La charte du management.
- > La professionnalisation managériale : vers une culture managériale partagée.

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > Une animation favorisant la réflexion collective, l'échange de pratiques et les remontées terrain.
- > Une forte expertise des enjeux managériaux et un grand nombre de formations animées auprès de membres de directions et d'encadrants de proximité.

- > Une intersession permettant la réalisation d'un point d'étape pour ajuster et stabiliser le déploiement.
- > Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.



2.06

Public

Directions, DRH, services RH, encadrants

Organisé par

SOFAXIS

Durée

1 jour

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Module Flash – Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens SOFAXIS

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

> évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;

> stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Rappeler les fondamentaux théoriques du management et ses particularités dans le secteur hospitalier ou médico-social.
- > Intégrer la polysémie du « sens » au travail comme valeur fondatrice.
- > Faire du management un levier de la qualité de vie au travail.
- > Appréhender la fonction régulatrice du management.
- > Valoriser la notion de « management du travail ».

- > Définir une vision managériale à l'échelle de l'établissement (méthodes, outils, pratiques, postures).
- > Construire une feuille de route à l'échelle de son équipe.

Programme

Le module (avec intersessions éventuelles) s'organise autour des étapes suivantes :

- > définir les fondamentaux en matière de pratique managériale ;
- > prendre en compte l'évolution des attentes en matière de management ;

- > apprendre à définir collectivement les valeurs managériales permettant de fédérer un collectif de travail ;
- > intégrer la qualité de vie au travail au quotidien dans sa pratique managériale ;
- > impulser la mise en œuvre des nouvelles valeurs managériales au sein de son équipe ;
- > appréhender les différents types d'évaluation et être en mesure d'en définir les conditions appropriées.

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > Approche opérationnelle et pluridisciplinaire, s'appuyant sur une connaissance experte et concrète du management dans l'univers hospitalier (« co-construction »).
- > Pédagogie moderne (participative et ludopédagogique), tournée vers la collaboration entre stagiaires.

- > Intersession permettant à chaque participant d'expérimenter puis de bénéficier d'un temps partagé de retour d'expérience avec les pairs.
- > Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.



2.06

Public

Directions, DRH, services RH, encadrants, représentants du personnel et toute personne investie dans le pilotage du projet QVT

Organisé par

COMPÉTENCES PRÉVENTION

Durée

de 1 à 4 jours

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Module Flash – Élaboration du Document unique et du PAPRI Pact – COMPÉTENCES PRÉVENTION

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Comprendre le cadre institutionnel et les étapes fondamentales de la démarche de prévention des risques professionnels pour participer à son évaluation et son suivi.
- > Mettre en œuvre le Document unique et le PAPRI Pact de votre établissement.

Prérequis

Recueil des données de sinistralité complété.

Programme

- > Cadre législatif et réglementaire ; enjeux de la prévention des risques ; rôles et missions des différents acteurs.
- > Évaluation des risques professionnels et transcription dans le DUERP ; étapes de la démarche de prévention des risques ; cadre méthodologique de l'évaluation et outils de repérage ; gestion des documents réglementaires ; adaptation à la réalité de son établissement.

- > Feuille de route de la démarche avec le PAPRI Pact ; contexte et lien avec le DUERP ; mesures de prévention ; rôle du CSE.
- > Mise à jour du DUERP avec les risques Covid-19 et RPS ; réglementation ; formalisation dans le DUERP ; définition et inscription des mesures de prévention dans le PAPRI Pact.

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > Le programme est adapté au contexte et besoin de l'établissement. Nous fournirons préalablement à la formation, un accès à un court module e-learning afin de familiariser les futurs participants aux outils de recueil d'informations nécessaires à l'élaboration ou la mise à jour du DUERP et du PAPRI Pact.
- > Ces outils devront être complétés en amont de la formation de manière à la rendre concrète

et pratique et permettre d'élaborer ou de mettre à jour un DUERP et un PAPRI Pact performants et adaptés au fonctionnement de votre établissement sanitaire, social ou médico-social.

- > De nombreux outils et trames sont proposés et adaptés à chaque situation.
- > Formation pratique centrée sur vos propres données.



2.06

Public

Direction
et encadrement, RH,
chargés de prévention,
représentants
du personnel en charge
de la prévention

Organisé par

JLO

Durée

de 1 à 4 jours

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Module Flash – Élaboration du Document unique et du PAPRI Pact – JLO

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Former de manière opérationnelle sur vos outils un collectif constitué de membres-clés de l'établissement et le rendre autonome.
- > Connaître les enjeux et obligations en matière de prévention des risques professionnels.
- > Questionner les outils et méthodologies collective pour agir dessus efficacement et les rendre les plus simples et efficaces possible.
- > Acquérir les notions essentielles pour évaluer les risques professionnels (dont RPS), mettre en œuvre le Document unique (DUERP) et le programme de prévention associé (PAPRI Pact).

- > Mettre en place un programme de prévention efficace (PAPRI Pact) à la fin du module flash.

Programme

Acquérir les notions DUERP-PAPRI Pact

- > Enjeux de prévention, risques professionnels.
- > Obligation en santé et acteurs de prévention.
- > Articulation DUERP et PAPRI Pact.

Structurer et mise en œuvre en mode projet

- > Analyse du DUERP et PAPRI Pact existants pour les rendre fonctionnels.
- > Travailler les Unités de travail (UT) et identifier une situation à investiguer sur le terrain.

- > Mobiliser des techniques de recueil, analyser les retours terrain, les comparer et les intégrer aux données du DUERP.

Finaliser le DUERP et créer le PAPRI Pact

- > Consolider la méthodologie et accompagner à la rédaction du DUERP.
- > Accompagner le groupe à la définition du programme de prévention.
- > Définir les étapes du renouvellement annuel.

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > Formation-action personnalisée sur le DUERP et le PAPRI Pact en fonction du degré de maturité/configuration de l'établissement (proposition ou utilisation des outils de l'établissement).
- > Stratégie pédagogique dynamique qui alterne exposés explicatifs, exercices, données provenant du terrain et mise en application

pratique dans les futurs outils (clé en main à la fin du module flash).

- > Des travaux d'intersession permettant de comprendre puis de mettre en œuvre la démarche et de réaliser un retour d'expérience aux séances suivantes avec le formateur.
- > Une adaptation du programme en cas de nécessité d'un format inter-établissements.



2.06

Public

Directeurs, DRH,
responsables QHSE,
préventeurs,
représentants
du personnel, référents
prévention

Organisé par
SOFAXIS**Durée**

de 1 à 4 jours

**Renseignement
complémentaire**

Cette actions est
destinée à être
déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Module Flash – Élaboration du Document unique et du PAPRI Pact – SOFAXIS

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Connaître le cadre législatif et réglementaire applicable, ainsi que les enjeux relatifs à la démarche d'évaluation des risques professionnels.
- > Comprendre les principes de mise en place d'une démarche d'évaluation des risques professionnels.
- > Définir l'organisation nécessaire pour déployer la démarche au sein de l'établissement (méthodologie, catégories de risques, notion d'unité de travail, acteurs-ressources, moyens selon les trois niveaux de prévention).
- > Savoir identifier et évaluer préventivement les risques d'une situation de travail.

- > Savoir analyser des situations post-accidents avec des outils dédiés pour améliorer les dispositifs de prévention.
- > Construire son programme de prévention des risques professionnels : PAPRI Pact.

Programme

Le module s'organise autour des étapes suivantes :

- > comprendre les enjeux de la prévention ;
- > connaître le cadre réglementaire applicable ;
- > définir la méthodologie pour mettre en œuvre une démarche durable d'évaluation des risques ;
- > identifier les unités de travail, les dangers, formali-

- ser les risques et les évaluer ;
- > finaliser et valider les éléments de cadrage pour déployer son évaluation des risques (modalités d'évaluation, actions de prévention) ;
- > exploiter les résultats du Document unique ;
- > définir et mettre en place son PAPRI Pact ;
- > communiquer et planifier la démarche d'évaluation des risques professionnels ;
- > mobiliser un suivi tutoré et favoriser les retours d'expérience (freins et ressources au cours de la mise en œuvre de l'évaluation des risques professionnels, etc.).

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > Expertise pluridisciplinaire mobilisée par Sofaxis dans le cadre des démarches d'EvRP déjà menées.
- > Adaptation au contexte à partir d'un pré-diagnostic *via* un questionnaire complété par l'établissement.
- > Alternance de temps théoriques et pratiques, avec à l'issue de la première phase (intersession) les premiers éléments cadrant la mise en place d'un document unique et d'un PAPRI Pact « sur mesure ».

- > Intersession permettant à chaque participant d'expérimenter puis de bénéficier d'un temps partagé de retour d'expérience avec les pairs.
- > Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.



2.06

Public

Public DRH et DG

Organisé par

GERESO

Durée

de 1 à 4 jours

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO

> m.capello@anhf.fr

> 04 91 17 71 33

QVT – Module Flash – Mise en place du télétravail – GERESO

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

> évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;

> stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Comprendre le télétravail.
- > Introduction et contexte économique, technologique sociologique.
- > Connaître le cadre juridique national.
- > Savoir définir une procédure de mise en œuvre du télétravail dans l'établissement.
- > Organiser le travail en équipe à distance.

Programme

- > Définition du télétravail.
- > Avantages et inconvénients pour la structure et l'agent.
- > Définition et cadre juridique du télétravail : négociation paritaire et accord d'établissement.
- > Mise en place d'une charte du télétravail.
- > Communication et formation : des étapes à ne pas négliger.

- > Typologie des tâches.
- > Réorganiser un service impacté par le télétravail.
- > Organiser la communication entre collègues et managers.
- > Les bonnes pratiques, les bons outils.

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > Questions ouvertes pour susciter l'intérêt et la motivation par la participation.
- > Dialogues entre les stagiaires et le formateur pour assurer l'interactivité.
- > Présentation et explication des concepts détaillés dans le support de cours.
- > Retours d'expérience dans d'autres structures pour illustrer certains points.
- > Le programme est susceptible d'être adapté au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.



2.06

Public

Direction, DRH, service RH de l'établissement, représentants du personnel; constitution d'un groupe de travail paritaire

Organisé par

KPMG

Durée

de 1 à 4 jours

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Module Flash – Mise en place du télétravail – KPMG

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

> évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;

> stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en œuvre ou d'élargir la pratique du télétravail.

- > Connaître le cadre juridique du télétravail.
- > Comprendre le télétravail et les évolutions organisationnelles qu'il génère.
- > Construire des outils pertinents pour la mise en œuvre du télétravail.
- > Préparer la conduite du changement dans sa structure.
- > Construire la feuille de route propre à son établissement.

Programme**Appréhender le contexte réglementaire**

> Présentation du cadre légal et du benchmark.

Réaliser un diagnostic de l'existant

- > Si le télétravail est déjà en place : nombre d'agents en télétravail, nombre de jours par semaine, métiers concernés.
- > Points positifs et négatifs de l'expérience le cas échéant.
- > Outils existants ou à mettre en place.

Définir les principes de mise en place ou d'élargissement du télétravail

- > Prédéfinition des modalités opérationnelles.
- > Définition de la feuille de route et de son déploiement.

Mettre en place un suivi du déploiement

- > Réalisation d'un point d'étape.
- > Ajustements de la feuille de route au regard des retours et des enseignements des quatre premiers mois de déploiement.

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > Une très bonne connaissance des enjeux de la mise en place du télétravail d'un point de vue réglementaire et du management à distance avec une forte capacité de benchmark grâce à nos nombreux accompagnements de structures publiques.
- > Une animation favorisant la réflexion collective et les remontées terrain.

- > Une intersession permettant un point d'étape à la mise en œuvre avec d'éventuels ajustements au regard de la réalité du déploiement.
- > Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.



2.06

Public

Responsables RH, cadres de service, chefs de projet « télétravail » et toute personne chargée de la mise en œuvre du télétravail

Organisé par
SOFAXIS

Durée

de 1 à 4 jours

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Module Flash – Mise en place du télétravail – SOFAXIS

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Connaître le cadre juridique du télétravail applicable à votre secteur d'activité.
- > Appréhender les enjeux et les impacts organisationnels du télétravail (management à distance, régulation de la charge, cohésion d'équipe, espaces de travail, usage des outils numériques, etc.).
- > Préparer le déploiement du télétravail (pilotage, méthode, outils, etc.).
- > Intégrer la question du travail au cœur de la démarche (individu, métier, service).
- > Élaborer une feuille de route sur mesure.

- > Lever les freins pour consolider et pérenniser la démarche.
- > Procéder à des ajustements et évaluer le dispositif dans le cadre d'un retour d'expérience.

Programme

Le module (avec intersessions éventuelles) s'organise autour des étapes suivantes.

Définir le cadre juridique du télétravail

- > Identifier les leviers et facteurs de mise en œuvre du télétravail.
- > Comprendre les déterminants de la qualité de vie au travail en télétravail.

Évaluer les impacts du déploiement du télétravail à l'échelle des individus, des métiers et des services

- > Piloter le déploiement du télétravail (cadre méthodologique et outils pratiques de mise en œuvre).
- > Suivre et ajuster le télétravail au cours du temps : retour d'expérience, ressources, difficultés.
- > Partager les freins et les réussites.

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- > Formalisation d'une feuille de route adaptée favorisant la mise en œuvre opérationnelle du télétravail ou son élargissement, ajustée à chaque établissement.
- > Méthodologie experte visant à concilier performance organisationnelle et qualité de vie au travail en travaillant sur les cinq déterminants identifiés comme favorables à un télétravail raisonné.
- > Intersession de 6 mois permettant à chaque participant d'expérimenter puis de bénéficier d'un temps partagé de retour d'expérience avec les pairs.
- > Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.



2.06

Public

Directions, DRH, préventeurs, responsables de service, chargés de mission QVT, cadres de service

Organisé par

SOFAXIS

Durée

3 heures

Renseignement complémentaire

Cette actions est destinée à être déployée en intra

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

QVT – Webinaire – Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien ?

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leur famille ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

Intégrer la qualité de vie au travail dans les pratiques managériales et, de manière plus globale, à la gouvernance d'une organisation, est devenu un enjeu majeur en matière d'amélioration des conditions de travail, d'attractivité et de performance globale. À ce titre, les objectifs du webinaire sont les suivants :

- > comprendre les mécanismes de la santé psychologique au travail ;
- > faire le point sur les obligations légales de l'employeur en matière de santé au travail ;
- > connaître l'évolution des concepts, ainsi que leur articulation : RPS, QVT, QVCT, etc. ;
- > identifier les pratiques organisationnelles favorables et les leviers opérationnels de la QVT ;
- > manager (par) la qualité de vie au travail au quotidien (principes, méthodes, exemples).

Programme

- > Définition de la santé psychologique au travail.
- > Évolution des stratégies de prévention : des RPS à la QVT, différences, articulations.
- > Les obligations légales de l'employeur et la question du rapport « coût-bénéfice ».
- > Agir sur la qualité de vie au travail : un focus sur le développement des pratiques organisationnelles prédictives.
- > Évaluer la maturité de son organisation en matière de politique Qualité de vie au travail : principes méthodologiques.

- > Pratiquer la QVT au quotidien : quelques exemples autour des thèmes du « référentiel QVT » Sofaxis (illustration sous forme de « vignettes » issues des démarches QVT menées).
- > Questions/réponses des participants.



2.07

Public

Maîtres et maîtresses de maison

Organisé par

CARREL CENTRE DE FORMATION

Durée

3 jours

Pré-requis

Avoir validé la certification CPNE Maître-esse de maison

Contact

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anfh.fr
> 04 91 17 71 24

Perfectionnement Maître et maîtresse de maison : superviser son équipe

Certains maîtres et maîtresses de maison en poste ont à superviser une équipe d'agents d'entretien et/ou de service. Cette mission requiert des compétences spécifiques de leadership à développer et à mettre en œuvre.

Ce projet s'inscrit dans la continuité de la formation Maîtres et maîtresses de maison et a pour vocation d'accompagner la fonction de supervision d'équipe.

Objectifs

Identifier les missions de la fonction de supervision d'équipe

- > Savoir s'auto-évaluer dans la mise en œuvre de ses compétences.
- > Avoir confiance en soi et être en capacité de se positionner dans une mission de supervision d'équipe.
- > Connaître les principes de la dynamique d'équipe et savoir donner du sens pour motiver.
- > Acquérir des outils de communication.
- > Savoir transmettre des consignes et des savoir-faire.
- > Être capable d'animer une réunion.
- > Savoir mener un entretien individuel et recadrer une personne.
- > Analyser les situations et les problèmes et établir un reporting à sa hiérarchie.

Programme

JOUR 1

- > Les missions de la supervision, leur sens et les enjeux.
- > Les compétences en jeu.
- > Le sens à donner à sa fonction et à ses missions.
- > La confiance en soi et l'assertivité.
- > Transformer ses croyances limitantes.
- > Le cadre de la supervision d'équipe, la clarté et l'affirmation.

JOUR 2

- > La dynamique d'équipe et les différents types de positionnement.
- > Les outils d'intelligence émotionnelle.
- > La communication et la motivation d'équipe basée sur les faits, les valeurs, les objectifs et l'action.
- > La gestion de situations difficiles et de tension.
- > L'élaboration d'une fiche de poste.
- > La définition des objectifs et la transmission de consignes et de savoir-faire.
- > L'exercice du contrôle des prestations.
- > L'animation de réunions : les règles, les différents temps.
- > Préparer et animer une réunion en tenant compte du positionnement des collaborateurs.
- > Gérer des résistances et des désaccords.

JOUR 3

- > L'entretien individuel de transmission et de régulation.
- > Mener les entretiens-clés/définir le cadre, les valeurs, les règles, les objectifs.
- > Recadrer un membre de l'équipe, gérer les écarts et les dérives.
- > La technique de l'exercice de recadrage.
- > La méthodologie d'analyse de situations.
- > La cadrage de problème : la méthode.
- > Entraînement à l'analyse de situations.
- > Faire un tableau de bord.
- > Communiquer efficacement avec la hiérarchie.

2.08

Public

Toute personne en situation de direction, d'encadrement ou concernée directement par ce sujet

Organisé par

PRIMUM NON NOCERE

Durée

2 heures

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anhf.fr
> 04 91 17 71 38

Webinaire DD – Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de son établissement ?

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail.

WEBINAIRE 1*SENSIBILISATION GÉNÉRALE***Objectifs**

- > Présenter de façon globale mais complète le contexte, les objectifs et les enjeux liés au développement durable en établissement.
- > Présenter des retours d'expérience et des bonnes pratiques en établissement.

Programme

- > Présentation des enjeux dans le domaine de la santé publique.
- > Présentation des quatre piliers du développement durable.
- > Présentation des avantages de la RSE (attractivité de l'emploi, performances, création de valeur, etc.).
- > Présentation des initiatives et de la réglementation française.

WEBINAIRE 2*COMMENT MENER UN DIAGNOSTIC DE DÉVELOPPEMENT DURABLE***Objectifs**

- > Comprendre pourquoi et comment mener un diagnostic de développement durable.

WEBINAIRE 3*COMMENT FORMALISER UN PLAN D'ACTION ET UNE POLITIQUE (OU UNE ACTION) PERSONNALISÉS/ ADAPTÉS À L'ÉTABLISSEMENT ?*

- > Comprendre les normes et référentiels (ISO 14001, ISO 26000, ISO 9001, EMAS, etc.).
- > Comprendre quels sont les acteurs et partenaires d'accompagnement ainsi que les outils mobilisables de développement durable.

Programme

Présentation de différentes méthodologies et d'outils de réalisation d'un diagnostic.

WEBINAIRE 4*COMMENT METTRE EN ŒUVRE LES ACTIONS ET LES PRIORISER ?*

- > Mettre en œuvre les actions propres au pilier économique du développement durable.
- > Mettre en œuvre les actions propres au pilier social du développement durable.
- > Mettre en œuvre les actions propres au pilier environnemental du développement durable.
- > Mettre en œuvre les actions propres au pilier sociétal du développement durable.

Programme

- > Rappel des enjeux liés aux piliers du développement durable.
- > Présentation d'actions et d'outils pouvant être mis en place par les établissements.
- > Présentation de retours d'expérience et de bonnes pratiques.

2.09

Public
Tout public

Organisé par
MOINE

Durée
4 jours

Contact
Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

Gestion et prévention des situations de crise et de violence

Les établissements sociaux et médico-sociaux connaissent une augmentation significative et préoccupante des actes de violences et des situations de crise dans leurs différents services. Ces événements mettent à mal la sécurité et la psychologie des professionnels et des usagers.

Objectifs

- > Détecter et identifier les facteurs déclenchants d'une situation de violence.
- > Prévenir l'escalade et anticiper sur les situations pouvant dégénérer.
- > Maîtriser les techniques de communication appropriées pour gérer l'agressivité en amont et en situation.
- > Être capable d'adapter son attitude, son comportement et de mieux gérer son stress et ses émotions face à un ou des agresseurs afin d'assurer au mieux sa propre sécurité et celle de son entourage.
- > Avoir recours à des techniques d'auto-défense afin de maintenir une distance de sécurité, pouvoir se protéger et se dégager.
- > S'accorder en équipe sur les modalités de réactions individuelles et collectives en fonction des situations critiques rencontrées.

Programme

JOUR 1

- > Compréhension et prévention des situations de violence.
- > Comprendre la violence.
- > Le cadre légal.
- > Repérer les situations de violence.
- > Techniques d'autodéfense.

JOUR 2

- > Avoir recours à des techniques d'autodéfense.
- > Techniques individuelles.
- > La contention.
- > Le travail collaboratif.

JOUR 3

- > Désamorcer les situations de violence.
- > Communiquer pour désamorcer la violence.
- > Gérer son stress et ses émotions.
- > Techniques verbales et physiques.

JOUR 4

- > Retour d'expérience et analyse des pratiques.
- > Retour d'expérience.
- > Analyse des situations problèmes.
- > Techniques globales individuelles et collectives.

2.10

Public
Tout public

Organisé par
CRISALYDE

Durée
1 jour

Contact
Audrey DAVID
> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Renforcement de la cyber-vigilance : acquérir les bons réflexes – CRISALYDE

Cette formation a pour but de renforcer les connaissances et la vigilance des agents de la Fonction publique hospitalière face aux enjeux de cybersécurité. À travers cette formation, les apprenants seront sensibilisés à la cybervigilance au quotidien dans leur travail, pour être en mesure de détecter les menaces, alerter, et appliquer les premières

mesures réflexes en cas de cyberattaque. La formation alterne des contenus théoriques, des temps d'échanges, des démonstrations et des jeux de mise en situation. Ces derniers permettent d'illustrer, très concrètement, la manière dont un agent pourrait ouvrir accidentellement la porte à une cyberattaque.

Objectifs

- > Appréhender la cybercriminalité, ses objectifs, et les risques inhérents aux établissements de santé.
- > Prendre conscience du rôle contributeur de chacun dans la cybersécurité des établissements de santé.
- > Être en mesure de détecter les menaces les plus courantes et de réagir.
- > Accompagner l'adoption du numérique au sein des établissements de santé en adoptant une posture de vigie et de diffusion des bonnes pratiques.

Programme

Appréhender la cybercriminalité

- > Travail de groupe et « Dessinons internet ».
- > Exposé interactif sur les cybercriminels.
- > Jeu de cartes « Simulation d'une cyberattaque ».

Prendre conscience du rôle de contributeur de chacun

- > Analyse réflexive des pratiques professionnelles.
- > Exposé interactif sur la cybersécurité.

Être en mesure de détecter les menaces.

Les e-mails malveillants

- > Démonstration de hacking *via* e-mail malveillant.
- > Exercice de représentation sur les critères suspects.
- > Entraînement par atelier pour trouver les e-mails malveillants.
- > Exposé interactif sur les pièces jointes.

Les arnaques et fraudes

- > Exposé interactif de présentation des diverses fraudes par e-mail et SMS.

Mots de passe et authentification forte

- > Démonstration de hacking lié au mot de passe.
- > Reformulation et synthèse par les apprenants.
- > Démonstration commentée sur l'utilisation des gestionnaires de mots de passe.

Modalités pédagogiques

- > Tours de tables
- > Travail de groupe
- > Exposés interactifs
- > Jeu de cartes
- > Analyse réflexive
- > Démonstration de hacking
- > Entraînements par atelier
- > Cas concrets

2.10

Public
Tout public

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Durée
1 jour

Contact
Audrey DAVID
> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Renforcement de la cyber-vigilance: acquérir les bons réflexes – DÉMÉTER SANTÉ

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement avec le développement de nouveaux outils numériques et de nouveaux acteurs, comprenant leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus à prendre à la légère : en effet, une panne informatique peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins. Face à ces risques nouveaux, les agents de la Fonction publique hospitalière sont les

premiers concernés. En réponse à ces risques croissants, il convient pour chaque agent de renforcer sa capacité à faire face aux risques et aux attaques en renforçant ses compétences en cybervigilance. Le but de cette journée de formation est de permettre aux agents de connaître les risques et les types d'attaque et de savoir y faire face tout en s'insérant de manière efficiente dans la politique de sécurité informatique de leur établissement.

Objectifs

- > Comprendre à quoi sert la Sécurité des systèmes d'information (SSI) dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins).
- > Comprendre son rôle dans la sécurité informatique de son établissement.
- > Connaître et détecter les différents types de menaces (motivations des cyber-criminels, victimes potentielles, etc.).
- > Développer un esprit critique et devenir vigilant.
- > Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau (points de vigilance et bonnes pratiques).

Programme

- > État de la menace cyber aujourd'hui.
- > Quel rôle pour la SSI.
- > L'impact des agents sur la sécurité d'un établissement.
- > L'agent un acteur-clé de la SSI.
- > Le rôle de l'agent au quotidien et en période de crise.
- > Le rôle de l'agent dans l'évolution du SI.
- > L'environnement technique et les menaces.
- > Les types de cyberattaque et leurs impacts.
- > Lutter à son niveau contre la cybercriminalité.
- > Les points de vigilance dans sa pratique.
- > Méthode d'analyse des droits d'accès.
- > Méthode d'analyse d'un e-mail.
- > Comment détecter de l'ingénierie sociale.
- > Choisir avec soin ses mots de passe.
- > Mettre à jour régulièrement ses logiciels.
- > Bien connaître ses utilisateurs et ses prestataires.

- > Effectuer des sauvegardes régulières.
- > Sécuriser l'accès wifi de son établissement.
- > Être aussi prudent avec son ordiphone (smartphone).
- > Protéger ses données lors de ses déplacements.
- > Être prudent lors de l'utilisation de sa messagerie.
- > Télécharger ses programmes sur les sites officiels.
- > Être vigilant lors d'un paiement sur Internet.
- > Séparer les usages personnels des usages pros.
- > Prendre soin de ses informations.

Modalités pédagogiques

- > Expression guidée par questionnement.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Échanges.
- > Etude de cas, analyse de situations.
- > Démonstration, exercices. Lecture commentée de textes (documentaires, législatifs).
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu

2.11

Public
Tout public

Organisé par
CRISALYDE

Durée
2 heures

Contact
Audrey DAVID
> a.david@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Projet | Cyberattaque : connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage – CRISALYDE

Module 1 – Webinaire – Se sensibiliser à la cybersécurité

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cybermenaces sont encore peu connus. Ce séminaire, dont l'objectif est de sensibiliser les participants à la cybersécurité, vous apportera une

connaissance de la cybercriminalité, vous permettra de savoir identifier les cybermenaces et les actions malveillantes et d'appréhender les conséquences d'une cyberattaque à travers des récits anecdotiques, des démonstrations et des jeux interactifs.

Objectifs

- > Appréhender la cybercriminalité et ses conséquences pour les établissements de santé.
- > Sensibiliser les agents aux risques numériques.
- > Connaître les principaux types d'attaque.
- > Savoir détecter les menaces liées aux e-mails malveillants et acquérir les bons réflexes.
- > Comprendre les dispositifs de cyberdéfense de l'Anfh.

Programme

La cybercriminalité, ses objectifs et ses conséquences

- > Les acteurs de la cybercriminalité : les cybercriminels et leurs motivations.
- > Les cybermenaces et leurs conséquences sur les établissements de santé.

Les e-mails malveillants

- > Détecter les e-mails malveillants : les liens douteux et les pièces jointes piégées.
- > Les bons réflexes suite à un e-mail malveillant.
- > Les mots de passe et l'authentification forte.
- > Les outils pour choisir de bons mots de passe et les retenir.
- > L'authentification à deux facteurs.

Les mises à jour pour se protéger des cyberattaques

- > Les vulnérabilités des systèmes non mis à jour.
- > L'intérêt des mises à jour pour garantir la sécurité des appareils.

Présentation des dispositifs cyber de l'Anfh.

Modalités pédagogiques

- > Exposés participatifs.
- > Quiz et jeux interactifs.
- > Démonstrations de hacking.
- > Questionnaire d'évaluation et de satisfaction.

2.11

Public

Tout personnel du bureau des admissions

Organisé par
DÉMÉTER

Durée
1 jour

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Projet | Cyberattaque : connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage – DÉMÉTER

Module 2 – Mise en situation cyberattaque pour les bureaux des entrées

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement avec le développement de nouveaux outils numériques, comprenant leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus aujourd'hui à prendre à la légère. S'il y a dix ans une panne informatique pouvait engendrer des désagréments passagers, elle peut aujourd'hui mettre à

l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins. Le bureau des entrées qui est en charge de l'admission et de la saisie des premières informations du patient joue donc un rôle important au sein du flux de données du SI. La maîtrise des modes dégradés et la continuité des activités sont vitales.

Objectifs

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins).
- > Lister les outils SI utilisés dans son service.
- > Reconnaître une situation de cyberattaque.
- > Concevoir l'activité du service sans ces outils.
- > Établir quels documents, peuvent pallier l'absence de système SI opérationnel.
- > Définir une procédure d'activité en mode dégradé.

Modalités pédagogiques

- > Expression guidée par questionnement.
- > Travail en sous-groupes.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Échanges.
- > Étude de cas, analyse de situations.
- > Démonstration, exercices.
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.

Programme

Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé et plus particulièrement dans son service

- > Quel est aujourd'hui l'état de la menace cyber ?
- > Les principes de base de la SSI.
- > L'importance du BDE dans la sécurité des parcours patients.

Lister les outils SI utilisés dans son service et les risques associés à chaque outil qui dysfonctionnerait

- > Comprendre le rôle et le fonctionnement de chaque outil.
- > Connaître et visualiser facilement l'écosystème des outils SI de son service.

Concevoir l'activité du service sans ces outils.

Établir quels documents, peuvent pallier l'absence de système SI

- > Mesurer les impacts d'un dysfonctionnement total ou partiel du SI sur l'activité de son service.
- > Formaliser le fonctionnement possible de son service en l'absence total ou partielle du SI.

Reconnaître une situation de cyberattaque

- > Quels environnements techniques pour quels types de menace.
- > Reconnaître les cyberattaques les plus courantes.
- > Définir une procédure d'activité en mode dégradé spécifique à son service/pôle.
- > Le mode dégradé.
- > Le mode dégradé : installation.
- > Le mode dégradé dans la durée.
- > Quitter le mode dégradé.
- > L'après mode dégradé.
- > Simulation de mise en œuvre du mode dégradé.

2.11

Public

Tout personnel du bureau des admissions

Organisé par

CRISALYDE

Durée

1 jour

Contact

Audrey DAVID

> a.david@anhf.fr

> 04 91 17 71 28

Projet | Cyberattaque : connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage – CRISALYDE

Module 2 – Mise en situation cyberattaque pour les bureaux des entrées

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus. Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber-crise, vous apportera

des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber-crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- > Identifier ce qu'est une crise cyber.
- > Connaître les typologies de crises cyber.
- > Identifier les impacts d'une cyberattaque sur les systèmes d'information.
- > Se confronter à une gestion de crise cyber et savoir mettre en place une procédure en mode dégradé.

Programme

Qu'est-ce qu'une crise cyber ?

- > La définition de la cyber-crise.
- > Les typologies de crises cyber.
- > Identifier les impacts d'une crise cyber.
- > Identification des outils SI.
- > Connaître l'impact fonctionnel des cyberattaques sur les outils SI.
- > L'exercice de crise cyber.
- > La reconnaissance d'une situation de crise.
- > La remontée de l'alerte.
- > Définir et mettre en place une procédure en mode dégradé.
- > Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration.

Modalités pédagogiques

- > Exposés participatifs.
- > Quiz, jeux et ateliers interactifs.
- > Travaux de simulation en groupe : utilisation de scénarios pédagogiques favorisant l'analyse de pratiques et la simulation, visant à comprendre le fonctionnement, les enjeux et conséquences d'une cyberattaque.
- > Phases de debrief régulières.
- > Support de retour d'expérience du formateur.
- > Questionnaire d'évaluation et de satisfaction de la formation.
- > Supports « Pour aller plus loin ».

2.11

Public

Tout personnel
du service biomédical

Organisé par

DÉMÉTER

Durée

1 jour

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Projet | Cyberattaque: connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage – DÉMÉTER

Module 3 – Mise en situation cyberattaque dans un service de génie biomédical

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement avec le développement de nouveaux outils numériques comprenant leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus aujourd'hui à prendre à la légère. S'il y a dix ans une panne informatique pouvait engendrer des désagréments passagers, elle peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins.

Les services biomédicaux gèrent une grande quantité de données confidentielles ainsi que des équipements et des services indispensables à la continuité des soins. À ce titre la protection des données, la réactivité et la reprise sur incident sont des critères qui doivent sans cesse être challengés et améliorés. La réalité d'une cyberattaque impose des évolutions dans les pratiques.

Objectifs

- > Comprendre à quoi sert le SSI dans un établissement de santé
- > Comprendre les interactions entre le service biomédical et le SSI
- > Connaître le risque de piratage des appareils médicaux
- > Communiquer efficacement avec le SSI
- > Savoir être vigilant lors de la maintenance des appareils médicaux
- > Définir un protocole de mise au rebut des disques durs contenant des données de santé
- > Établir des protocoles d'action en cas de cyberattaque.

Programme

Quel est aujourd'hui l'état de la menace cyber ?

- > Les principes de base de la SSI.
- > L'intégration des personnels biomédicaux dans la SSI.

Des appareils connectés et donc vulnérables

- > Les bonnes pratiques pour la connexion d'équipement de santé

Les attaques sur les appareils médicaux

- > Savoir évaluer les risques pour un appareil ou une situation donnée.

Communiquer avec la SSI pour maintenir la sécurité

- > Quelle communication en période de crise
- > Communiquer sur les évolutions des matériels et les remontées utilisateurs
- > Bien communiquer la méthode CNV
- > Mise en situation au travers d'un cas pratique

Les étapes de la maintenance

- > Effacer et mettre au rebut un disque dur de manière sécurisé

Quels environnements techniques pour quel type de menaces

- > Co-Construction d'un protocole d'action contre les menaces vues ci-dessus
- > Mise en application d'un plan d'action
- > Debriefing sur le plan d'action avec le SSI et le formateur si simulation sur équipements réel

Modalités pédagogiques

- > Travail en sous groupes
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Étude de cas, analyse de situations
- > Démonstration, exercices
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail

2.11

Public

Tout personnel
du service biomédical

Organisé par

CRISALYDE

Durée

1 jour

Contact

Audrey DAVID

> a.david@anfh.fr

> 04 91 17 71 28

Projet | Cyberattaque : connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage – CRISALYDE

Module 3 – Mise en situation cyberattaque dans un service de génie biomédical

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus. Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber-crise, vous apportera

des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber-crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci sur le service biomédical, en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- > Identifier ce qu'est une crise cyber.
- > Connaître le risque de piratage des appareils médicaux.
- > Comprendre les interactions entre le service biomédical et le service de sécurité informatique.
- > Se confronter à une gestion de crise cyber et savoir identifier les risques d'une cyberattaque sur les appareils biomédicaux.

Programme

Qu'est-ce qu'une crise cyber ?

- > La définition de la crise.
- > La définition de la crise cyber.

Le risque de piratage des appareils médicaux

- > Identification des appareils utilisés quotidiennement.
- > Comprendre l'enjeu de maintenance de ces appareils vulnérables.

Les interactions entre le service biomédical et le service de sécurité informatique

- > La reconnaissance d'une situation de crise.
- > La remontée de l'alerte.
- > L'identification des besoins en situation de crise cyber.
- > Comprendre et identifier les risques générés par une cyberattaque sur les appareils biomédicaux.

Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration.

Modalités pédagogiques

- > Exposés participatifs.
- > Quiz, jeux et ateliers interactifs.
- > Travaux de simulation en groupe : utilisation de scénarios pédagogiques favorisant l'analyse de pratiques et la simulation, visant à comprendre le fonctionnement, les enjeux et conséquences d'une cyberattaque.
- > Phases de debrief régulières.
- > Support de retour d'expérience du formateur.
- > Questionnaire d'évaluation et de satisfaction de la formation.
- > Supports « Pour aller plus loin ».

2.11

Public

Tout personnel
du service technique

Organisé par

DÉMÉTER

Durée

1 jour

Contact

Audrey DAVID

> a.david@anhf.fr

> 04 91 17 71 28

Projet | Cyberattaque: connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage – DÉMÉTER

Module 4 – Mise en situation d'une cyberattaque pour les services techniques

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement avec le développement de nouveaux outils numériques, comprenant leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus aujourd'hui à prendre à la légère. S'il y a dix ans une panne informatique pouvait engendrer des désagréments passagers, elle peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins. Le service technique gère un grand nombre d'appareils et de systèmes

connectés ayant des fonctions de support et de sécurité. Il est donc indispensable que ce service soit capable de mettre en place une politique de sécurisation de ses appareils connectés. Les appareils supports étant également plus répandus et plus nombreux, il est important de mettre en place une politique de gestion des risques et de réponse sur incident.

Objectifs

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins).
- > Comprendre les interactions entre les différents appareils connectés et le service sécurité informatique.
- > Connaître le risque de piratage des appareils.
- > Être confronté à des scénarios d'attaque mettant en cause ces appareils connectés.
- > Apprendre à réagir efficacement en cas de cyberattaque.

Programme

Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé et plus particulièrement dans son service

- > Quel est aujourd'hui l'état de la menace cyber ?
- > Les principes de base de la SSI.
- > L'intégration des personnels techniques dans la SSI.

Comprendre les interactions entre les différents appareils connectés et le service sécurité informatique

- > Le rôle de la SSI au sein d'un établissement.
- > La SSI garante de la sécurité des périphériques et des données.

Connaître le risque de piratage des appareils

- > Diagnostiquer son SI et évaluer les risques dans son environnement.
- > Méthode d'évaluation des risques, équipement par équipement.
- > Mise en situation, évaluation de plusieurs objets connectés de l'établissement.
- > Debriefing, discussion et partage de connaissances sur la méthode AMDEC et le scoring des objets.

Être confronté à des scénarios d'attaque mettant en cause ces appareils connectés

- > Mise en situation face à différents scénarios d'attaque

Apprendre à réagir efficacement en cas de cyberattaque

- > Quels environnements techniques pour quels types de menace.
- > Reconnaître les cyberattaques les plus courantes.
- > Réagir à une cyberattaque.
- > Mise en situation d'une réponse à une cyberattaque.

Modalités pédagogiques

- > Expression guidée par questionnaire.
- > Travail en sous-groupes.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Échanges.
- > Étude de cas, analyse de situations.
- > Démonstration, exercices.
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.

2.11

Public

Tout personnel
du service technique

Organisé par

CRISALYDE

Durée

1 jour

Contact

Audrey DAVID

> a.david@anfh.fr

> 04 91 17 71 28

Projet | Cyberattaque : connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage CRISALYDE

Module 4 – Mise en situation d'une cyberattaque pour les services techniques

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus. Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber-crise, vous apportera

des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber-crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci sur les appareils connectés, en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- > Identifier ce qu'est une crise cyber.
- > Connaître le risque de piratage des appareils connectés techniques.
- > Comprendre les interactions entre les appareils connectés techniques et le service de sécurité informatique.
- > Se confronter à une gestion de crise informatique et savoir identifier les risques d'une cyberattaque sur les appareils connectés.

Programme

Qu'est-ce qu'une crise cyber ?

- > La définition de la crise cyber.
- > Les typologies des crises cyber.

Le risque de piratage des appareils connectés techniques

- > Identification des appareils utilisés quotidiennement.
- > Connaître les conséquences d'un dysfonctionnement majeur de ces appareils.
- > Identifier les risques de piratage liés à une cyberattaque.

Les interactions entre les appareils connectés et le service de sécurité informatique

- > La reconnaissance d'une situation de crise.
- > Identifier les actions les plus efficaces à mettre en place pour répondre à une situation de crise cyber.
- > L'identification des besoins et de ses interlocuteurs en situation de crise cyber.

- > Comprendre et identifier les risques générés par une cyberattaque sur les appareils connectés.

Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration.

Modalités pédagogiques

- > Exposés participatifs.
- > Quiz, jeux et ateliers interactifs.
- > Travaux de simulation en groupe : utilisation de scénarios pédagogiques favorisant l'analyse de pratiques et la simulation, visant à comprendre le fonctionnement, les enjeux et conséquences d'une cyberattaque.
- > Phases de debrief régulières.
- > Support de retour d'expérience du formateur.
- > Questionnaire d'évaluation et de satisfaction de la formation.
- > Supports « Pour aller plus loin ».

2.11

Public

Tout agent de la FPH travaillant aux services de direction

Organisé par
DÉMÉTER

Durée
2 jours

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Projet | Cyberattaque : connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage DÉMÉTER

Module 5 – Mise en situation d'une cyberattaque pour les services de direction

Le rôle de la direction de l'établissement dans la gestion de la cybersécurité est central. En effet il lui incombe de piloter les équipes et les moyens mis en œuvre afin d'assurer la sécurité informatique de l'établissement qui dépend d'elle. À cette fin il lui faudra définir un ensemble de règles et de protocoles afin de construire et utiliser une chaîne décisionnelle efficace. C'est également elle qui validera les

plans d'action et de réponse sur incident de l'ensemble de ses équipes.

En période de crise elle aura également le rôle crucial de communiquer en interne et en externe et de piloter la crise en priorisant, organisant et contrôlant les efforts de chacun afin de maintenir les activités et de revenir le plus vite à un état normal de fonctionnement.

Objectifs

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins).
- > Communiquer efficacement avec le SSI.
- > Repérer les acteurs.
- > Mettre en place une chaîne décisionnelle efficace.
- > Déployer un plan d'action prédéfini.
- > Mettre en place un plan de communication adapté en interne et en externe.

Modalités pédagogiques

- > Expression guidée par questionnement.
- > Travail en sous-groupes.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Échanges.
- > Étude de cas, analyse de situations.
- > Démonstration, exercices.
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.

Programme

Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé et plus particulièrement dans son service

- > Quel est aujourd'hui l'état de la menace cyber ?
- > Les principes de base de la SSI.
- > La direction : le centre de planification de la politique SSI.

Communiquer efficacement avec le SSI

- > Maîtriser le vocabulaire et les lignes directrices.
- > Les types de cyberattaque et leurs impacts.
- > Connaître les bases de son SI.
- > Méthode de communication.

Repérer les acteurs, mettre en place une chaîne décisionnelle efficace

- > Les acteurs qui interviennent sur le SI.

- > Les processus de décision et de contrôle en période normale et en période de crise.
- > Mise en pratique avec test du processus décisionnel

Connaître les prérogatives de chaque secteur d'activité

- > Définir les rôles et les responsabilités de chacun vis-à-vis du SI et de ses équipements.

Déployer un plan d'action prédéfini

- > Mise en situation pratique.

Mettre en place un plan de communication adapté

- > Connaître les parties prenantes.
- > Mettre aux points les procédures de communication.
- > Exemple de communication.
- > Mise en pratique, rédaction.

2.11

Public

Équipes de direction

Organisé par

CRISALYDE

Durée

1 jour

Contact

Audrey DAVID

> a.david@anfh.fr

> 04 91 17 71 28

Projet | Cyberattaque: connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage CRISALYDE

Module 5 – Mise en situation d'une cyberattaque pour les services de direction

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus. Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber-crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion

même de la cyber-crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts fonctionnels de celle-ci, en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- > Identifier ce qu'est une crise cyber.
- > Identifier les impacts fonctionnels d'une crise cyber sur les différents services.
- > Savoir prioriser les actions en situation de cyberattaque.
- > Se confronter à une gestion de crise cyber et savoir identifier les risques d'une cyberattaque.
- > Réagir en conférence de presse.

Programme**Qu'est-ce qu'une crise cyber ?**

- > La définition de la crise cyber.
- > Les typologies des crises cyber.

Les impacts d'une crise cyber sur les différents secteurs d'activité

- > Identification des acteurs impliqués dans chaque secteur d'activité.
- > Évaluer les connaissances de ces acteurs en crise cyber pour identifier leurs besoins.

La gestion de crise cyber

- > La reconnaissance d'une situation de crise.
- > Identifier et prioriser les actions les plus efficaces à mettre en place pour répondre à une situation de crise cyber.
- > L'identification des besoins et de ses interlocuteurs en situation de crise cyber.
- > Savoir s'exprimer en conférence de presse.

Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration.**Modalités pédagogiques**

- > Exposés participatifs.
- > Quiz, jeux et ateliers interactifs.
- > Travaux de simulation en groupe : utilisation de scénarios pédagogiques favorisant l'analyse de pratiques et la simulation, visant à comprendre le fonctionnement, les enjeux et conséquences d'une cyberattaque.
- > Phases de debrief régulières.
- > Support de retour d'expérience du formateur.
- > Questionnaire d'évaluation et de satisfaction de la formation.
- > Supports « Pour aller plus loin ».

2.11

Public

Personnels d'un même domaine d'activité et personnes de la direction des services informatiques en charge de l'applicatif du domaine

Organisé par

ASCENT

Durée

2 jours

Contact

Audrey DAVID

> a.david@anhf.fr

> 04 91 17 71 28

Projet | Cyberattaque: connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage ASCENT

Module 6 – Comment piloter un Plan de continuité des activités

Face au risque d'interruption d'activité provoquée par des cyberattaques, la mise en œuvre d'un Plan de continuité des activités (PCA) est primordiale pour les établissements de santé. L'ensemble des mesures à mettre en œuvre, selon les divers scénarios de crise et la

durée de la crise, doit être déployé rapidement afin de maintenir l'organisation des soins et l'accueil des patients. Ce Plan de continuité des activités doit également prévoir la mise en place de l'activité en mode dégradé et anticiper la reprise à la normale des activités.

Objectifs

- > Savoir construire et déployer un PCA.
- > Reconnaître les enjeux et avantages d'un PCA.
- > Démontrer les étapes essentielles à la mise en œuvre d'un PCA.

Programme**JOUR 1****Élaborer un Plan de continuité des activités**

- > Principe et scénarios d'approche.
- > Mise en place SMCA.
- > Gestion de crise.
- > SMCA et amélioration continue.
- > Travaux pratiques : analyser des cas d'étude et prendre des décisions sur base d'énoncé pratique.

JOUR 2**Comprendre et anticiper les risques du facteur humain et techniques**

- > Identification des risques.
- > Événements redoutés (par domaine).
- > Plan d'action.
- > Évaluation des risques résiduels et acceptation ou remédiation.

Modalités pédagogiques

- > Distanciel.
- > Présentiel.
- > Cas pratiques.
- > Mises en situation.

2.11

Public

Personnels d'un même domaine d'activité et personnes de la direction des services informatiques en charge de l'applicatif du domaine

Organisé par

CRISALYDE

Durée

1 jour

Contact

Audrey DAVID

> a.david@anhf.fr

> 04 91 17 71 28

Projet | Cyberattaque: connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage CRISALYDE

Module 6 – Comment piloter un Plan de continuité des activités

Dans la gestion de crise, la continuité des activités occupe une place centrale. En effet, la priorisation des activités essentielles et l'élaboration d'un plan opérationnel sont primordiales pour parvenir à mettre en œuvre des solutions. Cette formation vous apportera une connaissance approfondie des outils de

continuité, de leur articulation ainsi que les clés de compréhension de la stratégie de continuité et de reprise d'activité notamment grâce à de nombreuses activités ludiques et interactives.

Objectifs

Comprendre le contexte et les objectifs d'un Plan de continuité des activités (PCA)

- > Identifier et gérer les risques prioritaires, formaliser les besoins de continuité.
- > Comparer et harmoniser les BIA (Business Impact Analysis).
- > Définir la stratégie et les outils de continuité des activités.
- > Rédiger une procédure de continuité d'activité.
- > Spécifier les procédures de gestion et de communication de crise.
- > Anticiper la reprise d'activité.

Programme

Le contexte et les objectifs du PCA

- > La notion de rupture de continuité d'activité.
- > Les enjeux du PCA.

Le contexte, les objectifs et la comitologie d'un PCA

- > Définition des rôles, des responsabilités et de la comitologie d'un PCA.
- > Définition des objectifs et du périmètre.
- > Les ressources documentaires à connaître.

La gestion des risques prioritaires

- > La cartographie des risques.
- > Le traitement du risque : l'approche par typologies d'impact.

L'identification et la formalisation des besoins de continuité

- > La conduite d'un entretien de BIA.
- > L'inventaire des processus.

L'identification des activités critiques et la conduite à tenir face à un scénario insoluble.

Le besoin d'harmonisation des BIA

- > Réaliser un entretien d'harmonisation.

Définir la stratégie et les outils de la continuité d'activité

- > Concevoir une stratégie de continuité d'activité adaptée.
- > Traiter l'absence de solution de continuité.

Modalités pédagogiques

- > Exposés participatifs.
- > Quiz d'évaluation des connaissances.
- > Jeux et ateliers interactifs en sous-groupes.
- > Des phases de debrief régulières.
- > Questionnaire d'évaluation et de satisfaction de la formation.

2.11

Public

Professionnels des SI,
équipe SSI
et administrateurs

Organisé par

ASCENT

Durée

2 jours

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Projet | Cyberattaque: connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage ASCENT

Module 7 – Formation-action : simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques

Les professionnels des SI sont au cœur de la cybersécurité d'un établissement et seront les premiers sollicités en cas d'attaque. Si beaucoup est déjà fait sur le travail de renforcement de la sécurité des systèmes, il faut

également être en mesure de réagir ou d'agir efficacement lorsque « tout plante ». À l'instar des entraînements à la sécurité incendie, la sécurité des SI doit aussi appréhender la gestion de crise lorsque le risque survient.

Objectifs

- > Appréhender les méthodes d'attaque et prévoir les mécanismes de défense adaptés.
- > Mettre en place les premières actions pour limiter les dégâts.
- > Informer/dialoguer efficacement avec la direction.
- > Solliciter les bons acteurs extérieurs.
- > Faciliter le fonctionnement de l'établissement en mode dégradé.
- > Spécifier les procédures de gestion de crise et de communication.
- > Assurer et anticiper la reprise.

Programme

JOUR 1

Compréhension des mécanismes d'attaques

- > Reconnaissance.
- > Découverte de vulnérabilités.
- > Écriture/exploit de failles.
- > Exfiltration.
- > Couverture des traces.
- > Répartition des travaux pratiques : 70 % / 30 %.

JOUR 2

Simulation réelle

- > Mise en pratique : avec un laboratoire comprenant un système d'information virtualisé (comprenant des serveurs, sites web, systèmes de messagerie, partages de fichiers, imprimantes, routeurs, postes de travail avec des OS reprenant ceux de l'environnement actuel du centre hospitalier, etc.). Le but étant de mettre en pratique en situation « réelle » une phase d'attaque et une phase de défense en simultanée permettant d'activer ainsi les différents protocoles.
- > Division en deux groupes : attaquants & défenseurs, inversement.
- > Répartition des travaux pratiques : 90 % / 10 %.

Modalités pédagogiques

- > Distanciel.
- > Présentiel.
- > Cas pratiques.
- > Mises en situation.

2.12

Public

Diplôme ouvert au public de la formation continue et de la formation initiale, personnels d'encadrement, praticiens et médecins hospitaliers, pharmaciens, responsables qualité, ensemble des professionnels du secteur sanitaire et du secteur médico-social

Organisé par

Institut Montpellier Management à l'Université de Montpellier, en partenariat avec le C2DS et le CESEGH

Durée

200 heures

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

Diplôme universitaire « Management du développement durable en santé »

Dans un contexte de sensibilisation croissante des acteurs de la santé à leur rôle environnemental, social et sociétal et d'une formalisation théorique progressivement plus approfondie de celui-ci, ce DU Management du développe-

ment durable en santé vise à transmettre les savoirs constitués en la matière auprès du public des responsables hospitaliers et des entreprises qui interviennent dans les secteurs sanitaire et médico-social.

Objectifs

- > Comprendre ce qu'est le développement durable en santé et ses enjeux.
- > Pouvoir l'expliquer en interne dans leur établissement.
- > Initier une démarche de développement durable en établissement de santé.
- > Participer activement à un réseau de professionnels de santé formés.

Programme

Le Diplôme d'Université Management du développement durable en santé est un diplôme délivré par l'Institut Montpellier Management à l'université de Montpellier, en partenariat avec le C2DS et le CESEGH. Il sanctionne une formation assurée conjointement par des intervenants universitaires et des professionnels du secteur de la santé. Responsable du diplôme : professeur Gérald Naro. Coordonnateur du diplôme : Olivier Toma.

Candidature

Le dossier de candidature est téléchargeable dès à présent sur le site du CESEGH. Vous pouvez également vous rapprocher de l'Anfh. La date limite de dépôt du dossier est fixée au 11 décembre 2019.

Admission

L'admission se fait par sélection sur dossier par un jury composé des responsables de la formation.

Déroulement de la formation

Le suivi de la formation dans son intégralité totalise 200 heures d'enseignement se déroulant sur 11 mois à raison d'un module par mois de 2 à 2,5 jours consécutifs. Les sessions d'enseignement ont lieu à Montpellier au CESEGH. Le planning détaillé et le programme sont consultables sur le site du CESEGH.

Examens

Le diplôme est sanctionné par un examen écrit et la rédaction et soutenance à l'oral d'un mémoire.

Prise en charge

L'Anfh prend en charge les frais d'enseignement et de déplacement.

Stratégie et organisation *les formations à venir :*

2.13 Nouvelle évaluation et certification des ESMS

Pour plus d'information

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

2.14 Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

Pour plus d'information

Audrey DAVID
> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

2.15 Numérique en santé

Pour plus d'information

Audrey DAVID
> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

2.16 Place du son dans l'environnement professionnel

Pour plus d'information

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anhf.fr
> 04 91 17 71 24



Retrouvez toutes les informations
sur ces formations sur le site
de l'Anfh www.anfh.fr

L'Anfh poursuit l'accompagnement de ses adhérents en matière d'égalité professionnelle



Dans la continuité de ses engagements, l'Anfh investit sur cette question, en proposant un accompagnement nommé « Egal PRO » à ses adhérents ainsi qu'un parcours de 4 formations « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH ». Plus d'infos : www.anfh.fr
<https://www.anfh.fr/actualites/thematiques/egalite-femmes-hommes>

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

3.

Management

3.01

Organisé par
COMPÉTENCES
PRÉVENTION

Durée

14 jours, organisé sous
deux formats :

> 5 jours / 5 jours /
4 jours avec une
intersession d'environ
1 mois entre chaque
module

ou

> 4 jours / 4 jours /
4 jours / 2 jours avec une
intersession d'environ
1 mois entre chaque
module

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

DÉMARCHE PRAP2S – Devenir animateur en prévention des risques professionnels (sanitaire et social)

La formation-action Animateur en prévention secteur sanitaire et médico-social (ex HAPA) est la pierre angulaire d'une démarche de prévention des risques dynamique et pérenne dans les structures du sanitaire et social. À l'issue de cette formation, les stagiaires auront acquis une légitimité technique d'analyse de l'ensemble des risques

du secteur, qui leur permettra d'entretenir au quotidien la culture prévention dans l'établissement. Ils seront en mesure de structurer les remontées d'informations venant du terrain, de participer à la recherche de solutions adaptées et de suivre les résultats sur le long terme en collaboration avec les équipes et la direction.

Objectifs

Devenir animateur PRAP 2S pour animer et structurer une démarche de prévention des risques dynamique et participative dans son établissement.

Programme

Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels

Le cadre légal et institutionnel de la prévention des risques professionnels.

- > Les conséquences des risques dans l'établissement : la santé, le travail, la performance.
- > Les croyances et réalités entourant la santé et la performance.
- > Les processus d'apparition des risques.
- > Les notions d'accident de travail, accident de trajet et de maladie professionnelle.

Inscrire son action d'animateur dans une démarche de prévention

- > Appréhender une conception globale de la prévention.
- > Intégrer la démarche de prévention dans la gestion des activités de l'établissement.
- > Impulser une approche participative de la prévention.
- > Visualiser les rôles et actions-clés de chaque membre du personnel.

Élaborer un projet de prévention performant

- > La méthodologie de projet adaptée à la prévention des risques.
- > Réaliser un diagnostic de santé et performance de l'établissement et définir des objectifs stratégiques et opérationnels.
- > Communiquer de manière adaptée pour une sensibilisation efficace.

Mettre en œuvre l'évaluation des risques professionnels

- > Repérer les risques professionnels à son échelle.
- > Maîtriser les risques liés aux mobilisations et aux chutes.
- > Maîtriser les risques psychosociaux.
- > Maîtriser les risques biologiques et chimiques.
- > Élaborer des compléments d'amélioration ponctuels aux propositions des agents.

Animer la prévention des risques professionnels dans son établissement

- > Les méthodes d'organisation, de conduite et de suivi de réunion.
- > Adopter une communication opérationnelle.
- > Entretenir la culture de prévention.
- > Maîtriser le travail en réseau.

3.01

Public

Formateurs et personnels d'établissement

Organisé par

COMPÉTENCES PRÉVENTION

Durée

14 jours

> 5 jours / 5 jours /

4 jours avec une

intersession d'environ

1 mois entre chaque

module

ou

> 4 jours / 4 jours /

4 jours / 2 jours avec une

intersession d'environ

1 mois entre chaque

module

Contact

Margaux CAPELLO

> m.capello@anhf.fr

> 04 91 17 71 33

DÉMARCHE PRAP2S - Devenir formateur en prévention des risques professionnels (sanitaire et social)

La formation de Formateur PRAP2S se destine aux personnels souhaitant assurer des formations en prévention des risques liés à l'activité physique et accompagner les structures dans la mise en œuvre et l'animation de leur

démarche de prévention. À l'issue de la formation, les stagiaires auront les compétences techniques et pédagogiques nécessaires pour assurer des prestations de qualité, certifiantes auprès de l'INRS.

Objectifs

Devenir formateur PRAP 2S pour accompagner l'établissement dans sa démarche de prévention et former les salariés à devenir des acteurs de la prévention

> Accompagner l'établissement dans l'élaboration d'une démarche de prévention des risques.

> Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'établissement.

> Réaliser une formation d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique.

Programme

Prérequis obligatoire

Le suivi de la formation est conditionné par la réalisation, en amont, de 4 modules en e-learning visant à acquérir les bases en prévention des risques professionnels.

Une attestation de réussite est ensuite délivrée par l'INRS à l'agent.

Prérequis recommandé

L'inscription d'un encadrant à la formation « Piloter et manager une démarche de prévention ». Elle se déroule sur une journée et vise à expliquer les objectifs de la formation « Devenir formateur PRAP2S » afin de l'inscrire dans une démarche de prévention institutionnelle.

Session 1 – Accompagner l'établissement dans l'élaboration d'une démarche de prévention des risques

> Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques.

> Inscrire son action de « Conseiller prévention » dans une démarche de prévention.

> Élaborer un projet de prévention adapté à l'établissement.

Session 2 – Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'établissement

> Réaliser l'évaluation des risques professionnels.

> Maîtriser l'utilisation et l'explication des maintenances préventives.

> Animer la prévention des risques dans son établissement.

Session 3 – Réaliser une formation d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique

> Maîtriser les processus d'apprentissage chez l'adulte.

> Construire un déroulé pédagogique.

> Optimiser la transmission par une pédagogie performante.

Modalités pédagogiques

> Expérimentations, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

> Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en établissement pendant l'intersession.

3.01

Public

Directeurs et encadrants des structures sanitaires et sociales

Organisé par

COMPÉTENCES PRÉVENTION

Durée

1 jour

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

DÉMARCHE PRAP2S – Piloter et manager une démarche de prévention 2S (sanitaire et social)

La formation « Piloter et manager une démarche de prévention » est la référence pour les directeurs d'établissement et de structure du sanitaire et social souhaitant instaurer une démarche de prévention des risques dynamique et pérenne. À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en

mesure de piloter un projet structuré de qualité de vie au travail, d'adopter une communication participative adaptée et de maîtriser les outils et méthodes managériales permettant de susciter l'adhésion et l'implication du personnel dans la culture de prévention.

Objectifs

Initier et piloter une démarche de prévention des risques pour manager la santé et la performance dans son établissement

- > Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels.
- > Initier une démarche de santé et performance dans sa structure.
- > Manager la performance et la qualité de vie au travail.

Programme

Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels

- > Identifier le cadre légal et institutionnel de la prévention des risques.
- > Maîtriser les enjeux de la prévention des risques sur la santé, le travail et la performance.
- > Comprendre les processus d'apparition des risques professionnels.
- > Identifier les différents risques du secteur professionnel.
- > Clarifier les notions d'accident de travail, accident de trajet et de maladie professionnelle.

Initier une démarche de santé et performance dans son établissement

- > Appréhender une conception globale de la prévention dans son établissement.
- > Intégrer la démarche de prévention dans la gestion des activités de la structure.
- > Impulser une approche participative de la prévention dans son établissement.
- > Déterminer les rôles fondamentaux et les actions-clés de chaque acteur de l'établissement.

Manager la performance et la qualité de vie au travail

- > Définir une montée en compétences des acteurs adaptée aux besoins de sa structure.
- > Motiver et mobiliser sa structure dans la démarche santé et performance.
- > Modéliser ses premières actions de pilotage de la démarche.
- > Définir des critères de choix de son animateur en prévention.

Modalités pédagogiques

- > Illustrations par des cas concrets, interrogations, constructions en sous-groupes, application des outils et transposition aux réalités concrètes des stagiaires.
- > 40 % pratique et 60 % théorique.

3.01

Public

Formateurs PRAP et APS ASD

Organisé par

COMPÉTENCES PRÉVENTION

Durée

4 jours

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

DÉMARCHE PRAP2S – Recyclage ALM « Accompagne- ment à la mobilité pour les formateurs PRAP 2S / APS ASD » (sanitaire et social)

La formation accompagnement à la mobilité pour les formateurs PRAP 2S et APS ASD permet de mettre en œuvre des formations d'acteurs PRAP 2S (sanitaire et médico-social)

ou d'APS ASD (Acteur prévention secours du secteur de l'aide et du soin à domicile) conformes aux nouveaux référentiels de 2021 dans le cadre d'un projet d'établissement.

Objectifs

Intégrer l'accompagnement de la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi dans l'animation des acteurs PRAP 2S ou APS ASD, selon le certificat détenu.

- > Enseigner les fondamentaux de la prévention des risques.
- > Expliquer la mise en œuvre de l'évaluation des risques professionnels.
- > Clarifier l'animation de la prévention des risques professionnels.

Programme

Le dispositif ALM dans la formation PRAP 2S/APS ASD

- > L'accompagnement à la mobilité en prenant soin de l'autre et de soi.
- > Les enjeux de l'ALM.

Les déplacements naturels

- > Définir les notions de déplacement naturel et de déplacement spontané.
- > Les étapes d'un déplacement naturel et les mouvements élémentaires qui les composent.
- > Le schéma décisionnel ALM.
- > Le recueil des informations indispensables.
- > L'évaluation de l'environnement, des capacités et des risques.

Les différents accompagnements

- > Les principes sécuritaires et les gestes permettant de les respecter lors de l'ALM.
- > Les niveaux d'assistance en fonction des capacités à réaliser les étapes du déplacement.
- > La guidance verbale.
- > L'aide sans portage délétère.
- > Les aides techniques.

La certification

- > Les différentes épreuves certificatives.
- > L'organisation pédagogique et logistique des formations d'acteurs PRAP 2S et d'APS ASD selon les nouveaux référentiels.

3.02

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ

Durée

1/2 journée

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel: Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation – DÉMÉTER SANTÉ

Par son article 27, la loi de Transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs.

Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement. Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

- > Consolider ses savoirs.
- > Acquérir des techniques pour identifier, négocier et formaliser des objectifs avec méthode.
- > Définir des indicateurs pertinents de mesure de l'atteinte des objectifs.
- > Analyser et s'approprier les critères d'évaluation de la valeur professionnelle.

Programme

La fixation des objectifs/indicateurs

- > Autoévaluation de ses forces/faiblesses.
- > Caractéristiques et formulation des objectifs et indicateurs de mesure.
- > Techniques de fixation et de négociation d'un objectif.
- > Méthode SMART.

Les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent

- > Autoévaluation de ses forces/faiblesses.
- > L'appréciation de la valeur professionnelle :
 - résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire et réalisation des objectifs ;
 - compétences et connaissances professionnelles et techniques ;
 - manière de servir et qualités relationnelles ;
 - capacité d'expertise et, s'il y a lieu, capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation

Mutualisation des savoir-faire des participant(e)s.

Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles

Méthode QQOQCCP.

Modalités pédagogiques

- > Expression guidée par questionnement.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Échanges, partage d'expérience.
- > Exemples d'objectifs et d'indicateurs concrets et adaptés aux contextes d'exercices des apprenants qui exercent dans différentes filières.
- > Étude de cas, analyse de situations.
- > Jeux de rôles/simulations, sur la base de situations proposées par les participants et/ou le formateur.
- > Travail en sous-groupes.
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.

3.02

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsable hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

EMS (Europe Management Santé)

Durée

1/2 journée

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel: Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation – EMS

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique », prévoit notamment, dans son article 27, la suppression de la notation des agents à compter du 1^{er} janvier 2021 et la mise en oeuvre généralisée

de l'entretien professionnel annuel.

Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et des carrières des agents.

Objectifs

Objectif général

Acquérir des techniques spécifiques en lien avec les objectifs de l'entretien professionnel et les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Objectifs spécifiques

- > Identifier des objectifs individuels et collectifs.
- > Savoir mettre en œuvre les techniques de fixation et de négociation.
- > Définir les indicateurs associés.
- > Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Modalités pédagogiques

- > Tests de positionnement, quiz.
- > Réflexion et travaux de groupe.
- > Cas pratique, situations professionnelles reconstituées, jeux de rôles.
- > Apports théoriques, schémas, articles.

Programme

Analyser les pratiques professionnelles. Se positionner en tant qu'encadrant dans le management de ses équipes et le développement de leurs compétences

- > Rappel sur les enjeux et dispositifs de l'entretien professionnel, du côté de l'encadrant et du collaborateur.
- > Intégration du dispositif dans le management des RH.
- > La responsabilité de l'encadrant dans le développement des compétences de son équipe : objectif permanent.

Fixer des objectifs et se préparer à les négocier : préciser le positionnement de l'évaluateur et de l'évalué

- > Les questions à se poser en préalable : des objectifs difficiles à atteindre.
- > Définir le projet professionnel, les objectifs professionnels et personnels, objectif SMARTER.
- > Responsabiliser l'évaluateur en clarifiant les attentes de la hiérarchie et favoriser son développement individuel.

- > Susciter l'adhésion et l'implication de l'agent.
- > Choisir, pour l'évaluateur, une stratégie adaptée à chaque agent.

Déterminer les indicateurs et les critères d'appréciation. Anticiper le déroulement et savoir réagir en toutes circonstances

- > Les questions à se poser en préalable.
- > Objectiver et rendre mesurable un objectif, lui attribuer un indicateur pour vérifier si l'activité est réalisée ou non.
- > Fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs pour susciter la prise d'initiative de l'agent.
- > Identifier les critères de résultats pour permettre d'apprécier l'atteinte des objectifs.
- > Déterminer ce qu'est une appréciation, ses limites.
- > Adapter les critères selon les métiers et les faire valider.
- > Niveau d'implication de l'agent.
- > Prise d'initiative, respect des consignes.
- > Les relations dans l'équipe, avec la hiérarchie, les patients, le public.

3.02

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

PRISMA

Durée

1/2 journée

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel:

Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation – PRISMA

Pour les encadrants qui veulent formuler des objectifs évaluables

Objectifs**Objectif général**

Se doter des techniques permettant de fixer des objectifs évaluables.

Objectifs spécifiques

- > Identifier les objectifs individuels et collectifs.
- > Savoir mettre en œuvre les techniques de fixation et de négociation.
- > Définir les indicateurs associés.
- > Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Programme**La fixation d'objectifs individuels et collectifs**

- > Sur quoi les fixer?
- > Nature possible des objectifs.

La mise en œuvre des techniques de fixation et de négociation

- > Repérage de ce qu'est un objectif.
- > Formulation d'un objectif.
- > Caractéristiques SMART.
- > Comment négocier sur un objectif ?
- > Donner du sens à l'objectif.

La définition et formulation d'indicateurs associés.

Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Modalités pédagogiques

- Pédagogie active:
- > donner du sens par rapport à son expérience;
 - > exercices pratiques d'appropriation;
 - > mises en situation;
 - > jeux de rôles.

3.03

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Durée
1/2 journée

Contact
Audrey DAVID
> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel : Module 2 – La formalisation du compte rendu – DÉMÉTER SANTÉ

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs.

Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement. Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. fiches de postes, compte-rendu...), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

- > Consolider ses savoirs.
- > Développer ses compétences.
- > S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel.

Programme

L'autoévaluation de ses forces/faiblesses méthodologiques en termes de formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel.

Les enjeux, impacts et conséquences potentielles des écrits de l'entretien professionnel.

La rédaction du compte rendu

- > Formulation, précautions, documents à réinvestir, échéances à respecter.
- > Informations essentielles à faire figurer dans le compte rendu.

Le circuit du compte rendu

- > De la rédaction à l'exploitation collective, dans le respect de la confidentialité.

Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation

Mutualisation des savoir-faire des participant(e)s.

Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles

Méthode QQQCCP.

Modalités pédagogiques

- > Expression guidée par questionnement.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Échanges, partage d'expérience.
- > Étude de cas, analyse de situations.
- > Jeux de rôles/simulations, sur la base de situations proposées par les participants et/ou le formateur.
- > Travail en sous-groupes.
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.

3.03

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

EMS

Durée

1/2 journée

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel: Module 2 – La formalisation du compte rendu – EMS

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique », prévoit notamment, dans son article 27, la suppression de la notation des agents à compter du 1^{er} janvier 2021 et la mise en oeuvre généralisée

de l'entretien professionnel annuel.

Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et des carrières des agents.

Objectifs**Objectif général**

S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel.

Objectifs spécifiques

- > Identifier les documents utiles à la préparation de l'entretien.
- > Savoir rédiger les informations essentielles devant figurer dans les différentes rubriques de l'entretien professionnel.
- > Connaître les enjeux, les impacts et conséquences que peuvent engendrer la formalisation écrite d'un compte rendu de l'entretien professionnel.

Modalités pédagogiques

- > Tests de positionnement, quiz.
- > Réflexion et travaux de groupe.
- > Cas pratique, situations professionnelles reconstituées, jeux de rôles.
- > Apports théoriques, schémas, articles.

Programme

Comprendre les objectifs du compte rendu. Formaliser la liste de tous les documents et supports nécessaires pour la réussite de l'entretien professionnel et se les approprier, pour l'évaluateur

- > Intégrer les objectifs du compte rendu.
- > Servir de preuve de la tenue de l'entretien professionnel (utile en cas de litige).
- > Permettre de comparer l'évolution de l'agent d'un entretien professionnel à l'autre.
- > Tracer les actions envisagées pour l'agent (formations, etc.).
- > Consolider tous les documents utiles à l'entretien.

Faire en sorte que l'entretien professionnel constitue une véritable feuille de route pour l'évalué et l'évaluateur en formalisant un compte rendu

- > Prendre conscience de l'importance du compte rendu écrit.
- > Bien réussir sa communication écrite, les techniques essentielles.
- > Préciser le contenu de base du compte rendu et le faire valider.

- > Préciser le contenu spécifique du compte rendu et le faire valider.
- > Intégrer dans le compte rendu de l'entretien les demandes et remarques de l'agent faites durant l'entretien.
- > Notifier le compte rendu à l'agent.
- > Savoir rédiger le compte rendu de l'entretien et adapter le bon style.
- > Informer l'agent de ses possibilités de recours.
- > Intégrer le compte rendu dans le dossier de l'agent (après signature) et à la direction des ressources humaines.
- > Communiquer les décisions définitives à l'agent, rôle de l'encadrant.
- > Exploiter et suivre le compte rendu avec les plans d'actions qu'il comporte et les points d'étape.
- > Adapter éventuellement les objectifs et les moyens nécessaires pour les atteindre.
- > Contribuer à l'amélioration continue du management des ressources humaines et à la GPMC.

3.03

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

PRISMA

Durée

1/2 journée

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel:

Module 2 – La formalisation du compte rendu – PRISMA

Pour les encadrants qui veulent formuler des objectifs évaluable

Objectifs**Objectif général**

> S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel pour formuler l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Objectifs spécifiques

- > Connaître les enjeux, les impacts et conséquences que peuvent engendrer la formalisation écrite d'un compte rendu de l'entretien professionnel.
- > Identifier les informations nécessaires à la préparation de l'entretien professionnel.
- > Savoir rédiger les informations essentielles.
- > Être en mesure de formuler l'appréciation littérale de la valeur professionnelle.
- > Savoir respecter les échéances du circuit du compte rendu.

Programme

- > Les enjeux, impacts et conséquences de la formalisation écrite du compte rendu de l'entretien.
- > Éléments de la nouvelle réglementation.
- > Les informations nécessaires à la préparation de l'entretien.
- > La rédaction de toutes les rubriques à écrire pour aboutir à l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.
- > Quelques principes d'écriture.
- > Précautions à prendre.
- > Zoom particulier sur la formulation de l'appréciation littérale de la valeur professionnelle de l'agent.
- > Le respect des échéances dans le parcours du compte rendu.

Modalités pédagogiques

- Pédagogie active :
- > donner du sens par rapport à son expérience ;
 - > entraînement concret à partir d'une analyse de cas ;
 - > prise en compte de cas apportés par les participants.

3.04

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ

Durée

1/2 journée

Contact

Audrey DAVID

> a.david@anfh.fr

> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel : Module 3 – La conduite de l'entretien – DÉMÉTER SANTÉ

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs.

Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement. Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. fiches de postes, compte-rendu...), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

- > Consolider ses savoirs.
- > Développer ses compétences.
- > Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel : « Savoir instaurer un climat de confiance, gérer les émotions, éviter les dérives ».
- > S'entraîner entre pairs *via* des jeux de rôles.

Programme

L'autoévaluation de ses forces/faiblesses méthodologiques en termes de conduite d'entretien professionnel.

Enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel :

- > pour l'agent ;
- > pour l'encadrant ;
- > pour l'établissement.

La conduite d'un entretien professionnel

- > Les étapes-clés.
- > Les principes de communication, la gestion des émotions.
- > La posture de l'évaluateur.
- > L'anticipation des tensions.
- > Les risques de dérives, les pièges à éviter.
- > Les conditions de réussite.

Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation

- > Mutualisation des savoirs faire des participant(e)s

Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles

- > Méthode QQOQCCP

Modalités pédagogiques

- > Expression guidée par questionnement.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Échanges, partage d'expérience.
- > Exemples d'objectifs et d'indicateurs concrets et adaptés aux contextes d'exercices des apprenants qui exercent dans différentes filières.
- > Étude de cas, analyse de situations.
- > Jeux de rôles/simulations, sur la base de situations proposées par les participants et/ou le formateur.
- > Travail en sous-groupes.
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.

3.04

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par
EMS

Durée

1/2 journée

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel:

Module 3 – La conduite de l'entretien – EMS

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique », prévoit notamment, dans son article 27, la suppression de la notation des agents à compter du 1^{er} janvier 2021 et la mise en oeuvre généralisée

de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et des carrières des agents.

Objectifs

Objectif général

S'entraîner à la conduite d'un entretien professionnel.

Objectifs spécifiques

- > Identifier les enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel.
- > Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel.
- > S'entraîner entre pairs *via* des jeux de rôles.

Modalités pédagogiques

- > Tests de positionnement, quiz.
- > Réflexion et travaux de groupe.
- > Cas pratique, situations professionnelles reconstituées, jeux de rôles.
- > Apports théoriques, schémas, articles.

Programme

Préparer l'organisation logistique de l'entretien professionnel

- > Créer les conditions favorables à l'instauration d'un échange basé sur la confiance, la transparence et la bienveillance.
- > Respecter 4 principes de base.
- > Prévoir un temps de préparation nécessaire pour l'évaluateur.

Préparer l'entretien professionnel et garantir le bon déroulement

- > Préparer l'entretien en amont.
- > Me connaître en tant qu'encadrant et bien connaître mes équipes.
- > Identifier ses a priori à travers une meilleure connaissance de soi.
- > Respecter les différentes étapes de l'entretien.
- > Accueillir et introduire l'entretien.
- > Rappeler les engagements pris et évaluer l'année qui vient de s'écouler, dans le détail à l'aide du support d'évaluation.
- > Les objectifs ont-ils été atteints?
- > Évaluer le degré d'implication et de professionnalisme du collaborateur.

- > Lister les points forts et axes de progression.
- > Donner un temps de parole au collaborateur.
- > Fixer ensemble les objectifs atteignables et motivants pour l'année à venir, négocier les objectifs.
- > Lister les souhaits et besoins de formation, ainsi que les souhaits d'évolution professionnelle.
- > Conclure positivement, co-signer le compte rendu avec les plans d'action et se tourner vers l'avenir (calendrier de suivi).
- > Maîtriser sa communication verbale et non verbale.
- > Instaurer un climat de confiance.
- > Appliquer les bonnes pratiques de motivation et d'écoute (empathie).
- > Laisser s'exprimer librement, reformuler si nécessaire, des faits précis et non des sentiments.
- > Acquérir les savoir-faire relationnels.
- > Utiliser les bons comportements en fonction des étapes de l'entretien.
- > Poser les bonnes questions: modèles à exploiter.

3.04

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

PRISMA

Durée

1/2 journée

Contact

Audrey DAVID

> a.david@anfh.fr

> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel:

Module 3 – La conduite de l'entretien – PRISMA

Pour les encadrants qui veulent formuler des objectifs évaluables

Objectifs**Objectif général**

S'entraîner à la conduite relationnelle d'un entretien professionnel.

Objectifs spécifiques

- > Identifier les enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel.
- > Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel en s'entraînant entre pairs.
- > S'entraîner grâce à des simulations.

Programme**Les enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel**

- > En lien avec la réglementation.
- > Les enjeux pour le management des équipes et la pratique du management.
- > Rappel des enjeux pour les agents.

Les techniques relationnelles liées à la conduite de l'entretien

- > Les phases du déroulement et les compétences attendues pour l'encadrant.
- > Le kit à outils relationnels à maîtriser : Écoute et empathie, Attitude bienveillante, Prévention des situations de tension, Gestion émotionnelle.
- > Les conduites pièges à éviter.

Modalités pédagogiques

Pédagogie active :

- > donner du sens par rapport à leur expérience ;
- > exercices pratiques d'appropriation ;
- > simulation ;
- > jeux de rôles.

3.05

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Durée
1/2 journée

Contact
Audrey DAVID
> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel : Module 4 – La préparation d'un entretien délicat DÉMÉTER SANTÉ

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Les personnes en position d'encadrement sont

particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement. Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. fiches de postes, compte-rendu...), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

- > Consolider ses savoirs.
- > Développer ses compétences.
- > Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel.
- > Savoir préparer un entretien professionnel délicat.
- > Acquérir des techniques pour conduire un entretien professionnel délicat.

Programme

L'autoévaluation de ses forces/faiblesses relatives à la préparation d'un entretien professionnel délicat.

Identification des situations délicates rencontrées ou redoutées.

Comment bien préparer et mener un entretien professionnel délicat

Les savoirs, techniques à mobiliser.

Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation

- > Mutualisation des savoir-faire des participant(e)s.
- > Connaissances et compétences requises pour préparer et conduire les entretiens professionnels délicats.

Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles

Méthode QOQCCP.

Modalités pédagogiques

- > Expression guidée par questionnement.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Échanges, partage d'expérience.
- > Étude de cas, analyse de situations.
- > Jeux de rôles/simulations, sur la base de situations proposées par les participants et/ou le formateur.
- > Travail en sous-groupes.
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.

3.05

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par
EMS

Durée

1/2 journée

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel: Module 4 – La préparation d'un entretien délicat – EMS

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique », prévoit notamment, dans son article 27, la suppression de la notation des agents à compter du 1^{er} janvier 2021 et la mise en oeuvre généralisée

de l'entretien professionnel annuel.

Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et des carrières des agents.

Objectifs**Objectif général**

Préparer un entretien délicat.

Objectifs spécifiques

- > Échanger entre pairs sur des situations problématiques.
- > Analyser des cas concrets et proposer des pistes de réflexion.
- > Apport de connaissances théoriques en lien avec les situations exposées.

Modalités pédagogiques

- > Tests de positionnement, quiz.
- > Réflexion et travaux de groupe.
- > Cas pratique, situations professionnelles reconstituées, jeux de rôles.
- > Apports théoriques, schémas, articles.

Programme

Maîtriser toutes les phases de la préparation en amont du déroulement et anticiper les événements qui pourraient survenir durant l'entretien

- > Investir le maximum de temps sur la préparation et ses phases : les conditions de réussite.
- > Diagnostiquer les difficultés rencontrées.
- > Partager entre collègues les situations difficiles rencontrées, trouver en commun les progrès à réaliser.
- > Travailler et s'entraîner sur l'anticipation des risques, analyses de scénarios – pour l'évaluateur, pour l'évalué.

Connaître parfaitement son équipe, se connaître

- > Prendre en compte les cultures des différents métiers de l'hôpital et leurs principales caractéristiques.
- > Identifier les différents comportements de l'équipe, sur le plan individuel et collectif : les personnalités difficiles ?
- > Identifier les points forts et les points faibles de l'équipe, sur le plan individuel, sur le plan collectif.

- > Connaître leurs attentes vis-à-vis de leur encadrement.
- > Accepter la responsabilité que l'encadrant a dans le développement des compétences de son équipe.
- > Faire régulièrement son auto-diagnostic en tant qu'encadrant et accepter que l'encadrant est aussi dans le progrès permanent.

Être capable de prévenir et de gérer les conflits

- > Comment, pour l'encadrant, anticiper un conflit ou une situation difficile lors de l'entretien professionnel mais aussi dans le quotidien du management ?
- > Bien définir ce qu'est un conflit.
- > Identifier les types de conflit.
- > Connaître les stades d'évolution d'un conflit.
- > Gérer un conflit sur la base d'une stratégie adaptée et préparée.
- > Savoir réagir en toutes circonstances.
- > Gérer et résoudre un conflit, une situation délicate non prévus.

3.05

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par
PRISMA

Durée
1/2 journée

Contact
Audrey DAVID
> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel: Module 4 – La préparation d'un entretien délicat – PRISMA

Pour les encadrants qui veulent formuler des objectifs évaluables

Objectifs**Objectif général**

Préparer un entretien délicat.

Objectifs spécifiques

- > Identifier quelles situations délicates pourraient faire l'objet d'un échange entre pairs.
- > Rechercher des pistes de solutions sur les différents types de situations problématiques identifiés dans la typologie.
- > La conduite des entretiens délicats et la qualité de vie au travail.

Programme**Le repérage de situations professionnelles qui peuvent rendre un entretien délicat**

- > Quelles situations ?
- > Liées au contexte ?
- > Liées aux agents ?
- > Liées à la dynamique relationnelle encadrant/agent ?

Quelles pistes de solutions pour maintenir le cap d'un entretien constructif ?

- > Pistes relationnelles.
- > Pistes organisationnelles.

La conduite d'entretiens délicats et la qualité de vie au travail

Comment se préserver en cas de situations complexes ?

Être capable de prévenir et de gérer les conflits

- > Comment, pour l'encadrant, anticiper un conflit ou une situation difficile lors de l'entretien professionnel mais aussi dans le quotidien du management ?
- > Bien définir ce qu'est un conflit.
- > Identifier les types de conflit.
- > Connaître les stades d'évolution d'un conflit.
- > Gérer un conflit sur la base d'une stratégie adaptée et préparée.
- > Savoir réagir en toutes circonstances.
- > Gérer et résoudre un conflit, une situation délicate non prévus.

Modalités pédagogiques

Pédagogie active :

- > donner du sens par rapport à leur expérience ;
- > exercices pratiques d'appropriation ;
- > mises en situation ;
- > échanges entre pairs.

3.06

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

CNEH

Durée

2 jours

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel – CNEH

La loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique », prévoit la suppression de la notation des agents à compter du 1^{er} janvier 2021 et la mise en oeuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Elle a été complétée par le décret d'application du 12 juin 2020, relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique

hospitalière. Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et des carrières des agents. Compte tenu des enjeux liés à cette réforme importante, l'Anfh souhaite accompagner les établissements, évaluateurs et évalués, en mettant à leur disposition une offre de service centrée sur l'entretien professionnel.

Objectifs

- > Déterminer la place de l'entretien professionnel dans le nouveau contexte réglementaire.
- > Identifier les concepts-clés et les techniques de la pédagogie pour adultes à mobiliser sur cette thématique
- > Savoir se préparer, s'adapter et transmettre l'information sur ce sujet en tant qu'intervenant.
- > S'approprier les outils, séquences pédagogiques mises à disposition par le prestataire pour animer la session de formation et son évaluation.
- > Repérer les messages et la méthodologie de l'entretien professionnel en lien avec les objectifs de son établissement et mobiliser les outils, séquences pédagogiques mises à disposition en tenant compte des spécificités de son établissement.
- > Savoir s'autoévaluer en tant que formateur.

Programme

JOUR 1

- > Les fondamentaux de l'entretien professionnel : les textes à connaître.
- > Méthodologie de l'entretien professionnel et messages-clés.
- > Les fondamentaux de la pédagogie des adultes et la construction du programme de formation.

JOUR 2

- > Animer la formation sur l'entretien professionnel : posture et transfert de compétences.
- > L'utilisation des outils pendant la formation.
- > Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel.

Modalités pédagogiques

Une pédagogie active, variée et basée sur la pratique avec alternance entre apports théoriques et pratiques (analyse réflexive des pratiques professionnelles, études de cas, travaux de groupe, simulations...) permettant à tous professionnels de renforcer leurs compétences

3.06

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Durée

2 jours

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel – DÉMÉTER SANTÉ

Par son article 27, la loi de Transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs.

Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement.

Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

- > Connaître le cadre réglementaire et les nouvelles modalités d'appréciation de la valeur professionnelle dans la FPH.
- > Se préparer à être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel pour accompagner le changement.
- > Consolider ses compétences dans le domaine de la pédagogie pour adultes en formation.
- > Concevoir le déroulé et les supports de la formation « Conduite de l'entretien professionnel » en tenant compte des objectifs et des spécificités de son établissement.
- > S'exercer dans le cadre bienveillant de la formation.

Programme**JOUR 1****De la notation à l'entretien professionnel**

- > Le contexte réglementaire de l'entretien professionnel.
- > Les nouvelles modalités d'appréciation de la valeur professionnelle dans la FPH.
- > Les dispositifs d'accompagnement.

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel.**Se préparer à son rôle de formateur interne**

- > Les concepts-clés, les méthodes et outils pédagogiques à mobiliser.
- > La boîte à outils.
- > Le positionnement.

Se préparer à agir en tant que formateur interne

- > Concevoir le déroulé et les supports de la formation « Conduite de l'entretien professionnel » en tenant compte des objectifs et des spécificités de son établissement.

- > Faire des choix pédagogiques.

JOUR 2**Consolider ses compétences et son positionnement de formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel**

- > Mises en situation.
- > Analyse réflexive des pratiques.
- > Les nouvelles compétences à développer.

Synthèse des documents, méthodes, outils à réinvestir dans sa pratique professionnelle.**Modalités pédagogiques**

- > Expression guidée par questionnaire
- > Apports didactiques et conceptuels
- > Échanges, partages d'expérience, réflexion croisée
- > Travaux en sous-groupes, ateliers
- > Mises en situation, entraînements
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail

3.07

Public

Tous les agents de la fonction publique hospitalière (Hors personnel de direction et directions des soins)

Organisé par

PRISMA

Durée

2 heures

Contact

Audrey DAVID

> a.david@anhf.fr

> 04 91 17 71 28

Se préparer et préparer son entretien professionnel – PRISMA

Pour tous les agents qui souhaitent être un acteur majeur de leur entretien professionnel.

Objectifs

- > Accompagner les évalués dans la mise en oeuvre de l'entretien professionnel
- > Comprendre le contexte de l'entretien professionnel
- > Préparer le contenu pour être un acteur majeur de son entretien professionnel
- > Établir un échange constructif et actif durant l'entretien
- > Connaître et comprendre les outils spécifiques à l'établissement

Programme**L'entretien professionnel en quelques questions**

- > Qu'est-ce que l'entretien professionnel ?
- > Quels en sont les fondements réglementaires ?
- > Quels objectifs poursuit-on ?
- > Quelles sont les rubriques du compte-rendu ?
- > Existe-t-il des voies de recours en cas de désaccord sur le contenu du compte-rendu ?

Se préparer en 4 zoom

- > Zoom 1 : préparer ma réflexion sur l'année antérieure et le résultat de mes objectifs
- > Zoom 2 : préparer l'auto-évaluation de mes savoir-faire
- > Zoom 3 : préparer l'auto-évaluation des manières de servir
- > Zoom 4 : préparer ma réflexion sur l'avenir

Guide pratique de questionnement**Quelques comportements pour une relation constructive****Apports par une personne de la structure sur les particularités internes à l'établissement****Modalités pédagogiques**

- > Donner du sens par rapport à leur expérience
- > Exercices pratiques d'appropriation

3.07

Public

Tous les agents de la fonction publique hospitalière (Hors personnel de direction et directions des soins).

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Durée
2 heures

Contact
Audrey DAVID
> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Se préparer et préparer son entretien professionnel – DÉMÉTER SANTÉ

Par son article 27, la loi de Transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs.

Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement.

Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

- > Connaître le cadre réglementaire applicable aux entretiens professionnels
- > Comprendre les nouveaux enjeux
- > S'approprier les nouvelles modalités de l'entretien professionnel
- > Mesurer la nécessité de préparer l'entretien
- > Savoir se préparer pour son entretien professionnel

Modalités pédagogiques

- > Expression guidée par questionnement
- > Apports didactiques et conceptuels
- > Échanges, partage d'expérience
- > Illustration par des exemples d'objectifs et d'indicateurs concrets et adaptés aux contextes d'exercices des apprenants qui exercent dans différentes filières
- > Présentation interactive des modalités, enjeux, documents de référence
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail

Programme

L'entretien professionnel

- > Enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel
- > Le cadre réglementaire
- > Les nouvelles modalités
- > Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle
- > La conduite d'un entretien professionnel :
 - Les étapes clés
 - Caractéristiques et formulation des objectifs et indicateurs de mesure
 - Le Compte Rendu :
 - Les enjeux, impacts et conséquences potentielles du compte rendu de l'entretien professionnel
 - Le circuit du compte-rendu
 - Les voies de recours

Présentation des process internes de l'établissement sur la mise en oeuvre de l'entretien professionnel

Pourquoi préparer son entretien ?

- > Les enjeux pour l'agent évalué
- > L'auto évaluation
- > Les points que l'on peut, que l'on veut, que l'on doit aborder

Se préparer à son entretien professionnel

- > Quelques principes de communication pour gérer le contenu et la relation :
 - La reformulation, le questionnement, la négociation...
 - La gestion de ses émotions, des tensions éventuelles
 - La posture de l'agent évalué
 - La négociation des objectifs
- > Les conditions de réussite

3.07

Public

Tout professionnel de santé des filières soin, rééducation et médicotechnique chargé des fonctions de tuteur de stagiaires paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH

Organisé par
IFSO

Durée
4 jours

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anhf.fr
> 04 91 17 71 38

Être tuteur de stagiaire paramédicaux – IFSO

L'articulation entre les besoins en santé, qui agissent sur l'évolution des pratiques soignantes, impacte la pédagogie qui s'ancre dans une approche par compétences. Celle-ci implique un changement des pratiques professionnelles des formateurs et des tuteurs de stages passant alors par une démarche réflexive (fil conducteur des référentiels de formation des professions de santé paramé-

dicales). La question de la compétence est au cœur des préoccupations qui visent à rapprocher le monde de la formation et celui du travail « pour former des nouveaux professionnels, capables d'agir, de réagir à des situations différentes et complexes et de transférer les savoirs acquis à d'autres situations ou contextes de travail ».

Objectifs

- > Contextualiser la formation des stagiaires paramédicaux et s'approprier les concepts-clés liés à la réingénierie des formations paramédicales.
- > Analyser sa pratique de tuteur et identifier les axes d'amélioration de la fonction tutorale.
- > Mettre en œuvre une démarche réflexive pour améliorer sa fonction tutorale lors de l'accueil, l'accompagnement, le suivi et l'évaluation des stagiaires.

Programme

JOUR 1

Rôle, missions et compétences des tuteurs

- > Les principes et enjeux du tutorat.
- > Les concepts-clés des nouvelles orientations pédagogiques et leurs impacts.
- > Les rôles et missions des tuteurs et des acteurs-clés d'un parcours de stage.

JOUR 2

L'organisation du parcours de stage

- > Les temps d'un parcours de stage où s'implique le tuteur.

- > Les outils existants ou à construire à utiliser lors des temps d'accompagnement.
- > La méthodologie pour définir les situations d'apprentissage (prévalentes) en stage et leur rédaction.
- > La méthodologie pour formuler des objectifs de stage et leur rédaction.
- > La place de l'évaluation dans un processus d'apprentissage.
- > La mise en œuvre de l'évaluation.

TRAVAIL INTERSESSION

Mise en œuvre et expérimentation des compétences développées en J1 et J2. Ce travail d'expérimentation sera analysé en J3 et J4.

JOUR 3

Analyse de pratiques et outils du tutorat

- > Retour d'expérience du temps d'intersession et analyse de sa pratique d'accompagnement.
- > Analyse des outils du tutorat concernant l'accueil, l'encaissement et le suivi.
- > Sémantique, méthodes et modalités de la pratique réflexive de tuteur.

JOUR 4

Les différents temps d'évaluation du parcours

- > Retour d'expérience et analyse de sa pratique de tuteur dans l'évaluation du parcours de stage du stagiaire.
- > Organisation de la progression de l'apprentissage.
- > Préparation des temps d'évaluation.
- > L'évaluation en lien avec les objectifs de stage et les objectifs personnels du stagiaire.
- > L'accompagnement du stagiaire pour renseigner le portfolio.
- > Les relations du tuteur avec les autres acteurs du tutorat (le maître de stage, les membres de l'équipe, le formateur référent du stagiaire).

3.07

Public

Tout professionnel de santé des filières soin, rééducation et médicotechnique chargé des fonctions de tuteur de stagiaires paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH

Organisé par

SYNERGIES DFC

Durée

4 jours

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anfh.fr
> 04 91 17 71 38

Être tuteur de stagiaire paramédicaux – SYNERGIES DFC

L'articulation entre les besoins en santé, qui agissent sur l'évolution des pratiques soignantes, impacte la pédagogie qui s'ancre dans une approche par compétences. Celle-ci implique un changement des pratiques professionnelles des formateurs et des tuteurs de stages passant alors par une démarche réflexive (fil conducteur des référentiels de formation des professions de santé paramé-

dicales). La question de la compétence est au cœur des préoccupations qui visent à rapprocher le monde de la formation et celui du travail « pour former des nouveaux professionnels, capables d'agir, de réagir à des situations différentes et complexes et de transférer les savoirs acquis à d'autres situations ou contextes de travail ».

Objectifs

- > Initier une dynamique favorable à l'apprentissage et s'appropriier les référentiels métiers et les logiques de la formation.
- > Identifier le rôle, les missions et les fonctions de tuteur.
- > Développer ses compétences en pédagogie.
- > Acquérir les notions essentielles de l'analyse des pratiques professionnelles.
- > Favoriser une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité.
- > Évaluer les compétences.
- > Accompagner des étudiants en difficultés.
- > Évaluer sa pratique professionnelle en tant que tuteur.
- > Évaluer la formation.

Programme

JOUR 1

Partages d'expériences. Identification des problématiques rencontrées par les tuteurs

- > Chaque situation apportée par un membre du groupe permettra de lancer la formation autour des questions centrales :
 - le rôle et la posture de tuteur ;
 - l'évaluation et l'identification des niveaux d'acquisition de compétences ;
 - les étudiants en difficulté ; l'autonomie ;
 - la professionnalisation.
- > Permettre l'appropriation du portfolio comme outil de l'alternance intégrative.
- > Comprendre chaque compétence dans la logique professionnelle.
- > Identifier pour chaque compétence une ou plusieurs activité(s).

JOUR 2

- > Repérer les fondamentaux de la pédagogie par les compétences.
- > Intégrer les principes pédagogiques de l'alternance intégrative en construisant le parcours d'apprentissage de l'étudiant pendant le stage.

JOUR 3

Les expériences de l'intersession

- > Entretien d'accueil d'étudiants.
- > Repérages de situations apprenantes.
- > Identification des différents acteurs locaux partenaires de la formation et éléments de contractualisation.
- > Recherche et mise à jour d'une charte d'encadrement et d'accueil.
- > Informations auprès des autres professionnels sur le rôle des tuteurs, professionnels de proximité, maîtres de stage, formateurs.

JOUR 4

- > L'évaluation.
- > L'évaluation de compétences.
- > Les évaluations pendant et à la fin d'un stage.
- > La part de l'autoévaluation.
- > La posture de l'évaluateur.
- > La gestion des cas complexes et/ou difficiles.

3.08

Public

Tout agent occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences clés

Organisé par

Non renseigné

Durée

1 jour

Contact

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anhf.fr
> 04 91 17 71 24

Compétences Clés: le dispositif 4C « des Clés pour : des Connaissances, des Compétences, une Carrière » Positionnement de l'agent

Objectifs

Le bilan de positionnement a pour but de prescrire à chaque agent, un parcours de formation personnalisé, en fonction de son niveau de maîtrise des compétences-clés, du poste occupé et de son projet. Il permet d'identifier, pour chaque agent :

- > le profil d'apprentissage : en fonction du parcours scolaire et du rapport aux apprentissages ;
- > le niveau de maîtrise du socle de compétences, au regard des deux outils de référence suivants à savoir le cadre national de référence de l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme) et le Socle de connaissances et de compétences professionnelles (Décret n° 2015-172 du 13 février 2015) incluant le numérique. À l'issue du positionnement, l'agent est orienté vers le module correspondant à ses besoins.

Programme**Phase positionnement initial**

- > L'accueil et les informations nécessaires à la compréhension du dispositif et à son organisation, à la connaissance de l'Anfh et de l'organisme de formation, présentation des objectifs et de l'organisation du positionnement.
- > Analyse du parcours personnel et professionnel, clarification de la pertinence et la cohérence du projet, validation des motivations de formation.
- > Les tests de connaissances et mises en situation pour vérification des connaissances et des compétences.
- > L'entretien de restitution et de contractualisation pour percevoir le ressenti de l'agent, sa motivation et le rassurer, si besoin.

Phase positionnement final

- > L'accueil, les échanges sur les objectifs de formation, les perceptions, le ressenti.
- > Tests de connaissances et mises en situation pour vérification des connaissances et des compétences à valider.
- > L'entretien de restitution pour mesurer les écarts entre les phases initiale et finale, faire des préconisations tenant compte des enjeux de formation préalablement définis et des nouveaux besoins de l'agent.

3.09

Public

Avoir fait le test de positionnement au préalable

Organisé par

Sera renseigné ultérieurement

Durée

14 jours

Contact

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anfh.fr
> 04 91 17 71 24

Compétences Clés: le dispositif 4C « des Clés pour : des Connaissances, des Compétences, une Carrière » Formation de l'agent

Objectifs

Objectifs variables en fonction du module. Pour consulter les objectifs détaillés de chaque module, téléchargez la fiche programme ci-jointe.

Programme

Programme adapté en fonction du module.

- > L'adaptation de sa communication orale au contexte et aux interlocuteurs.
- > L'interprétation des écrits professionnels et le développement de ses compétences d'écriture dans son activité.
- > L'amélioration de son sens de l'organisation et de l'orientation.
- > La mobilisation des outils mathématiques dans le contexte de travail et le développement de son raisonnement logique.
- > La maîtrise de l'usage des outils bureautiques.

- > Le respect des règles et codes en vigueur dans l'établissement.
- > La maîtrise des gestes et postures, règles d'hygiène, de sécurité dans l'établissement.
- > Comment tirer parti de son expérience pour réaliser un objectif individuel, un projet.
- > Une évaluation intermédiaire est organisée dans le cadre du parcours pour évaluer la progression et ajuster le cas échéant, les objectifs de chaque agent (individualisation du parcours).

3.10

Public

Membres du personnel en situation d'encadrement, y compris personnel médical et agents des services RH/formation

Organisé par

WOONOZ

Durée

18 heures

Prerequis

Disposer d'un ordinateur ou d'une tablette avec un accès Internet

Contact

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anfh.fr
> 04 91 17 71 24

PROJET VOLTAIRE – Rédiger sans fautes et renforcer son expression

Le Projet Voltaire est un service en ligne de remise à niveau personnalisée en orthographe et en expression. La formation permet d'acquérir les bons automatismes pour écrire sans fautes, s'exprimer avec clarté et structurer ses idées. Un algorithme effectue un diagnostic permanent du degré d'autonomie de l'apprenant face à chacune des difficultés encore

en jeu, et au fil de son apprentissage.

Le parcours est ainsi totalement personnalisé en fonction des lacunes et du rythme d'acquisition de chacun.

Aujourd'hui, le Projet Voltaire compte 6 millions d'utilisateurs, dont déjà près de 3000 agents formés parmi les délégations de l'Anfh.

Objectifs

- > Écrire sans fautes et produire des écrits soignés.
- > Savoir structurer ses idées pour être efficace dans la rédaction de ses écrits professionnels.
- > Employer les bons mots pour avoir la certitude d'être bien compris et convaincant.
- > S'exprimer avec clarté à l'écrit comme à l'oral pour favoriser l'efficacité et l'évolution professionnelle.

Programme

MODULE 1

PARCOURS ORTHOGRAPHE

Ce parcours recense toutes les règles d'orthographe et de grammaire à maîtriser pour rédiger des écrits soignés et sans fautes.

À partir d'une évaluation initiale de 15 minutes, l'apprenant sera orienté vers le module le plus adapté à son niveau.

MODULE 2

PARCOURS EXPRESSION

Ce parcours permet de renforcer l'efficacité professionnelle de l'agent en expression écrite et orale grâce aux modules suivants :

- > module vocabulaire : travail approfondi sur un corpus de 600 mots à forte valeur ajoutée dans un environnement professionnel ;
- > module syntaxe et ponctuation : travail approfondi sur les 37 règles de l'efficacité du discours.

Les entraînements sont totalement individualisés ; l'énergie est concentrée sur les difficultés de l'apprenant.

3.11

Public
Tout public

Organisé par
DÉMOS

Durée
24 heures,
6 heures par module

Contact
Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anfh.fr
> 04 91 17 71 24

Orthographe, grammaire, conjugaison et syntaxe [e-learning]

Le parcours de formation Orthodidacte s'étale sur quatre niveaux de difficulté.

Il contient 276 thèmes (autant de cours et autant d'exercices), rattachés à sept catégories : accords, conjugaison, grammaire, homophones, orthographe, rédaction pro, vocabulaire. Ces thèmes sont aussi reliés à un référentiel de compétences. Dix formats

d'exercices sont disponibles sur la plateforme : phrases à trous, phrases audio à compléter, phrases à corriger, repérage, dictée de mots, QCM, etc. Pour une thématique donnée, la modalité de formation et d'évaluation choisie est toujours la plus adaptée. Par exemple, les exercices sur les homophones recourent à des enregistrements audio.

Objectifs

- > Acquérir les règles de base de la langue française.
- > Consolider ses connaissances en langue française.
- > Maîtriser les règles de base de la grammaire.
- > Améliorer la qualité rédactionnelle des écrits professionnels.

Programme

MODULE 1

ORTHODIDACTE NIVEAU 1

Acquérir les règles de base de la langue française ; réviser les fondamentaux ; gagner en assurance rédactionnelle pour des messages simples et récurrents ; être capable d'écrire sans erreur un courriel simple et court.

MODULE 2

ORTHODIDACTE NIVEAU 2

Consolider ses connaissances en langue française ; gagner en autonomie dans la rédaction de courts écrits professionnels ; être capable de repérer et corriger ses erreurs.

MODULE 3

ORTHODIDACTE NIVEAU 3

Maîtriser les règles de base de la grammaire ; maîtriser les fondamentaux des règles d'écriture ; utiliser efficacement les techniques de communication écrite ; rendre les documents compréhensibles : écrire pour être lu et compris.

MODULE 4

ORTHODIDACTE NIVEAU 4

Améliorer la qualité rédactionnelle des écrits professionnels : chat, courriels, réseaux sociaux ; utiliser efficacement les principes de communication multicanale ; être capable d'écrire des courriels concis et pertinents.

3.12

Public

Tous les agents des services de Ressources Humaines, ou des services centraux d'administration ou de gestion portant les missions RH au sein de l'établissement.

Durée

1 jour

Organisé par

ITAQUE

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière – ITAQUE

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017. Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. En application de l'action 1.5 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place

de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics précise les missions des référentes et référents Égalité. Cette même circulaire précise que chaque administration de l'État doit se doter, d'ici le 1^{er} mars 2020, d'un réseau de référentes et référents Égalité, désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif de l'État, afin que l'ensemble des agents publics puissent saisir un référent Égalité de proximité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation.

Objectifs

- > Comprendre les Enjeux et les Impacts du cadre légal de l'égalité professionnelle sur la gestion des RH.
- > Intégrer efficacement la politique Égalité dans le quotidien de l'établissement et du service RH.
- > Initier et Accompagner le déploiement de la démarche Égalité
- > Incarner l'Égalité dans les pratiques RH
- > Se préparer à l'action

Programme

MODULE AGENTS DES SERVICES RH

Maîtriser et Comprendre le cadre légal

- > Les impacts des évolutions législatives sur la GRH
- > Sécuriser les risques de contentieux

Aborder la politique Égalité dans une vision systémique et une recherche d'efficacité

- > Identifier les liens entre nos nombreuses obligations, nos différents processus et outils RH.

Déployer une démarche Égalité structurée, participative et pérenne

- > Co-construire la politique Égalité de son établissement
- > Déployer et accompagner la démarche

Incarner l'Égalité dans les pratiques RH

- > La notion d'Exemplarité
- > Posture et Communication

Plan d'action / de déploiement de la démarche :

- Étapes, objectifs et échéances
- Acteurs impliqués
- Priorités
- Points de vigilance et conditions de réussite

Modalités pédagogiques

- > Apports Théoriques et Méthodologiques
- > Partage et Retour d'expérience
- > Exercices d'analyse et de Réflexion collective ou individuelle
- > Mises en situation
- > Partage ou Identification de Bonnes Pratiques
- > Construction d'outils d'analyse ou de mise en œuvre
- > Plan d'action individuel

3.12

Public

Tout personnel en situation d'encadrement intermédiaire, titulaires ou faisant fonction.

Organisé par

ITAQUE

Durée

1/2 journée

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière (suite)

Objectifs

- > Apprendre à Repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires
- > Appliquer et Mettre en oeuvre la politique d'Égalité Professionnelle de son établissement
- > Porter et Incarner cette politique Égalité

Programme

MODULE ENCADREMENT

Repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires

- > Connaître les principales sphères d'inégalité
- > Identifier les stéréotypes banalisés et leurs impacts comportementaux au quotidien
- > Repérer les stéréotypes

Appliquer et Mettre en oeuvre la politique Égalité Professionnelle

- > Connaître la politique Égalité : la démarche déployée au sein de son établissement ; ses acteurs, ses outils.
- > Identifier les outils ou actions privilégiés dont doit ou peut se saisir l'encadrement
- > Se saisir des actions mises en oeuvre par l'établissement et contribuer directement à la politique Égalité.

Porter et Incarner la politique Égalité

- > Définir et Identifier les Enjeux de la notion d'exemplarité en management.
- > Incarner l'Égalité pro dans ses postures, arbitrages, communication et organisation.
- > Élaborer mon Plan d'Action Individuel.

Modalités pédagogiques

- > Apports Théoriques illustrés
- > Partage et Retour d'expérience
- > Exercices d'analyse et de Réflexion collective ou individuelle
- > Mises en situation basées sur des séquences vidéo ou des études de cas réel
- > Plan d'action individuel

3.12

Public

Tous les agents missionnés ou sur le point d'être missionnés en tant que Référent-e Égalité dans leur établissement ou sur un territoire donné.

Organisé par

ITAQUE

Durée

2 jours

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière (suite)

Objectifs

- > Appréhender et comprendre le cadre, les rôles et les missions du Référent Égalité.
- > Contribuer à la construction et au déploiement d'une politique Égalité concrète et opérationnelle.
- > Développer sa posture de facilitateur-trice en proximité.
- > Comprendre les enjeux du réseau de référents, et s'y impliquer.
- > Se préparer à l'action

Modalités pédagogiques

- > Rappels législatifs, Apports Théoriques et Méthodologiques
- > Partage et Retour d'expérience
- > Exercices d'analyse et de Réflexion collective ou individuelle
- > Mises en situation basées sur des séquences vidéo ou des études de cas réel
- > Partage ou Identification de Bonnes Pratiques
- > Co-construction d'outils d'analyse ou de mise en oeuvre
- > Plan d'action individuel

Programme

MODULE RÉFÉRENTS
ÉGALITÉ PRO

JOUR 1

Cadre de la Mission du Référent

- > Les lois, décrets et accords relatifs à l'Égalité professionnelle
- > Méthodologie de la démarche Égalité dans sa globalité

Roles & missions

du-de la Référent-e

- > Perception et Projection
- > Ma Réalité

Contributions

du-de la Référent-e

- > Aborder l'État des lieux dans une approche systémique : méthodologie, outils et partage de pratique et d'expérience
- > Co-construire la démarche Égalité

MISE EN OEUVRE d'une

démarche Égalité concrète et opérationnelle

- > Déployer et Suivre
- > Faciliter et Innover

JOUR 2

Communication & proximité

Les clés de la réussite du-de la Référent-e

- > Communication : règles de bases, techniques et outils clés
- > Développer et ancrer sa proximité avec le terrain

Le Référent : une personne ressource

- > Partager son expertise et son implication
- > Affirmer sa posture
- > Développer son expertise et améliorer ses pratiques

Mutualiser, capitaliser & pérenniser

Les enjeux du réseau de référent-e-s

- > Le réseau : définition et objectifs
- > Comment s'en saisir

Se préparer à l'action

- > Plan d'action individuel :
 - Étapes, objectifs et échéances
 - Moyens nécessaires et Priorités
 - Points de vigilance et conditions de réussite dans mes nouvelles missions.
- > Bilan de la session

3.12

Public

Agents et agents des services de ressources humaines

Organisé par

GROUPE JLO

Durée

1 jour

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière – JLO

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017. Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. En application de l'action 1.5 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place

de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics précise les missions des référentes et référents Égalité. Cette même circulaire précise que chaque administration de l'État doit se doter, d'ici le 1^{er} mars 2020, d'un réseau de référentes et référents Égalité, désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif de l'État, afin que l'ensemble des agents publics puissent saisir un référent Égalité de proximité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation.

Objectifs

- > Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour un service de ressources humaines.
- > Connaître les fondements juridiques et les obligations de l'administration.
- > Savoir intégrer l'égalité professionnelle dans les processus de gestion des ressources humaines.

Programme**AGENTS DES SERVICES RH****Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femme homme**

- > Les différents concepts et définitions ;
- > Les principaux freins à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- > Les enjeux de l'égalité pour la société et les employeurs ;

- > Connaître les fondements juridiques et les obligations de l'administration
- > Connaître la hiérarchie des normes en droit français et l'articulation entre droit international, européen et national ;
- > Connaître les principales lois au niveau national et européen concernant l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe ;
- > Connaître l'accord du 30/11/18 dans fonction publique ;
- > Connaître les obligations des établissements publics hospitaliers sur l'égalité professionnelle ;
- > Connaître le rôle des différents acteurs internes et externes. Savoir les mobiliser ;
- > Connaître les instances de contrôle ou de recours et les sanctions encourues par les employeurs.

- > Savoir intégrer l'égalité professionnelle dans les processus de gestion des ressources humaines
- > Savoir identifier l'ensemble des processus existants et en réaliser un bilan ;
- > Savoir intégrer l'égalité dans les processus de recrutement, de formation, de promotion, de rémunération, de santé au travail,
- > Savoir prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité, savoir se positionner dans le processus de prévention et veille ;
- > Savoir recruter / intégrer / accueillir sans discriminer ;
- > Savoir accompagner le référent interne à l'égalité professionnelle ;
- > Savoir orienter et informer les agents.

3.12

Public

Tout personnel en situation d'encadrement, y compris personnel médicaux et agents des services RH/formation

Organisé par

GROUPE JLO

Durée

0.5 jour

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière (suite)

Objectifs

- > Connaître les enjeux en matière d'égalité professionnelle Femmes-Hommes.
- > Savoir intégrer une politique d'égalité et de mixité dans son service.
- > Savoir réagir face à des inégalités constatées.
- > Savoir développer une dynamique d'équipe autour de l'égalité professionnelle.

Programme*MODULE ENCADREMENT***Les enjeux de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes**

- > Prendre conscience de l'impact des stéréotypes sur l'environnement social et professionnel
 - > Intégrer une politique d'égalité et de mixité professionnelle dans son service
 - > Identification des principaux freins à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la FPH : et son service ;
 - > Savoir faire le bilan de l'organisation en prenant en compte l'égalité professionnelle ;
 - > Identifier les actions qui permettent d'équilibrer le travail des équipes ;
 - > Savoir réagir face à des inégalités constatées
- > Savoir repérer les situations potentiellement inégalitaires dans un service ;
 - > Savoir repérer les propos et comportement discriminatoire ou sexiste ;
 - > Savoir réagir et mobiliser les acteurs en cas de nécessité ;
 - > Développer une dynamique d'équipe autour de l'égalité professionnelle
 - > Comprendre les freins et les leviers individuels d'action,
 - > Savoir mobiliser l'équipe au quotidien ;
 - > Intégrer la notion d'exemplarité dans les comportements ;
 - > Les enjeux de l'égalité pour son centre hospitalier et son service.

3.12

Public

Référentes et référents
Égalité femmes-hommes
ou Diversité

Organisé par

GROUPE JLO

Durée

2 jours

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière (suite)

Objectifs

- > Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes.
- > Connaître les obligations légales en matière d'égalité Femmes-Hommes
- > Savoir établir un état des lieux des inégalités Femmes-Hommes
- > Savoir intégrer et piloter une politique d'égalité et de mixité professionnelle.

Programme**MODULES RÉFÉRENTS****JOUR 1****Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes**

- > Les différents concepts et définitions ;
- > Les principaux freins à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- > Les enjeux de l'égalité pour la société et les employeurs ;
- > Connaître les obligations légales en matière d'égalité homme/femme
- > Connaître les principales lois au niveau national et européen ;
- > Connaître les obligations des établissements publics hospitaliers sur l'égalité professionnelle ;
- > Connaître le rôle des différents acteurs internes et externes
- > Connaître les instances de contrôle ou de recours et les sanctions encourues ; de contrôle ou de recours et les sanctions encourues par les employeurs.

JOUR 2**Savoir établir un état des lieux des inégalités**

- > Savoir réaliser un bilan qualitatif
- > Savoir réaliser un bilan quantitatif (Bilan Social, RSC, ...);
- > Réaliser son autodiagnostic de prévention du sexisme ou de la discrimination ;
- > Intégrer et piloter une politique d'égalité et de mixité professionnelle
- > Savoir informer et sensibiliser à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité ;
- > Afficher l'engagement de l'établissement à recruter sans discriminer ;
- > Être en mesure d'identifier et de traiter en interne les situations de discriminations ;
- > Garantir l'égalité professionnelle dans les processus de RH;
- > Savoir détecter et valoriser les bonnes pratiques.

3.14

Public

Cadres de pôle de la FPH, chefs de pôle de la FPH, chefs de service de la FPH

Durée

10 jours, parcours modulaire constitué de 10 modules indépendants

Organisé par

ACE SANTÉ

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Management et pilotage d'un service ou d'un pôle hospitalier

Être chef de pôle, cadre de pôle : quelles missions, quelles activités et quelles compétences ? Les chefs de pôle sont investis d'une réelle autorité déconcentrée. Managers, ils déclinent la stratégie de l'établissement

au sein du pôle. Gestionnaires, ils pilotent l'activité, gèrent le fonctionnement du pôle et l'affectation des ressources humaines avec leur équipe dans une logique de sécurité et de qualité de la prise en charge des patients.

Objectifs

- > Maîtriser la méthodologie de projet de pôle et sa conduite dans le temps.
- > Assurer le pilotage du pôle par des indicateurs adaptés à ses spécificités.
- > Animer le pilotage opérationnel, médico-économique, RH et le pilotage des activités.
- > Acquérir les compétences nécessaires au management d'équipe : assurer un management de proximité, positionnement du management de pôle, conduire le changement, manager avec leadership, animer avec méthode, gérer un conflit, techniques de communication et de négociation.
- > Piloter par la culture de la qualité et de la gestion des risques : animer une démarche de gestion des risques.

Programme**MODULE 1**

STRATÉGIE ET PROSPECTIVE EN MILIEU HOSPITALIER

- > Définir la stratégie du pôle.
- > Déployer le projet d'établissement au niveau du pôle.
- > Définir son projet de pôle.

MODULE 2

PILOTAGE MÉDICO-ÉCONOMIQUE

- > Gérer un budget en milieu médical.
- > Optimiser la performance économique.

MODULE 3

PILOTAGE DES OPÉRATIONS

- > Animer le pilotage opérationnel du pôle.
- > Animer une démarche de progrès.

MODULE 4

QUALITÉ ET SÉCURITÉ DES SOINS

- > Maîtriser les systèmes qualité dans le domaine de la santé.
- > Animer une démarche de gestion des risques.

MODULE 5

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- > Organiser et développer les métiers et les compétences.
- > Planifier les ressources humaines au regard des activités.

MODULE 6

MANAGEMENT ET GESTION DU CHANGEMENT

- > Assurer un management de proximité.
- > Conduire le changement.

MODULE 7

MANAGEMENT ET LEADERSHIP

- > Manager avec leadership.
- > Animer avec méthode.

MODULE 8

MANAGEMENT : POSTURES DU MANAGER

- > Se positionner en tant que chef de pôle ou cadre de pôle.
- > Développer ses compétences en gestion de conflits.

MODULE 9

DÉLÉGATION DE GESTION ET CONTRATS DE PÔLES

- > Définir des contrats de pôles.
- > Définir les outils à mettre en place pour le suivi des contrats de pôles.

MODULE 10

COMMUNICATION ET NÉGOCIATION

- > Communiquer efficacement avec un interlocuteur.
- > Promouvoir ses activités.
- > Négocier gagnant-gagnant.

3.15

Public

Tout public

Organisé par

EMS

Durée

2 jours

Contact

Léa MATRULLO

> l.matrullo@anhf.fr

> 04 91 17 71 38

Gérer un conflit par la médiation EMS

Les établissements sociaux et médico-sociaux connaissent une augmentation significative et préoccupante des actes de violences et des situations de crise dans leurs différents services. Ces événements mettent à mal la sécurité et la psychologie des professionnels et des usagers.

Les méthodes pédagogiques proposées durant cette formation viseront à soutenir, valoriser les forces et le potentiel existants chez chaque professionnel présent afin de lui permettre de valider, d'approfondir, d'adapter et/ou de modifier ses pratiques.

Objectifs

- > Comprendre la dynamique des situations de tension.
- > Connaître les objectifs et le cadre de la médiation.
- > Connaître les outils et méthodes pour apaiser les tensions et désamorcer les conflits.
- > Utiliser la médiation comme un outil de management au quotidien et en contexte de changement.

Programme

Comprendre la dynamique des situations de tension (individuelles et collectives) pour anticiper

- > Définir, identifier « Qu'est-ce que le conflit » ?
- > Phases de vie d'un conflit.
- > Typologie des conflits et des causes.

S'autodiagnostiquer face aux tensions et conflits

- > Les comportements face au conflit.
- > Les trois cerveaux.

Connaître les objectifs et le cadre de la médiation

- > Les outils de régulation.
- > La médiation.
- > Faciliter la recherche de solutions co-construites.

Connaître la médiation et les autres outils de régulations

- > La posture du médiateur.
- > Poser le cadre de la médiation.

Connaître les méthodes et outils appropriés pour apaiser et désamorcer le conflit

- > Techniques de médiation.
- > Les attitudes d'écoute.
- > Trouver un terrain d'entente.
- > Déjouer les jeux psychologiques.
- > Utiliser la médiation comme outil de communication au quotidien y compris dans un contexte de changement.
- > Faire vivre les phases du processus de médiation.
- > Le manager-médiateur.
- > Utiliser la médiation dans le changement et les réorganisations.

3.15

Public

Tout public

Organisé par
EXCELLENS

Durée

2 jours

Contact

Léa MATRULLO

> l.matrullo@anhf.fr

> 04 91 17 71 38

Gérer un conflit par la médiation

EXCELLENS

Les établissements sociaux et médico-sociaux connaissent une augmentation significative et préoccupante des actes de violences et des situations de crise dans leurs différents services. Ces événements mettent à mal la sécurité et la psychologie des professionnels et des usagers.

Les méthodes pédagogiques proposées durant cette formation viseront à soutenir, valoriser les forces et le potentiel existants chez chaque professionnel présent afin de lui permettre de valider, d'approfondir, d'adapter et/ou de modifier ses pratiques.

Objectifs

- > Identifier les situations professionnelles de désaccords et de conflits.
- > Comprendre la méthodologie de la négociation raisonnée.
- > Savoir préparer efficacement une résolution de conflit.
- > Acquérir les méthodes de l'écoute active, pour écouter et comprendre son interlocuteur.
- > Comprendre les particularités de la médiation.
- > Comprendre l'importance de la préparation en médiation.
- > Comprendre les outils de la Communication non violente (CNV).

Programme

La notion de conflit

- > La définition de conflit et les différents types de conflit.
- > L'identification des situations de conflits managériaux et de son positionnement.
- > Les facteurs de difficultés dans un conflit.
- > Les différentes tactiques de gestion de conflit.

La négociation raisonnée pour gérer les conflits

- > Le double-enjeu dans une résolution de conflit.
- > Les différents types de négociation.
- > La méthodologie de la négociation raisonnée.
- > Les deux outils fondamentaux de la négociation raisonnée.

La préparation de la résolution de conflit

- > Le renforcement de sa posture.
- > La préparation de son argumentaire.
- > La préparation des questions et des points à investiguer chez son interlocuteur.
- > La préparation de sa stratégie de sortie.
- > L'investigation et l'identification des intérêts de son interlocuteur.
- > La conversion des intérêts en critères de solution.

- > La méthode de prise de notes lors d'une résolution de conflit.
- > Les 5 règles d'or de la négociation raisonnée.
- > La méthode de communication de son plan de contrainte afin de faire réfléchir son interlocuteur.
- > La méthodologie de recherche de solution constructive : le brainstorming.
- > Les techniques de neutralisation des tactiques déloyales.
- > L'investigation et l'identification des intérêts de son interlocuteur.

La préparation de la médiation

- > Le rôle du médiateur.
- > Les principes de la médiation.
- > Les enjeux de la médiation.
- > Les résultats possibles de la médiation.
- > Les objectifs de la médiation.
- > Le diagnostic amont de la médiation.
- > La préparation de la médiation.
- > Le déroulé type d'une séance de médiation.

La communication lors de la médiation

La Communication non violente (CNV).

3.15

Public
Tout public

Organisé par
FORMATION
PARTENAIRE

Durée
2 jours

Contact
Léa MATRULLO
> l.matrullo@anfh.fr
> 04 91 17 71 38

Gérer un conflit par la médiation

FORMATION PARTENAIRE

Les établissements sociaux et médico-sociaux connaissent une augmentation significative et préoccupante des actes de violences et des situations de crise dans leurs différents services. Ces événements mettent à mal la sécurité et la psychologie des professionnels et des usagers.

Les méthodes pédagogiques proposées durant cette formation viseront à soutenir, valoriser les forces et le potentiel existants chez chaque professionnel présent afin de lui permettre de valider, d'approfondir, d'adapter et/ou de modifier ses pratiques.

Objectifs

- > Préciser la notion de conflit, ses différents types, les étapes de leur développement.
- > Développer ses ressources propres en vue de prévenir et de réguler les conflits.
- > S'approprier les techniques de gestion de conflits interpersonnels, faire preuve d'assertivité.
- > Comprendre les enjeux de la médiation en situation de conflit.
- > Faire de la médiation un outil de communication et/ou de management.

Programme

Préciser la notion de conflit, ses différents types, les étapes de leur développement.

Développer ses ressources propres en vue de prévenir et de réguler les conflits

- > Développer l'écoute active.
- > Exprimer et faire exprimer.
- > Renforcer les mécanismes de reconnaissance.
- > Accepter de se remettre en question.

S'approprier les techniques de gestion de conflits interpersonnels, faire preuve d'assertivité

- > Les quatre positions de vie et leur impact en termes de gestion de conflit.
- > L'assertivité, démarche « gagnant-gagnant ».
- > Faire dire avant de dire.
- > Traiter les différents en tant que problèmes conjoints.

Comprendre les enjeux de la médiation en situation de conflit

- > La place et le rôle du « tiers aidant »
- > Aider à la prise de recul
- > Faciliter l'émergence de solutions

Faire de la médiation un outil de communication et/ou de management

- > Les étapes d'une démarche de médiation.
- > L'identification pro-active du conflit.
- > La mise en place de la collaboration.
- > L'analyse du problème.
- > L'élaboration des options.
- > La prise de décision et sa mise en œuvre.

3.16

Public

AS, IDE,
personnels soignants

Organisé par

IRAP SANTÉ

Durée

4 jours

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anhf.fr
> 04 91 17 71 38

Optimiser les transmissions orales – IRAP SANTE

Les transmissions médicales font partie intégrante de la pratique quotidienne de tout personnel soignant. Elles constituent un moment critique particulièrement propice aux erreurs, et désignent également une interaction complexe entre le personnel (tous niveaux confondus) de formation et de différentes spécialités, qui a pour but de transmettre non seulement des informations mais aussi

la responsabilité de soins. Celles-ci sont essentielles pour assurer la continuité, la cohérence du soin et des prises de décisions efficaces. Pour soigner de façon sécuritaire et optimiser la prise en charge du patient, il faut conjuguer les compétences, les savoirs de chaque professionnel et savoir communiquer et transmettre les informations capitales.

Objectifs

- > Resituer les transmissions dans le contexte d'usage et législatif.
- > Comprendre l'apport et le rôle de chacun des acteurs.
- > Comprendre l'importance qualitative de la transmission orale dans l'environnement de santé.
- > Concrétiser une communication et une cohésion interprofessionnelles.
- > Utiliser le raisonnement clinique en l'intégrant dans les transmissions orales.
- > Conduire une animation de transmissions orales.

Programme

2 H

- > Analyser les pratiques professionnelles et clarifier l'enjeu de la situation.
- > Présentation du programme et des participants.
- > Mise en évidence des questionnements et difficultés rencontrées par les stagiaires.
- > Environnement et contexte des professionnels.
- > Présentation des cas concrets recueillis par les stagiaires et analyse des pratiques professionnelles.

5 H

- > Partager des bases communes et appliquer le raisonnement clinique ciblé dans la démarche soignante au quotidien.
- > Identification des besoins et des attentes sur les transmissions ciblées (focus sur les transmissions orales).
- > Réflexion sur la réglementation, la déontologie, l'éthique, les soins.
- > Analyse des pratiques en matière de transmissions orales au regard des outils utilisés dans l'établissement.

5 H

- > Effectuer des transmissions orales de qualité.
- > Structuration et organisation des transmissions orales : théorie, exercices pratiques et simulation.
- > Optimisation de la communication : théorie, exercices pratiques, et jeux de rôles.

2 H

- > Préparer l'expérimentation des acquis de la formation.
- > Travail sur les plans d'action d'amélioration de la pratique professionnelle.
- > Évaluation & bilan de la formation.

3.17

Public

Tout personnel relevant de la FPH, accueillant ou étant amené à accueillir un apprenti

Organisé par

CADRE EN MISSION

Durée

module 1 : 2 jours

module 2 : 2 jours

Contact

Margaux CAPELLO

> m.capello@anhf.fr

> 04 91 17 71 33

Formation des Maîtres d'apprentissage – CADRE EN MISSION

La présence de Maîtres d'apprentissage/ Tuteurs dans la Fonction publique hospitalière (cf. filières soignante, socio-éducative, technique et administrative) permet de recruter des jeunes professionnels qui peuvent commencer leur carrière pendant la période de leur formation et être embauchés à l'issue de celle-ci. Le dispositif de l'apprentissage doit ainsi pouvoir contribuer à l'attractivité des établissements et à la fidélisation des person-

nels, particulièrement sur certains métiers en tension, notamment dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Le dispositif de formation proposé dans le cadre du présent marché permet donc de préparer aux fonctions de Maître d'apprentissage, dans la Fonction publique hospitalière, tout agent de la fonction publique, volontaire et intéressé, qui souhaiterait s'engager dans cette mission ou qui assure déjà cette mission.

Objectifs

Se préparer aux fonctions de Maître d'apprentissage. Identifier le contexte juridique propre à l'apprentissage dans la FPH

Modalités pédagogiques

- > Méthodes pédagogiques participatives et interactives, en lien avec le contexte d'apprentissage.
- > Plan d'action individuel.
- > Suivi post-formation : par e-mail, et entretien de suivi de 15 min. par participant.

Programme**MODULE 1**

INTÉGRER LA POSTURE ET LES COMPÉTENCES DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

JOUR 1**Accueillir et faciliter****l'intégration de l'apprenti/alternant**

- > Préparer l'arrivée de l'apprenti/alternant dans l'entreprise.
- > Accueillir l'apprenti/alternant à son arrivée dans l'entreprise.
- > Faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant durant la période d'essai.
- > Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle.
- > Suivre le parcours avec le centre de formation.
- > Organiser le parcours au sein de l'entreprise.

JOUR 2

- > Accompagner l'apprenti/alternant dans son parcours d'apprentissage.

Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages

- > S'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage.

- > Guider la réflexion de l'apprenti/alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissage.
- > Évaluer les acquis des apprentissages en situation de travail.
- > Élaborer son plan d'action individualisé.
- > Planification des entretiens de suivi et d'accompagnement.

MODULE 2

ACCOMPAGNEMENT À LA CERTIFICATION

JOUR 1

- > Décliner les objectifs et les enjeux de la certification.
- > Préparer les dossiers formalisés en vue de la certification.

INTERSESSION**JOUR 2**

- > Cibler les difficultés rencontrées et approfondir les points-clés en fonction des demandes et besoins des participants.
- > Se préparer à la présentation orale de son dossier.
- > Planification des entretiens de suivi et d'accompagnement.

3.17

Public

Tout personnel relevant de la FPH, accueillant ou étant amené à accueillir un apprenti

Organisé par

EDITH SELTZER

Durée

2 jours par module

Contact

Margaux CAPELLO
> m.capello@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

Formation des Maîtres d'apprentissage – EDITH SELTZER

La présence de Maîtres d'apprentissage/Tuteurs dans la Fonction publique hospitalière (cf. filières soignante, socio-éducative, technique et administrative) permet de recruter des jeunes professionnels qui peuvent commencer leur carrière pendant la période de leur formation et être embauchés à l'issue de celle-ci. Le dispositif de l'apprentissage doit ainsi pouvoir contribuer à l'attractivité des établissements et à la fidélisation des person-

nels, particulièrement sur certains métiers en tension, notamment dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Le dispositif de formation proposé dans le cadre du présent marché permet donc de préparer aux fonctions de Maître d'apprentissage, dans la Fonction publique hospitalière, tout agent de la fonction publique, volontaire et intéressé, qui souhaiterait s'engager dans cette mission ou qui assure déjà cette mission.

Objectifs

- > Préparer aux fonctions de Maître d'apprentissage.
- > Accueillir et faciliter l'intégration du tuteur/alternant/apprenti.
- > Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle.
- > Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.
- > Valider la certification de Tuteur/Maître d'apprentissage.

Modalités pédagogiques

- > Behaviorisme : présentations réglementaires *via* le logiciel Génial.ly®
- > Cognitivisme : acquisition de connaissances en partant des perceptions qu'on a de sa réalité et de son vécu.
- > Constructivisme : expérimentation à travers des jeux de rôles afin de susciter la construction des connaissances expérientielles ; simulation d'oraux de jury.
- > Socio-constructivisme : travaux en sous-groupes comme lors de la technique de l'ambassadeur.

Programme**MODULE 1**

- > Réglementation.
- > Théories de l'apprentissage.
- > Approche par compétences.

Accueillir et faciliter l'intégration du tuteur/alternant/apprenti
Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle

- > Suivi du parcours avec le centre de formation.
- > Organisation du parcours au sein de l'établissement.
- > Accompagnement du tuteur dans son parcours d'apprentissage.

Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages

- > Situations de travail pour développer l'apprentissage.
- > Accompagnement de la réflexion du tuteur sur ses activités professionnelles et d'apprentissages.
- > Formalisation de ses pratiques.
- > Évaluation des acquis des apprentissages en situation de travail.

Le tutorat, un enrichissement commun

- > Prise de recul, remise en question.
- > Renouvellement des savoirs.
- > Amélioration et réadaptation de ses propres méthodes.

MODULE 2

- > Identification des éléments-clés de son parcours professionnel et personnel afin de les mettre à profit dans l'élaboration de la partie « Profil du candidat » dans le dossier de certification.
- > Description de situations professionnelles afin d'en identifier les différents éléments de compétences mis en œuvre dans ces situations précises.
- > Mise en avant de ses compétences professionnelles de Maître d'apprentissage, au travers d'une analyse et d'une mise en lien fines et appropriées des savoirs, savoir-faire et savoir-être mobilisés lors de 4 jours.

3.18

Public

Techniciens hospitaliers,
techniciens supérieurs
hospitaliers

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anhf.fr
> 04 91 17 71 38

Formation d'adaptation à l'emploi des Techniciens hospitaliers et Techniciens hospitaliers supérieurs

La Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) doit permettre aux Techniciens hospitaliers et Techniciens supérieurs hospitaliers d'intégrer leur nouveau grade en appréhendant les responsabilités qui leur incombent : management technique, gestion du personnel,

conduite de projet, organisation de services, etc. Le contenu et la durée de cette formation ont été fixés par l'arrêté du 30 juin 1992 et abrogés par la publication du décret en date du 21 août 2013.

Objectifs

- > Connaître le cadre d'exercice des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers.
- > Acquérir les techniques de management et de communication.
- > Connaître les techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions.

Programme

En cours de rachat.

3.19

Public

Adjoints des cadres hospitaliers

Contact

Léa MATRULLO

> l.matrullo@anhf.fr

> 04 91 17 71 38

Formation d'adaptation à l'emploi des Adjoints des cadres hospitaliers

Cette formation s'inscrit dans le cadre de la Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) (arrêté du 24 octobre 2014 fixant l'organisation et le contenu de la Formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des Adjoints des cadres hospitaliers – JO du 30 octobre 2014). Les compétences acquises pour le concours

et les compétences visées par l'arrêté sont différentes. Il s'agit de doter le participant d'outils qu'il pourra mettre en application lors de son retour dans l'établissement et qui l'aideront à se positionner comme adjoint des cadres.

Objectifs

- > Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux.
- > Comprendre la place et le rôle de l'adjoint des cadres au sein d'un établissement de santé.
- > Acquérir et perfectionner les compétences en ressources humaines et management d'équipe.
- > Approfondir ses connaissances pour l'exercice de ses fonctions, notamment sur le pilotage stratégique et médico-économique.

Programme

En cours de rachat.

3.20

Public

Assistants médico-administratifs nommés à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude ainsi qu'agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anhf.fr
> 04 91 17 71 38

Formation d'adaptation à l'emploi d'Assistant médico-administratif

Cette Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) (conformément à l'arrêté du 24 octobre 2014) est à destination des agents admis au concours d'Assistant médico-administratif. Les compétences acquises pour le concours et les compétences visées par l'arrêté sont différentes. Il s'agit de doter le participant

d'un nombre d'outils qu'il pourra mettre en application lors de son retour dans l'établissement et de l'aider à se positionner comme assistant médico-administratif.

Le dispositif de formation, d'une durée de 15 jours, comprend 2 modules détaillés et 35 heures de stage.

Objectifs

- > Développer les connaissances nécessaires sur l'organisation des établissements hospitaliers.
- > Approfondir ses connaissances sur l'organisation médicale.
- > Disposer des informations sur le statut du fonctionnaire hospitalier, ses droits et obligations.
- > Connaître les réponses juridiques aux situations de responsabilité et de droits des patients.
- > Disposer des connaissances spécifiques nécessaires au fonctionnement d'un secrétariat médical en établissement hospitalier.
- > Améliorer ses pratiques professionnelles pour une optimisation des secrétariats médicaux et une meilleure prise en charge du patient.

Programme

En cours de rachat.

Les incontournables, un podcast de l'Anfh

Soucieuse de donner une voix à l'ensemble des agents de la Fonction publique hospitalière, l'Anfh vous invite à écouter son nouveau podcast « Les incontournables », qui donne la parole aux professionnels pour apporter un regard sensible sur les métiers en tension, leurs enjeux et leurs spécifications.



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Écoutez les podcasts
« Les incontournables »
en scannant
le QR code avec
votre smartphone
ou sur votre plate-
forme habituelle.



WWW.ANFH.FR

4.

**Fonction
support**

4.01

Public

Agents en charge des ressources humaines

Organisé par

GRIEPS

Durée

10 jours,
parcours modulaire
constitué de 6 modules
indépendants

Contact

Audrey DAVID

> a.david@anfh.fr

> 04 91 17 71 28

Modalités

pédagogiques

- > Les aspects théoriques, très denses, sont proposés sous forme de diaporama synthétique.
- > Un support pédagogique détaillé sera fourni.
- > Des mises en situation sont proposées sous forme d'exercices individuels ou de groupe.
- > Un questionnaire sera transmis en amont de la formation pour recueillir les attentes des agents.
- > Les connaissances des participants seront évaluées de manière autoformatrice par l'intermédiaire d'un quiz de connaissances (5 questions) et d'une mise en situation finale.

Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines – GRIEPS

Dans un contexte de transformation constante en termes de gestion des ressources humaines, l'Anfh souhaite proposer un parcours de formation adapté prenant en compte les évolutions des métiers des ressources humaines. Les missions de l'agent administratif au service des ressources humaines sont

multiples et en constante évolution ; ainsi, cette formation s'adresse aussi bien à un public déjà en poste qu'à des agents récemment nommés. Elle est proposée sous forme de modules présentés indépendamment les uns des autres.

Objectifs

Développer et/ou renforcer ses compétences sur l'ensemble des missions en intégrant les nouvelles réglementations

- > Acquérir les réflexes de gestion des ressources humaines.
- > Comprendre les nouvelles réglementations et les textes régissant la Fonction publique hospitalière.
- > Connaître les enjeux actuels de la gestion des ressources humaines hospitalières.

Programme

MODULE 1 – 2 JOURS

LES ASPECTS RÉGLEMENTAIRES DE L'ABSENTÉISME

- > Les incidences des congés pour raisons de santé.
- > Le traitement des dossiers d'accident de service et de maladies professionnelles.
- > Les dossiers de temps partiel thérapeutique et de disponibilité pour maladie et invalidité.
- > La réglementation sur les congés paternité, maternité et adoption, et autres types de congés.

MODULE 2 – 2 JOURS

PAIE ET RÉMUNÉRATION

- > Les fondamentaux de la paie des titulaires et contractuels.
- > Les éléments positifs de la paie.
- > L'attribution et le montant des primes et indemnités accessoires.
- > Le lien entre évolutions de carrière et gestion de la paie.

MODULE 3 – 1 JOUR

GESTION DES CARRIÈRES

- > Le processus de recrutement des titulaires.
- > Le déroulement de carrière et les mécanismes d'avancement.
- > Les interruptions de carrière et leurs impacts.

MODULE 4 – 1 JOUR

RECRUTEMENT, MOBILITÉ ET TRANSITION PROFESSIONNELLE

- > Les principes du recrutement.
- > Le statut des fonctionnaires stagiaires.
- > La mise en place du congé de transition professionnelle.

MODULE 5 – 2 JOURS

FIN DE CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

- > Les différents cas de départ volontaire.
- > Les situations de départ involontaire.
- > Les règles de gestion des fins de contrat.
- > Les départs en retraite : prise en compte des services non effectifs.
- > La pension d'invalidité.

MODULE 6 – 2 JOURS

PRINCIPES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

- > L'impact de la mobilité inter-fonction publique.
- > Les multiples renforcements des droits sociaux.
- > Les nouveautés concernant les contractuels.
- > Les mécanismes de reconnaissance du mérite.
- > L'impact pratique des objectifs de lutte contre les discriminations.

4.02

Public

Agents en charge des ressources humaines

Organisé par

CNEH

Durée

11 jours,
parcours modulaire
constitué de 6 modules
indépendants

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines – CNEH

Dans un contexte de transformation constante en termes de gestion des ressources humaines, l'Anfh souhaite proposer un parcours de formation adapté prenant en compte les évolutions des métiers des ressources humaines. Les missions de l'agent administratif au service des ressources humaines sont

multiples et en constante évolution ; ainsi, cette formation s'adresse aussi bien à un public déjà en poste qu'à des agents récemment nommés. Elle est proposée sous forme de modules présentés indépendamment les uns des autres.

Objectifs

Développer et/ou renforcer ses compétences sur l'ensemble des missions en intégrant les nouvelles réglementations

- > Acquérir les réflexes de gestion des ressources humaines.
- > Comprendre les nouvelles réglementations et les textes régissant la Fonction publique hospitalière.
- > Connaître les enjeux actuels de la gestion des ressources humaines hospitalières.

MODULE 1 – 2 JOURS

LES ASPECTS RÉGLEMENTAIRES DE L'ABSENTÉISME

- > Maîtriser les particularités juridiques des différents types de congés maladie.
- > Maîtriser la gestion des accidents et maladies imputables au service.
- > Sécuriser les procédures et décisions individuelles.
- > Actualiser ses connaissances en intégrant les dernières actualités.
- > Identifier les incidences pratiques sur la gestion quotidienne des ressources humaines.
- > Adapter les pratiques professionnelles et construire les outils à mettre en place.

MODULE 2 – 2 JOURS

PAIE ET RÉMUNÉRATION

- > Acquérir les connaissances juridiques et comptables nécessaires à l'élaboration et au suivi budgétaire de la paie.
- > Élaborer les tableaux de bord de suivi des dépenses de personnel.
- > Sécuriser les pratiques.
- > Actualiser ses connaissances en intégrant les dernières actualités.

MODULE 3 – 1 JOUR

GESTION DES CARRIÈRES

- > Maîtriser les règles relatives à l'avancement du fonctionnaire hospitalier.
- > Appréhender les calculs de reprise d'ancienneté à la nomination.
- > Cerner l'évolution du rôle des commissions administratives paritaires et des nouvelles lignes directrices de gestion.
- > Maîtriser le nouveau cadre réglementaire de l'entretien professionnel et leur cadre juridique.

MODULE 4 – 1 JOUR

RECRUTEMENT, MOBILITÉ ET TRANSITION PROFESSIONNELLE

- > Maîtriser les règles relatives aux contractuels à l'hôpital.

- > Identifier les éléments-clés d'un contrat.
- > Sécuriser la gestion des agents contractuels à l'hôpital.
- > Cerner l'évolution de la mobilité dans la fonction publique et la gestion de ses dispositifs.
- > Maîtriser le nouveau cadre réglementaire du Compte personnel de formation et leur cadre juridique.

MODULE 5 – 2 JOURS

FIN DE CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

- > Comprendre les enjeux et les conséquences des dernières réformes.
- > Maîtriser le cadre juridique des régimes de retraite.
- > Sécuriser les pratiques et l'instruction des dossiers.

MODULE 6 – 2 JOURS

PRINCIPES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

- > Comprendre les impacts de la réforme.
- > Appréhender la transformation du management à l'hôpital.

4.03

Public

Responsables ou chargés de la formation continue au sein de leur établissement

Organisé par

CNEH

Durée

2 jours

Contact

Audrey DAVID

> a.david@anhf.fr

> 04 91 17 71 28

Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue

Module 1 – Prendre ses fonctions de responsable/chargé de formation continue

Dans un contexte d'évolution et de transformation permanente des métiers de la Fonction publique hospitalière, la mise en œuvre de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est inscrite comme une priorité du projet social de nombreux établissements de santé. Pourtant, le déploiement de cette démarche et de ses outils ne va pas de soi et soulève de nombreuses difficultés. La politique de formation constitue un axe-clé de la GPMC. Elle est élaborée en cohérence avec

les orientations du projet d'établissement et de la politique des ressources humaines. Les missions du responsable et/ou du chargé(e) de formation continue sont donc primordiales afin de déployer et de coordonner efficacement la politique de formation au sein de l'établissement. Afin de pouvoir au mieux exercer ces missions, le responsable/chargé de formation continue se doit de détenir lui-même les compétences requises et de se former efficacement.

Objectifs

Objectif général

- > Comprendre les enjeux de la formation continue dans la GPMC de l'établissement.
- > Appréhender la formation comme un moyen stratégique au service de la performance des établissements.

Objectifs spécifiques

- > Positionner la fonction du responsable de la formation continue dans l'établissement.
- > Connaître la réglementation en matière de formation continue et de DPC.
- > Appréhender la formation dans sa dimension stratégique et opérationnelle.
- > Identifier les ressources internes et externes à mobiliser.

Programme

Le métier de responsable formation

- > Compétences et activités, positionnement, relations de travail, contexte et enjeux de la formation; le conseil en formation.
- > Le cadre réglementaire et les évolutions actuelles et à venir.
- > Les différents dispositifs et outils de formation et leurs conditions de mobilisation.

Le DPC et ses exigences

- > Les textes réglementaires, le plan de formation DPC médical et non médical.
- > La dimension stratégique et opérationnelle de la formation.
- > Le plan de développement des compétences.
- > La cartographie des processus des activités du service de la formation.

- > L'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique.
- > Les nouvelles modalités pédagogiques de formation.
- > Les partenaires internes et externes de la formation à mobiliser.

Modalités pédagogiques

Pédagogie active, variée et basée sur la pratique. Sera également privilégiée une alternance entre apports théoriques et pratiques (analyse réflexive des pratiques professionnelles, études de cas, travaux de groupe, simulations, etc.), permettant à tous les professionnels de renforcer leurs compétences.

4.03

Public

Responsables ou chargés de la formation continue au sein de leur établissement

Organisé par

CNEH

Durée

2 jours

Contact

Audrey DAVID

> a.david@anfh.fr

> 04 91 17 71 28

Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue

Module 2 – Construire la politique de formation et les parcours professionnels

Objectifs**Objectif général**

- > Appréhender stratégiquement le besoin et la demande de formation en établissement, avec une mise en cohérence avec les projets d'établissement ou de territoire.
- > Élaborer une politique de déploiement de la formation en fonction des orientations stratégiques de l'établissement.

Objectifs spécifiques

- > Maîtriser la formation continue d'un point de vue stratégique et opérationnel en établissement.
- > Traduire les enjeux et orientations stratégiques en besoins de formations.
- > Prioriser les besoins de formations individuelles et collectives en fonction de la stratégie d'établissement.
- > Comprendre la méthodologie d'élaboration et de suivi des parcours professionnels des agents.

Programme**La dimension stratégique de la formation**

- > Politique et plan de formation : objectifs, enjeux et finalités.
- > Lien entre politique de formation GPMC, lignes directrices de gestion, ingénierie métiers/compétences et parcours professionnels.

Élément et contraintes à prendre en compte lors de l'élaboration du plan de formation

- > Les orientations en matière de développement des compétences du personnel des établissements de la FPH.
- > Les orientations en matière de DPC du personnel des établissements de la FPH.
- > Le projet stratégique de l'établissement.
- > Le projet de territoire.

La démarche participative de recueil des besoins en formation

- > Le recueil et l'analyse des besoins de formation.
- > La priorisation des besoins de formation.
- > Les besoins individuels en lien avec le poste de travail et les compétences attendues, et en lien avec le projet d'évolution professionnelle.

- > Les besoins collectifs en lien avec le projet stratégique de l'établissement, les projets de services et de pôles.
- > La professionnalisation des agents : parcours individualisés.
- > Le rôle primordial du cadre de proximité et du cadre de pôle.
- > Le travail en partenariat du cadre et du responsable formation.
- > La place des entretiens professionnels dans les dispositifs de formation (parcours, besoins de formation, compétences individuelles et collective, etc.).

Intérêt et méthode de création de parcours professionnels

- > Témoignage de construction et de mise en place de parcours professionnels sur plusieurs métiers.
- > Parcours de formation en lien avec la spécificité de l'activité du pôle.

Modalités pédagogiques

Pédagogie active, variée et basée sur la pratique. Sera également privilégiée une alternance entre apports théoriques et pratiques (analyse réflexive des pratiques professionnelles, études de cas, travaux de groupe, simulations, etc.), permettant à tous les professionnels de renforcer leurs compétences.

4.03

Public

Responsables ou chargés de la formation continue au sein de leur établissement

Organisé par

CNEH

Durée

2 jours

Contact

Audrey DAVID

> a.david@anhf.fr

> 04 91 17 71 28

Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue

Module 3 – Élaborer le plan de formation

Dans un contexte d'évolution et de transformation permanente des métiers de la fonction publique hospitalière, la mise en oeuvre de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est inscrite comme une priorité du projet social de nombreux établissements de santé. Pourtant, le déploiement de cette démarche et de ses outils ne va pas de soi et soulève de nombreuses difficultés. La politique de formation constitue un axe clé de la GPMC. Elle est élaborée en cohérence avec les orienta-

tions du projet d'établissement et de la politique des ressources Humaines. Les missions du responsable et / ou du chargé(e) de formation continue sont donc primordiales afin de déployer et de coordonner efficacement la politique de formation au sein de l'établissement. Afin de pouvoir au mieux exercer ces missions, le responsable / chargé(e) de formation continue se doit de détenir lui-même les compétences requises et se former efficacement.

Objectifs

- > Définir la politique de formation et sa déclinaison dans le plan de formation.
- > Concevoir et piloter un plan de formation.
- > Connaître les acteurs à mobiliser, leurs rôles et responsabilités respectives.
- > Maîtriser les exigences en matière d'achat de formation.
- > Placer le plan de formation au centre de l'agenda social de l'établissement.
- > Appréhender la vie au quotidien d'un plan de formation et résoudre les difficultés liées à la gestion et au suivi du plan de formation.
- > S'entraîner à défendre le plan de formation auprès d'un décideur.

Programme

- > Politique de formation et plan de formation.
- > Les pratiques en matière de conception du plan de formation au sein des établissements représentés.
- > Les différentes étapes de conception, mise en oeuvre, suivi et évaluation d'un plan de formation.
- > Le plan de formation DPC médical et non médical.
- > Les acteurs à mobiliser, leurs rôles et responsabilités.
- > Les procédures des marchés publics applicables aux achats de formation.
- > Développer une réflexion sur la communication autour du plan de formation et du plan DPC.
- > La vie au quotidien d'un plan de formation et les ajustements à opérer.
- > Construction d'un argumentaire pour défendre le plan auprès des décideurs et instances.

Modalités pédagogiques

Pédagogie active, variée et basée sur la pratique. Sera également privilégiée une alternance entre apports théoriques et pratiques (analyse réflexive des pratiques professionnelles, études de cas, travaux de groupe, simulations, etc.), permettant à tous les professionnels de renforcer leurs compétences.

4.03

Public

Responsables ou chargés de la formation continue au sein de leur établissement

Organisé par

CNEH

Durée

3 jours

Contact

Audrey DAVID
> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue

Module 4 – Acheter la formation et optimiser son budget

Dans un contexte d'évolution et de transformation permanente des métiers de la fonction publique hospitalière, la mise en oeuvre de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est inscrite comme une priorité du projet social de nombreux établissements de santé. Pourtant, le déploiement de cette démarche et de ses outils ne va pas de soi et soulève de nombreuses difficultés. La politique de formation constitue un axe clé de la GPMC. Elle est élaborée en cohérence avec les orienta-

tions du projet d'établissement et de la politique des ressources Humaines. Les missions du responsable et / ou du chargé(e) de formation continue sont donc primordiales afin de déployer et de coordonner efficacement la politique de formation au sein de l'établissement. Afin de pouvoir au mieux exercer ces missions, le responsable / chargé(e) de formation continue se doit de détenir lui-même les compétences requises et se former efficacement.

Objectifs

Objectif général

Appréhender et maîtriser les procédures d'achat de formation spécifiques au marché public de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs spécifiques

- > Maîtriser les règles de l'achat public applicables à la formation.
- > Choisir la meilleure offre.
- > Appréhender la rédaction des documents contractuels.
- > Optimiser son budget de formation.

Programme

- > Les règles de la commande publique adaptées à l'achat de formation.
- > La sélection et l'analyse des offres.
- > La négociation avec les prestataires.
- > La rédaction des documents contractuels.
- > Passer du budget de formation au budget de développement des compétences.
- > La construction du budget du plan de développement des compétences au regard de l'analyse des besoins globaux et individuels.
- > L'analyse et l'optimisation des coûts de formation.

Modalités pédagogiques

Pédagogie active, variée et basée sur la pratique. Sera également privilégiée une alternance entre apports théoriques et pratiques (analyse réflexive des pratiques professionnelles, études de cas, travaux de groupe, simulations, etc.), permettant à tous les professionnels de renforcer leurs compétences.

4.03

Public

Responsables ou chargés de la formation continue au sein de leur établissement

Durée

1 jour

Organisé par

CNEH

Contact

Audrey DAVID

> a.david@anhf.fr

> 04 91 17 71 28

Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue

Module 5 – Évaluer des actions de formation : démarches et outils

Dans un contexte d'évolution et de transformation permanente des métiers de la fonction publique hospitalière, la mise en oeuvre de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est inscrite comme une priorité du projet social de nombreux établissements de santé. Pourtant, le déploiement de cette démarche et de ses outils ne va pas de soi et soulève de nombreuses difficultés. La politique de formation constitue un axe clé de la GPMC. Elle est élaborée en cohérence avec les orienta-

tions du projet d'établissement et de la politique des ressources Humaines. Les missions du responsable et / ou du chargé(e) de formation continue sont donc primordiales afin de déployer et de coordonner efficacement la politique de formation au sein de l'établissement. Afin de pouvoir au mieux exercer ces missions, le responsable / chargé(e) de formation continue se doit de détenir lui-même les compétences requises et se former efficacement.

Objectifs

- > Identifier les enjeux et les différents objets de l'évaluation de la formation.
- > S'approprier les différentes méthodes et outils de l'évaluation.
- > Concevoir des outils pour évaluer l'image, les acquis, les résultats, les effets d'une action de formation.
- > Élaborer un dispositif global et approfondi d'évaluation d'une action de formation stratégique.

Modalités pédagogiques

Pédagogie active, variée et basée sur la pratique. Sera également privilégiée une alternance entre apports théoriques et pratiques (analyse réflexive des pratiques professionnelles, études de cas, travaux de groupe, simulations, etc.), permettant à tous les professionnels de renforcer leurs compétences.

Programme

Le cadrage général

- > Les enjeux pour les acteurs.
- > L'agent : co-responsable de son parcours de développement.
- > Les objets et les différents niveaux d'évaluation.
- > Les acteurs de l'évaluation.

Méthodes, étapes et moments-clés de l'évaluation

- > Le modèle de Kirkpatrick.
- > Le cercle vertueux de l'évaluation de la formation et les responsabilités des acteurs.
- > ROI ou ROE.
- > De la logique d'évaluation à la logique d'investissement.

Les outils de l'évaluation

- > La démarche d'identification et d'amélioration des compétences.
- > Le support d'entretien préalable à la formation.
- > Les outils de diagnostic préalables à un parcours.
- > Les outils de mesure des progrès.

- > L'évaluation des acquis : mesure et analyse.
- > Le questionnaire de satisfaction (à chaud).
- > Le bilan pédagogique.
- > Les outils de certification.
- > Les outils de validation de niveau pour délivrer des habilitations obligatoires à la fonction.
- > L'évaluation des impacts sur les résultats et sur les pratiques.

L'analyse des situations de travail

- > Des besoins de formation aux objectifs pédagogiques.
- > Quelle évaluation en fonction de la nature de la compétence à développer ?
- > Les critères et indicateurs à définir.
- > Les limites d'un processus d'évaluation.
- > Les conditions du mécanisme de transfert, dont les conditions organisationnelles.

4.05

Public

Agents de blanchisserie,
agents de production
linge, blanchisseurs

Organisé par

CTTN IREN

Durée

24 jours

Contact

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anhf.fr
> 04 91 17 71 24

Préparation au CAP Métiers de la blanchisserie industrielle

Cette formation vise à accompagner les agents de blanchisserie à obtenir une qualification reconnue, leur permettant une polyvalence aux différents postes de travail, au sein d'une blanchisserie.

Le CAP Métiers de la blanchisserie industrielle est enregistré au RNCP sous le n° 12841.

Objectifs

- > Se préparer aux épreuves du CAP Métiers de la blanchisserie industrielle.
- > Acquérir la qualification nécessaire pour occuper tous les postes de travail de réception du linge, de lavage, de finition, de maintenance et d'expédition.
- > Acquérir les connaissances technologiques et les savoir-faire fondamentaux nécessaires à l'utilisation des équipements de son environnement professionnel.

Programme

La formation comprend **six regroupements de 4 jours**.

Le stagiaire quitte le lieu de formation avec des documents à travailler et des devoirs à renvoyer chaque semaine par correspondance, ou à remettre le premier jour de la session suivante au formateur.

- > Français, histoire-géographie, éducation civique.
- > Mathématiques et sciences physiques et chimiques.
- > Préparation et mise en œuvre d'activités techniques de blanchisserie.
- > L'entreprise et son environnement :

- les matériaux et les articles ;
- les salissures et taches ;
- les produits utilisés ;
- les procédés de traitement des articles ;
- les moyens de production ;
- la maintenance préventive de premier niveau ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- la qualité et le contrôle ;
- la mise en œuvre d'activités techniques de blanchisserie.
- > Prévention santé environnement.

Cette formation sera organisée dans une blanchisserie hospitalière et permettra l'alternance entre apports théoriques et mise en pratique.

4.06

Public

Agent amené à passer des marchés publics

Organisé par

Non défini

Durée

Module 1 : 3 jours

Module 2 : 2 jours

Contact

Léa MATRULLO

> l.matrullo@anhf.fr

> 04 91 17 71 38

Maîtriser les procédures des marchés publics

La fonction Achats dans les établissements de santé s'est fortement professionnalisée ces dernières années. À l'heure où la mise en place de la fonction Achats de territoire se met en place, les équipes doivent maîtriser la réglementation des marchés publics. Cette formation est spécifique à la réglementa-

tion de la commande publique pour les agents des établissements de petite taille ou médico-sociaux pour maîtriser l'ensemble des étapes de la passation d'un marché public dans le secteur de la santé (préparation, passation et suivi d'exécution).

Objectifs

- > Identifier les types de marchés et les montages contractuels.
- > Connaître les règles liées à la définition des besoins et l'appréciation des seuils.
- > Appréhender les règles liées aux modalités de détermination des prix.
- > Maîtriser les règles liées à l'analyse des offres et s'initier aux techniques de négociations.
- > Préparer le suivi d'exécution de ces marchés.
- > Comprendre les principes fondamentaux de la commande publique et le contexte des achats publics hospitaliers.
- > Maîtriser les bonnes pratiques aux différentes étapes du marché public : de la préparation au suivi d'exécution.
- > Identifier le rôle de l'acheteur public à chaque étape du processus.

Programme

MODULE 1

MAÎTRISER LES PROCÉDURES DE MARCHÉS PUBLICS – INITIATION

Prérequis : connaissances de base des étapes du processus Achats et du vocabulaire associé.

Le champ organique et matériel du Code de la commande publique

- > Le cadre juridique et réglementaire des marchés publics.
- > Le contexte des achats publics hospitaliers.
- > Les différents opérateurs de mutualisation.

Connaître les procédures de passation en fonction du besoin

- > Les types de procédures : MAPA, procédure formalisée, etc.
- > Les différents montages contractuels (accords-cadres, marchés à tranches, etc.).

Les bonnes pratiques à la phase de préparation du marché

- > La définition du besoin.
- > Le sourcing.
- > La stratégie Achats.

L'analyse des candidatures et des offres

- > Les critères de sélection.
- > Les critères de choix.

- > Les modalités de rejet d'une candidature ou d'une offre.
- > Le rapport d'analyse.

Initiation aux techniques de négociation (autorisée en procédure adaptée).

Le suivi d'exécution du marché.

Cas pratique de synthèse.

MODULE 2

MAÎTRISER LES PROCÉDURES DE MARCHÉS PUBLICS – PERFECTIONNEMENT

Modalités pédagogiques

- > Une formation interactive qui favorise le partage et le retour d'expérience entre les stagiaires et le formateur.
- > Des formateurs bénéficiant d'une expérience concrète des achats publics hospitaliers.
- > Un cas pratique de synthèse pour mettre en application des éléments de la formation.
- > La disponibilité du formateur pour répondre aux questions des stagiaires pendant 3 mois à l'issue de la formation.

4.07

Public

Tout personnel travaillant sur la chaîne AFR (Accueil, Facturation, Recouvrement)

Organisé par

CNEH

Durée

3 jours

Contact

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anhf.fr
> 04 91 17 71 24

Les incontournables de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement

Les activités réalisées autour de la facturation des soins se professionnalisent. Le niveau de compétence demandé aux personnels concernés s'avère significativement élevé. Ils doivent comprendre la complexité du processus de facturation, maîtriser sa logique et décrypter son « jargon » spécifique. Le passage à la facturation directe des soins externes (FIDES ACE) a bien montré qu'elle doit

désormais respecter des standards de qualité, en ce qui concerne notamment l'admission des patients. Plus récemment, le programme national SIMPHONIE (pour la simplification du parcours administratif à l'hôpital) propose de nouveaux outils numériques et des accompagnements pour simplifier, digitaliser le parcours administratif à l'hôpital et repenser les métiers.

Objectifs

- > Donner une vision globale de la facturation des soins en hôpital public.
- > Apporter les définitions nécessaires à la compréhension des termes de la facturation des soins.
- > Passer en revue l'ensemble des règles de tarification et de facturation des soins hospitaliers.

Programme

JOUR 1

Appréhender le financement des établissements hospitaliers et la facturation des soins

- > Objectif 1: donner des repères sur le coût de la santé en France et le financement des soins hospitaliers.
- > Objectif 2: présenter les grands principes du paiement des frais de soins et hors soins.
- > Objectif 3: présenter le processus de facturation des soins et hors soins.

JOUR 2

Appréhender l'activité d'admission

- > Objectif 1: présenter en détail les activités de l'admission: l'identitovigilance, les droits des patients.
- > Objectif 2: présenter en détail les activités de l'admission: la couverture sociale.

JOUR 3

Appréhender la tarification des soins et les activités de facturation/recouvrement.

Connaître les évolutions à venir dans les métiers de la facturation des soins

- > Objectif 1: présenter les tarifs utilisés pour la facturation des soins.
- > Objectif 2: présenter les activités de facturation et de recouvrement.
- > Objectif 3: présenter le programme SIMPHONIE.

Modalités pédagogiques

Une pédagogie participative fondée sur une alternance autour d'apports cognitifs et méthodologiques, de moments d'échanges, de travaux de groupes, de synthèse.

4.08

Public

Gestionnaires des ressources humaines, membres de la direction, représentants du personnel

Organisé par
GERESO

Durée
2 jours

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anhf.fr
> 04 91 17 71 38

Dialogue social et négociations collectives dans la FPH

Dans le cadre de la rénovation du dialogue social qu'a entraîné la loi de Transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les compétences et la composition des instances paritaires ont évolué. L'introduction de la négociation collective au sein des établissements publics et les différents domaines faisant l'objet de cette négociation à la suite des dispositifs

mis en œuvre par le Ségur de la Santé ont également impacté le dialogue social dans la Fonction publique hospitalière.

Dans ce contexte, tous les gestionnaires d'un établissement sont susceptibles d'être associés à ces démarches et au travail avec les représentants du personnel.

Objectifs

- > Identifier les nouvelles compétences des instances paritaires dans le cadre de la loi de Transformation.
- > Organiser la tenue des instances paritaires.
- > Maîtriser le cadre juridique de la négociation collective.
- > Comprendre les mesures soumises à négociations.

Programme

La composition des instances

CAP, CSE et formation spécialisée.

Les formations spécialisées de site

Conditions légales et opportunité de création.

Les compétences des instances

- > CAP.
- > L'articulation des compétences du CSE et de la formation spécialisée.

L'organisation du fonctionnement des instances

- > L'harmonisation du fonctionnement du CSE en formation plénière et des F3SCT.
- > Principes d'inscription de l'ordre du jour, de la gestion de l'agenda, du déroulé de la séance (quorum, vote défavorable unanime, etc.).
- > Les secrétaires et secrétaires administratifs.
- > La rédaction d'un règlement intérieur unique.
- > Les étapes importantes de la première réunion.
- > Les droits syndicaux en lien avec le fonctionnement des instances.

- > La mise en place de la négociation collective au sein des établissements publics.

Sur quoi peut-on négocier ?

- > La place du CSE dans la négociation collective.

Les conditions pour négocier la validité, le contrôle, la modification et la suspension des accords

- > L'articulation entre négociation et concertation, peut-on négocier les LDG ?
- > Organiser une négociation collective efficace au sein des établissements.
- > Pertinence, portée et intérêt des accords de méthode.
- > Border des périodes de négociation.

Bien préparer sa négociation

- > Définir les enjeux, les objectifs et les limites réglementaires.
- > Structurer le dialogue entre les acteurs.
- > Mettre en place un suivi des accords constructif.
- > Identifier les membres du comité de suivi.
- > Définir une périodicité adaptée au suivi des accords.

4.09

Public

Directeurs des achats

Organisé par

CKS

Durée

1 jour

Contact

Léa MATRULLO

> l.matrullo@anhf.fr

> 04 91 17 71 38

Achats éco-responsables

Module 1 – Directeurs des Achats

Les achats responsables sont définis par l'AFNOR comme des « Achats qui préservent de manière équilibrée et pérenne l'intérêt environnemental, social et économique de l'ensemble des parties intéressées et servent la performance de l'organisme donneur d'ordres à

court, moyen et long termes. Les Achats Durables intègrent les différents aspects du Développement Durable ainsi que les liens et les interrelations entre ces différentes dimensions et ce, tout au long du cycle de vie des produits ou prestations achetées.

Objectifs

- > Comprendre les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé et les objectifs réglementaires associés ainsi que les risques pour un établissement hospitalier.
- > Organiser et structurer une démarche Achats responsables dans son GHT et vis-à-vis des parties prenantes externes.
- > Piloter son dispositif Achats responsables.
- > Préparer la feuille de route de son GHT en matière d'achats responsables.

Programme

- > Définition des achats responsables (PNAD, SPASER, Loi AGECE, etc.).
 - > Le contexte législatif récent sur le sujet des obligations des acheteurs.
 - > Les achats responsables dans le programme PHARE.
 - > Le coût complet de possession et l'analyse de la valeur et l'approche en cycle de vie.
 - > Les achats responsables comme politique de prévention des risques.
 - > L'achat responsable aux différentes étapes de l'achat.
- > Définir et élaborer une politique d'achats responsables et fixer des objectifs ambitieux et réalistes.
 - > Définir les indicateurs Achats responsables.
 - > Construction d'une feuille de route.
 - > Construction de l'argumentaire associé au déploiement de la politique d'achats responsables.

4.09

Public

Acheteurs, juristes
et prescripteurs

Organisé par

CKS

Durée

2 jours + 1

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anhf.fr
> 04 91 17 71 38

Achats éco-responsables

Module 2 – Acheteurs, juristes, prescripteurs

Les achats responsables sont définis par l'AFNOR comme des « Achats qui préservent de manière équilibrée et pérenne l'intérêt environnemental, social et économique de l'ensemble des parties intéressées et servent la performance de l'organisme donneur d'ordres à

court, moyen et long termes. Les Achats Durables intègrent les différents aspects du Développement Durable ainsi que les liens et les interrelations entre ces différentes dimensions et ce, tout au long du cycle de vie des produits ou prestations achetées.

Objectifs

- > Comprendre les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé et les objectifs réglementaires associés.
- > Maîtriser les bonnes pratiques associées à une démarche Achats responsables.
- > Mettre en œuvre une démarche Achats responsables aux différentes étapes de l'achat.

Programme

- > Définition des achats responsables (PNAD, SPASER, Loi AGECE, etc.).
 - > Le contexte législatif récent sur le sujet des obligations des acheteurs.
 - > Les achats responsables dans le programme PHARE.
 - > Les grands enjeux par famille Achats pour un établissement hospitalier.
 - > Articulation entre commande publique et achats responsables.
 - > Zoom sur les enjeux sociaux et sociétaux associés aux achats.
 - > Les bonnes pratiques de l'accès PME-TPE à la commande publique.
 - > Les enjeux environnementaux dans les marchés.
 - > Intégrer le développement durable à la phase d'élaboration de sa stratégie d'achats.
 - > Les enjeux RSE associés aux différentes pièces sur les critères RSE.
 - > Le suivi d'exécution du marché.
- 3 heures

4.10

Public
Tout public

Organisé par
PARTULA CONSULTANTS

Durée
1 jour

Contact
Léa MATRULLO
> l.matrullo@anhf.fr
> 04 91 17 71 38

Comptabilité – Finances pour non financiers

Module 1 – En établissement hospitalier

Sensibiliser les agents des établissements hospitaliers aux mécanismes financiers du secteur hospitalier pourrait favoriser une meilleure compréhension de leur part des plans d'économie mis en place.

Objectifs

- > Appréhender les dispositions financières et comptables régissant le fonctionnement des établissements hospitaliers publics :
 - a) généralités budgétaires (T2A, MIGAC, CPOM);
 - b) définition de l'EPRD (découpage des différents types de recettes, éléments à partir desquels construire un budget).
- > Identifier les modalités d'approbation des budgets (rôle des autorités de tutelle).
- > Appréhender les principes de la comptabilité analytique.
- > Appréhender l'exécution budgétaire (l'engagement, la liquidation, le mandatement, la clôture, le déficit, etc.).
- > Identifier les modalités de mise en œuvre d'un plan de retour à l'équilibre (définition, élaboration, approbation, exécution).
- > Situer les leviers d'action permettant de générer des économies à l'hôpital et impliquer les agents.

Programme

Introduction

- > Budget/Comptabilité/Finances.

Les recettes d'un établissement hospitalier

- > Quelles sont les recettes d'un établissement hospitalier?
- > Les grands principes budgétaires (T2A, MIGAC, CPOM).

L'EPRD : des recettes permettant de fixer le niveau de dépense de l'établissement

- > Le calendrier budgétaire.
- > La construction d'un EPRD.
- > Approbation de l'EPRD.
- > L'exécution budgétaire (du budget à la comptabilité).
- > La clôture de l'exercice comptable et la constatation du résultat.

Les différents types de comptabilité

- > La comptabilité générale.
- > La comptabilité analytique.

Les différents types de dépenses d'un établissement hospitalier

- > Les dépenses d'exploitation.
- > Les dépenses liées aux investissements.

Différencier la situation budgétaire et la situation financière de l'établissement

- > Qu'est ce qu'une situation budgétaire dégradée et comment y remédier?
- > Comment faire face à une situation financière fragile?

Le Plan de retour à l'équilibre (PRE) d'un établissement hospitalier

- > Définir et analyser les causes de la dégradation de la situation.
- > Alerter les différentes parties prenantes (interne et externe).
- > Analyser les finances de votre établissement.
- > L'importance des autorités de tarification.
- > L'implication des équipes.
- > La mise en œuvre du PRE.

4.10

Public

Tout public

Organisé par

PARTULA CONSULTANTS

Durée

1 jour

Contact

Léa MATRULLO

> l.matrullo@anhf.fr

> 04 91 17 71 38

Comptabilité – Finances pour non financiers

Module 2 – En établissement médico-social

Sensibiliser les agents des établissements médico-sociaux aux mécanismes financiers du secteur hospitalier pourrait favoriser une meilleure compréhension de leur part des plans d'économie mis en place.

Objectifs

- > Appréhender les dispositions financières et comptables régissant le fonctionnement des établissements médico-sociaux :
 - a) enjeux financiers du CPOM médico-social ;
 - b) définition de l'EPRD (découpage des différents types de recettes, éléments à partir desquels construire un budget).
- > Identifier les modalités d'approbation des budgets (rôle des autorités de tutelle).
- > Définir l'exécution budgétaire (l'engagement, la liquidation, le mandatement, la clôture, le déficit, etc.).
- > Identifier les modalités de mise en œuvre d'un plan de retour à l'équilibre (définition, élaboration, approbation, exécution).
- > Situer les leviers d'action permettant de générer des économies à l'échelle de l'institution et impliquer les agents.

Programme

Introduction

- > Budget/Comptabilité/Finances : les recettes d'un établissement médico-social.
- > Quelles sont les recettes d'un établissement médico-social ?
- > Comment améliorer les recettes de l'établissement ?
- > La nécessité d'un suivi rigoureux des recettes.
- > Vers l'importance du CPOM et du projet d'établissement.

L'EPRD : des recettes permettant de fixer le niveau de dépense de l'établissement

- > Le calendrier budgétaire.
- > La construction d'un EPRD.
- > Approbation de l'EPRD.
- > L'exécution budgétaire (du budget à la comptabilité).
- > La clôture de l'exercice comptable et la constatation du résultat.

Les différents types de dépenses d'un établissement médico-social

- > Les dépenses d'exploitation.
- > Les dépenses liées aux investissements.

Différencier la situation budgétaire et la situation financière de l'établissement

- > Qu'est ce qu'une situation budgétaire dégradée et comment y remédier ?
- > Comment faire face à une situation financière fragile.

Le Plan de retour à l'équilibre (PRE) d'un établissement médico-social

- > Définir et analyser les causes de la dégradation de la situation.
- > Alerter les différentes parties prenantes (interne et externe).
- > Analyser les finances de l'établissement.
- > L'importance des autorités de tarification.
- > L'implication des équipes.

5



**PROJET I.CARE
(Management
participatif
et intelligence
collective)**

5.01

Public

Directeurs, responsables de pôle, responsables de service, cadres, personnels médicaux et paramédicaux

Organisé par

IFAI

Durée

1 jour

Contact

paca.formation@anhf.fr

PROJET I.CARE | Sensibilisation à la démarche Appreciative Inquiry

La démarche Appreciative Inquiry est hautement participative et aide les gens à identifier ce qu'ils veulent de mieux pour leur organisation, à créer une vision partagée de l'avenir et à transformer cette vision en réalité.

La journée de sensibilisation vise à présenter aux participants les fondements théoriques et les modalités de la démarche tout en laissant la place à l'expérimentation. L'intention

de cette sensibilisation est de permettre aux participants de comprendre et ressentir ce à quoi la démarche permet d'accéder et de décider s'ils jugent pertinent d'aller plus loin (*i.e.* formation approfondie, accompagnement d'équipes ou de l'organisation dans son ensemble, etc.) et le cas échéant, de choisir comment ils souhaitent mettre en œuvre la démarche en l'articulant avec leurs pratiques et besoins professionnels.

Objectifs

- > Découvrir les fondamentaux de la démarche Appreciative Inquiry.
- > Expérimenter la démarche autour d'un thème préalablement défini.
- > S'exercer à quelques postures appréciantives inspirées des enseignements de la psychologie positive et des sciences cognitives.
- > Identifier les champs d'application possibles.

Programme**Découvrir les fondamentaux de la démarche Appreciative Inquiry**

- > Application dans le secteur hospitalier.
- > Entretiens en binôme cadré par un guide d'entretien fourni à chaque participant.
- > Travaux de synthèse et partage en sous-groupes.
- > Travaux en plénière.
- > Analyse de l'expérimentation.

Suivi et évaluation

- > À l'issue de la journée, une première évaluation à chaud sera proposée aux participants.

Modalités pédagogiques

Il s'agit d'une pratique de pédagogie appelée la « pédagogie de projet » : c'est une pédagogie active qui permet de générer des apprentissages à travers la réalisation d'une production concrète issue du milieu hospitalier.

5.02

Public

Les professionnels de santé, en situation d'interaction individuelle et collective qui souhaitent intervenir en cohérence avec l'état d'esprit de la démarche appréciative

Organisé par

IFAI

Durée

4 jours

Contact

paca.formation@anhf.fr

PROJET I.CARE | Formation de Praticien à la démarche Appreciative Inquiry

La démarche Appreciative Inquiry est hautement participative, et aide les gens à identifier ce qu'ils veulent de mieux pour leur organisation, à créer une vision partagée de l'avenir et à transformer cette vision en réalité. Cette démarche d'accompagnement permet des changements individuels et collectifs en explorant les qualités, les talents et les éléments de motivation mis en œuvre en situation de réussite ou en situation remarquable de dépassement des difficultés. Il s'agit à la fois d'une méthodologie et d'une

posture. Elle a pour but de créer de nouvelles habitudes mentales qui stimulent l'innovation et la créativité.

L'exploration des réussites met en lumière les ressources présentes et renforce la possibilité de les mobiliser dans d'autres situations.

Au-delà du « regard positif » qui se développe, il s'agit de rechercher dans toute situation, y compris les plus difficiles ou contraignantes, le plus petit élément de ressource présent à cultiver et faire grandir.

Objectifs

- > La formation a pour objectif de permettre aux participants d'acquérir une méthodologie pour conduire des projets appréciatifs au sein de leurs services et ainsi de développer leur activité et contribuer au déploiement du management appréciatif en milieu hospitalier.
- > À l'issue de cette formation, chaque stagiaire sera en mesure de mettre en pratique une démarche appréciative dans le cadre de conduite de projet (conduite du changement, évaluation, restructuration, etc.).

Programme

JOUR 1

La première journée, nous aborderons la posture appréciative :

- > les principes théoriques et fondamentaux de la démarche ;
- > l'historique de « l'AI » ;
- > les grandes phases de la démarche.

JOUR 2,3 & 4

Nous expérimentons la démarche à partir de trois études de cas proposées et sélectionnées par les participants, afin de vivre concrètement la méthode. Nous verrons sur l'ensemble des trois journées, la manière de dérouler la démarche à partir des situations choisies par le groupe. Pour faciliter les échanges et vivre pleinement l'expérience, l'animation sera réalisée en sous-groupes de 6/7 participants, avec des regroupements en plénière.

Modalités pédagogiques

Il s'agit d'une pratique de pédagogie appelée « pédagogie de projet » : c'est une pédagogie active qui permet de générer des apprentissages à travers la réalisation d'une production concrète issue du milieu hospitalier. Cette pédagogie par l'action permet de rendre concrètes les différentes phases du processus des cinq phases de la méthode Appréciative. Dès le début de la formation un appel à projet est lancé et le groupe choisit les cas qui serviront de support pour l'ensemble de la formation.

5.03

Public

Praticiens hospitaliers,
tout public

Organisé par

PRAGMA

Durée

20 jours

Contact

paca.formation@anhf.fr

PROJET I.CARE | Déployer une démarche appréciative au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle, d'un établissement

Choisir d'introduire l'Appréciative Inquiry au sein d'une organisation, c'est faire le choix de découvrir et de développer le meilleur des personnes, des équipes et des organisations au service de leurs missions et de leur raison d'être. Dans les établissements de santé, l'exploration appréciative se déploie dans les différents champs suivants : la qualité de la relation patient, les relations au sein des

équipes, la qualité des conditions de travail, la qualité de vie au travail, l'animation des équipes et le management, l'analyse de pratiques, la gestion des compétences, le recrutement et l'intégration au sein d'une équipe, la démarche d'excellence opérationnelle/la démarche processus, la démarche projet, etc.

Objectifs

- > La formation-action a pour objectif le transfert des modalités pour introduire l'exploration appréciative au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle, voire d'un établissement.
- > Ce transfert de savoirs, connaissances et outils se fait en s'appuyant sur un groupe « Démarche AI » constitué au sein de l'organisation.
- > L'accompagnement a pour objectif d'accompagner la réussite d'un projet collectif avec la démarche Appreciative Inquiry.

Programme

La formation-action fait expérimenter les cinq phases de la démarche Appreciative Inquiry.

PHASE 1 : DÉFINIR

Le groupe « Démarche AI » est constitué et sensibilisé à la démarche. Il élabore avec les intervenants la démarche la plus adaptée à la situation traitée.

PHASE 2 : DÉCOUVRIR

Explorer les forces des personnes et de l'organisation en lien avec l'orientation choisie : organiser les entretiens d'exploration entre l'ensemble des parties prenantes ainsi que la mise en forme et le partage de ce qui a été collecté.

PHASE 3 : DEVENIR

Faire émerger la vision de l'avenir souhaité, construction d'une vision d'avenir respectueuse du présent et de chacun, et porteuse d'évolutions désirables, en résonance avec les orientations définies en phase « Définition » et prenant appui sur les forces et les souhaits collectés en phase « Découverte ».

PHASE 4 : DESSINER

Élaborer des propositions à fort impact qui permettront à cette vision de se réaliser. Les stagiaires sont invités à formuler et à partager des propositions d'action.

PHASE 5 : DÉPLOYER

Élaborer des propositions à fort impact qui permettront à cette vision de se réaliser.

Modalités pédagogiques

Pédagogie de projet, méthode appréciative, techniques de facilitation de groupes***.

5.04

Public

Toute personne en situation d'encadrement, personnels médicaux et paramédicaux

Organisé par

PRAGMA

Durée

3 jours

Contact

paca.formation@anfh.fr

PROJET I.CARE | Accompagnement individuel de déploiement d'une démarche appréciative

La démarche Appreciative Inquiry est hautement participative. Elle met à contribution l'ensemble des parties prenantes sur les cinq phases. Dans les établissements de santé, les commanditaires qui ont fait le choix de découvrir et de développer le meilleur des personnes, des équipes et des organisations

peuvent ressentir le besoin d'enrichir leurs modes de management et de direction d'équipe tout au long de la démarche.

Les sujets pouvant être abordés lors de cette formation-action sont variés et sont définis avec l'intervenant, en lien avec le projet.

Objectifs

Cette formation-action doit permettre aux participants de développer les compétences et postures pour soutenir pleinement le déploiement de l'Appreciative Inquiry au sein de leur organisation.

Les participants, avec l'aide de l'intervenant, s'appuieront sur les talents et forces qu'ils déploient dans leur fonction.

Programme

PHASE 1

- > Cadrage de l'accompagnement.
- > Faire connaissance avec l'intervenant-coach.
- > Repérer les besoins de chacun et les situations particulières.
- > Explorer les réussites et réalisations.
- > Vérifier l'engagement et l'envie du participant à entrer dans la démarche.
- > Valider la faisabilité de l'intervention.
- > Poser le cadre de l'intervention, en particulier la confidentialité et la transparence du processus.

PHASE 2

- > Répondre aux objectifs individuels définis dans le cadrage.
- > Prendre du recul sur son propre fonctionnement.
- > Identifier ses propres ressources et celles de son équipe.
- > Explorer les réussites du quotidien, analyser les actions réalisées.

- > Faire émerger le potentiel créatif de la personne pour trouver les solutions adaptées.
- > Accompagner l'évolution des représentations personnelles et le développement de nouveaux comportements.
- > Définir un plan d'action, fixer des objectifs individuels et collectifs, évaluer le chemin parcouru au fur et à mesure et faire le bilan à la dernière séance.

PHASE 3

- > Suivi et bilan de l'accompagnement.
- > Constater les progrès réalisés/verbalisation des enseignements.
- > Partager ce qui a étonné, les réussites, les ingrédients et les envies pour la suite.

Modalités pédagogiques

La pédagogie employée repose sur les techniques et postures de coaching professionnel.

5.05

PROJET I.CARE | Sensibilisation au co-développement

Public

Toute personne en situation d'encadrement, personnels médicaux, paramédicaux, administratifs, techniques, logistiques et direction des établissements publics hospitaliers

Organisé par

DÉVELOPPER LES TALENTS ou FMO FORMATION ou ELSE CONSULTANTS

Durée

1 jour

Contact

paca.formation@anhf.fr

« Le groupe de co-développement professionnel est une approche de formation qui mise sur le groupe et sur les interactions entre les participants pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental : améliorer la pratique professionnelle. La notion de développement englobe les idées d'apprentissage, de perfectionnement, de recherche d'une meilleure maîtrise du métier, d'amélioration des compétences. Cette amélioration des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être se fait dans la perspective d'une plus grande maîtrise, et aussi d'une autonomie et d'une maturité tant profession-

nelles que personnelles plus grandes. Mieux comprendre et mieux agir sur les situations dans lesquelles travaillent les participants. »

Adrien Payette et Claude Champagne, cofondateurs québécois du processus.

Le groupe de co-développement professionnel s'appuie sur une double armature : une méthode en six étapes et un cycle de plusieurs séances s'inscrivant dans la durée. Cette sensibilisation d'une journée permet d'expérimenter la méthode et d'envisager par la suite la participation à un cycle de rencontres d'un groupe de co-développement.

Objectifs

- > Découvrir la méthode de co-développement (processus en six étapes), méthode coopérative d'amélioration des pratiques professionnelles.
- > Découvrir la méthode de co-développement ainsi que ses effets en tant que levier managérial.
- > Faire émerger des pistes de développement des compétences managériales.
- > Prendre du recul sur sa pratique managériale et développer des aptitudes d'intelligence collective en tant que manager.

Programme**Créer le lien et favoriser l'engagement au sein du groupe**

Impliquer chacun dans le déroulement et le vécu de la journée.

Vivre une session de co-développement professionnel – Atelier pratique

- > Expérimentation de la méthode de co-développement professionnel en six étapes.
- > Focus sur le recueil des apprentissages (étape 6).

Co-construire de nouvelles pratiques managériales

- > Partager les situations managériales rencontrées par les participants.
- > Définir des pistes d'actions.

Identifier les compétences et savoir-être du rôle des participants

Décrypter ce qui fait la puissance de l'intelligence collective.

Évaluation

- > Partager les apprentissages et récoltes de la journée et se projeter.
- > Ce que chacun a appris et va faire évoluer dans sa pratique managériale.
- > L'impact de cette journée en intelligence collective : atelier de co-développement et atelier participatif de co-construction.

Modalités pédagogiques

- > Il s'agit de pratiquer en partant de l'expérience et de permettre à chacun d'expérimenter ses propres apprentissages grâce à l'effet miroir du groupe.
- > Mises en situation immédiate.
- > L'animation alterne expérimentations, apports, partage d'expériences et réflexion de groupe en intelligence collective.

5.06

Public

Toute personne en situation d'encadrement, personnels médicaux, paramédicaux, administratifs, techniques, logistiques et direction des établissements publics hospitaliers

Organisé par

FMO FORMATION

Durée

4 jours

Contact

paca.formation@anfh.fr

PROJET I.CARE | Formation de praticien en co-développement

Cette formation permet d'acquérir les savoir-faire et savoir-être pour faciliter un groupe de co-développement professionnel et accompagner la progression du groupe durant le cycle. Maîtriser la méthode, stimuler l'intelligence collective et l'apprentissage

en sont les compétences-clés. L'objectif global est de faire émerger une dynamique de co-développement dans une équipe, ou une institution. Cela nécessite de l'organiser et de savoir l'animer dans le respect du processus inédit.

Objectifs

- > Développer en conscience les compétences « savoir-faire » et « savoir-être » d'un animateur de groupes de co-développement.
- > Permettre aux futurs animateurs d'être en capacité de mettre en pratique le développement du co-développement dans leurs unités.
- > Permettre aux futurs animateurs d'être à la fois des facilitateurs et des intégrateurs de nouvelles pratiques gagnantes.

Programme**Immersion et expérimentation**

- > Échanges sur les réalités du terrain et les préoccupations opérationnelles entre les participants.
- > Entraide et co-production des solutions en groupe.
- > Travail sur la dynamique de groupe interne, anticipation des comportements transverses, facteurs de progrès et d'efficacité (ex. : être orienté solutions, élargir son cadre de référence, modéliser les meilleures pratiques, diffuser l'approche positive, etc.).
- > Clarifier la notion de compétence.

Feedback et ancrage du processus

- > Définition des compétences requises pour une animation professionnelle.
- > Identifier les retours sur investissement.
- > S'approprier les connaissances.

Travailler sur la posture d'animateur

- > Facteurs-clés de réussite et ancrage des fondamentaux de la démarche.
- > Apprentissages/Découvertes/Engagements.
- > Temps réflexif sur les capacités d'animation.

Gestion des situations difficiles et déploiement

- > Expérimentation.
- > Mises en situation de levées d'objections.
- > Construction d'argumentaires.
- > Facteurs-clés de réussite.
- > Témoignages.

Modalités pédagogiques

Mises en situations, pédagogie interactive, feedback coopératif, temps réflexif, travaux en sous-groupes pour soutenir l'intelligence collective.

5.07

Public

Toute personne en situation d'encadrement, personnels médicaux, paramédicaux, administratifs, techniques, logistiques et direction des établissements publics hospitaliers

Organisé par

DÉVELOPPER LES TALENTS ou FMO FORMATION ou ELSE CONSULTANTS

Durée

6 jours

Contact

paca.formation@anhf.fr

PROJET I.CARE | Accompagner et déployer la démarche de co-développement

« Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de formation qui mise sur le groupe et sur les interactions entre les participants pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental : améliorer la pratique professionnelle. Le groupe constitue une communauté d'apprentissage qui partage les mêmes buts et qui s'entend sur la méthode : étude attentive d'une situation vécue par un participant, partage de "savoirs" pratiques, surtout, et de connaissances théoriques au besoin ». Depuis sa création à la Cité de la Santé à Laval au Québec, le groupe de co-développement professionnel a prouvé son

efficacité pour soutenir les changements d'envergure et la transformation des organisations. La dynamique du groupe, par le retour d'expérience et l'entraide des participants, tire les compétences vers le haut en favorisant le développement de synergies. Les participants apprendront individuellement et collectivement à être plus efficace en groupe, à comprendre leurs modèles de fonctionnement, à prendre un moment de réflexion pragmatique, à consolider leur identité professionnelle de manager, à apprendre à aider et à être aidé, à savourer le plaisir d'apprendre.

Objectifs

- > Partager et consolider les pratiques professionnelles entre pairs.
- > Partager des apprentissages individuels et collectifs en s'appuyant sur le vécu des participants.
- > Explorer d'autres façons de faire pour mieux répondre aux enjeux de l'unité, du service ou du pôle.
- > Développer l'engagement dans l'action de nouveaux modes de fonctionnement.
- > Favoriser l'entraide et la coopération pour mobiliser l'intelligence collective au sein de l'équipe, et de chaque membre de l'équipe.
- > Créer un espace d'écoute et d'expression pour les collaborateurs.
- > Intégrer de nouvelles manières de faire pour régler des situations problématiques.
- > S'appuyer sur une communauté d'apprentissages.

Programme

Créer la dynamique, les groupes et poser le cadre (en grand groupe ou en sous-groupes)

- > Accueil et présentation de l'accompagnement et du déroulement.
- > Présentation des participants et partage et attentes et besoins.

Trois rôles dans le groupe

- > Un client du groupe.
- > Des consultants qui partagent leur expérience.
- > Un facilitateur garant de la méthode, qui anime et sécurise le groupe.
- > Le client change à chaque séance.

Vivre une séance de co-développement

- > Validation du cadre et contrat systématique à chaque séance.
- > Présentation des sujets et choix du nouveau sujet de consultation.
- > Échanges du groupe en respectant les six étapes.

L'approche méthodique en six étapes

- 1 – L'exposé de la situation par le client.
- 2 – La clarification.
- 3 – La formulation du contrat.
- 4 – La consultation.
- 5 – La synthèse et le plan d'action du client.
- 6 – Les apprentissages.

Suivi et évaluation.**Modalités pédagogiques**

Le groupe de co-développement s'appuie sur une double armature : l'approche méthodique en six étapes ; l'approche dans la durée le long d'un cycle de rencontres. À chaque session, à partir d'un cas professionnel de l'un des participants, le co-développement conduit une exploration systématique du cas et la construction de solutions. La sixième étape est l'originalité de la méthode et sa condition d'efficacité. Elle élargit l'analyse du cas pour faire émerger les apprentissages de chacun grâce à l'effet miroir du groupe et aux prises de conscience individuelles et collectives.

6.

E-LEARNING

Présentation

e-formations.anfh.fr

Afin de faciliter l'accès à la formation, l'Anfh déploie au niveau national un espace digital de formation (la plateforme Learning Management System dite LMS). Cette plateforme est 100 % gratuite pour les établissements adhérents !

La plateforme, brièvement

L'Anfh développe son offre digitale **gratuitement pour ses établissements adhérents** en mettant à disposition des contenus e-learning dans sa plateforme e-formations. Ces contenus sont interactifs, actualisés et **créés par des hospitaliers pour des hospitaliers**, qui peuvent compléter les formations. Ils sont disponibles sur **tablettes, smartphones et ordinateurs**.

Cette plateforme e-learning donne à ses adhérents une visibilité sur l'ensemble des parcours de formation actuels et passés, leur permet d'héberger du contenu de formation personnel, de donner de l'autonomie à ses agents, etc. Un tableau de bord permettra la traçabilité du suivi formation et des attestations, etc. Il existe depuis cet espace un service support si besoin d'aide.

3 types de catalogue

Le catalogue aux contenus en libre accès

Les agents accèdent sans avoir besoin d'une création de compte. Les contenus sont disponibles sur la page d'accueil de la plateforme.

Le catalogue en auto-inscription

Les agents accèdent à ces contenus lorsque leur établissement leur a créé un compte.

Le catalogue aux contenus institutionnels

Les agents possédant un compte peuvent accéder aux contenus institutionnels une fois que leur établissement les a inscrits à une session.

Le programme des serious game sur inscription (formations institutionnelles) par leur responsable formation de leur établissement, est disponible dans cet axe.

L'Anfh donne la possibilité

à un gestionnaire d'établissement :

- > d'inscrire ses agents sur la plateforme ;
- > de les affilier à des formations institutionnelles ;
- > de suivre leur parcours de formation ;
- > de faire des relances et de délivrer un certificat.

6.01

Serious game – E-Multi +

Public

Tout nouvel agent d'un établissement de la FPH.

Organisé par

Plateforme LMS

Contact

Léa MATRULLO

> l.matrullo@anfh.fr

> 04 91 17 71 38

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme e-formations.anfh.fr
Demande d'accès à vos responsables Formations d'établissement.

Durant ce parcours, vous êtes invité(e) à jouer une série de modules courts qui vous permettront de découvrir le fonctionnement et l'organisation de la Fonction publique hospitalière, ainsi que d'identifier les modalités d'évolution de carrière.

Ludique et interactif, votre espace vous permettra de parcourir les modules à votre rythme, ainsi que de valider vos acquis par des quiz. Vous pouvez vous interrompre à tout moment, puis reprendre votre parcours plus tard, en cliquant sur l'unité choisie puis sur l'onglet « Reprendre ».

Objectifs

Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel.

6.02

Public

Tout agent de la fonction publique

Organisé par

Plateforme LMS

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anfh.fr
> 04 91 17 71 38

Serious game – Les fondamentaux de la laïcité

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme e-formations.anfh.fr
Demande d'accès à vos responsables Formations d'établissement.

La loi n° 2021-1109 confortant le respect des principes de la République rend obligatoire la formation des agents publics au principe de laïcité. Le Comité interministériel de la laïcité (CIL) du 15 juillet 2021, placé sous la présidence du Premier ministre, a arrêté 17 mesures visant à garantir le respect et la promotion du principe de laïcité et de neutralité des services publics. Parmi ces mesures, figure la formation de 100 % des agents publics d'ici 2025 (mesures 5 et 6).

Objectifs

- > Définir les composantes de la laïcité, le principe de neutralité et son positionnement par rapport aux valeurs de la République.
- > Situer les principes de la laïcité à partir de repères historiques et juridiques afin d'explicitier les enjeux actuels.
- > Connaître le sens et la portée du principe de laïcité dans les services publics afin d'identifier les difficultés en situation professionnelle et d'adopter un positionnement adéquat.
- > Identifier les principes et normes juridiques caractérisant les droits et obligations des agents en matière de laïcité ainsi que les règles applicables aux usagers du service public.
- > Analyser une situation du point de vue des principes de la laïcité pour adapter et graduer son action.
- > Identifier les acteurs de la laïcité de l'État au sein de la fonction publique.

6.03

Serious game – Éthique 2.0

Public

Tout agent de la fonction publique

Organisé par

Plateforme LMS

Contact

Léa MATRULLO

> l.matrullo@anhf.fr

> 04 91 17 71 38

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme e-formation.anfh.fr
Demande d'accès à vos responsables Formations d'établissement.

Depuis quelques années, les nouvelles technologies se sont invitées dans les espaces de travail. Dans les établissements publics de santé, certains usages des outils numériques privés comportent des risques importants pour les patients, les agents ou l'établissement dans son ensemble. Ce parcours vous permettra de prendre conscience du danger de certains usages des nouvelles technologies sur votre lieu de travail et d'adapter vos comportements quotidiens pour éviter les risques pour vous-même, vos patients, les usagers et l'ensemble de l'établissement.

Objectifs**Introduction au usages numériques**

Impacts des outils numériques au quotidien.

Le numérique éthique en pratique

- > Effets du numérique sur la concentration et le bien-être au travail.
- > Protéger sa vie privée sur Internet.
- > Relation aux usagers et usage du numérique.

Se protéger collectivement

- > Cyber-citoyenneté : la responsabilité de chacun, l'affaire de tous.
- > Sensibiliser patients et visiteurs aux bonnes pratiques du numérique.
- > Contribuer à la sécurité numérique dans son établissement.
- > Se protéger collectivement des dérives du numérique au sein de son établissement.

6.04

Public

Agents FPH des directions fonctionnelles concernées par la certification des comptes (RH, DAM, finances, achats) et de la direction des affaires financières (contrôleurs de gestion, cadres).

Organisé par

Plateforme LMS

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anfh.fr
> 04 91 17 71 38

Serious game – Fiabilisation des comptes

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme e-formations.anfh.fr
Demande d'accès à vos responsables Formations d'établissement.

Ce parcours se présente sous la forme d'un serious game. Cette modalité pédagogique basée sur le jeu vous amènera à prendre des décisions selon les situations rencontrées *via* différentes activités interactives.

Objectifs

- > Cerner les enjeux de la fiabilité du bilan.
- > Cerner les enjeux de la certification des comptes.
- > Cerner les axes de travail préparatoires.

6.05

Public :

Tout agent FPH

Organisé par

Plateforme LMS

Contact

Léa MATRULLO

> l.matrullo@anhf.fr

> 04 91 17 71 38

Serious game – Égalité femmes-hommes

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme e-formations.anfh.fr
Demande d'accès à vos responsables Formations d'établissement.

Dans ce module, vous accompagnerez une référente Égalité professionnelle (REP) dans ses missions quotidiennes. Ainsi, vous aborderez des exemples concrets à travers des mises en situations traitant les cinq thématiques suivantes : sexisme et harcèlement, rémunération, mixité et discrimination, équilibre vie personnelle/professionnelle, plafond de verre et gestion des carrières. Vous pourrez également tester vos connaissances au fur et à mesure de votre avancée *via* différents quiz.

Objectifs

- > Appréhender les enjeux en matière d'égalité professionnelle.
- > Appréhender les principaux repères de la politique relative à l'égalité professionnelle au sein de la FPH et connaître les données quantitatives portant sur l'égalité professionnelle.
- > Appréhender le rôle des représentations et stéréotypes dans les discriminations de genre.
- > Identifier ses stéréotypes et représentations, et modifier son comportement.
- > Envisager son rôle en tant qu'acteur et actrice de l'égalité et promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle au sein de son organisation.
- > Connaître la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique (loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la FP, accord du 30/11/2018, accord du 08/03/2013, loi n° 2012-348 du 12 /03/2012, etc.).
- > Identifier les personnes ressources en matière d'égalité professionnelle.

6.06

Public

Tous public étant en relation avec des personnes en fin de vie

Organisé par

Plateforme LMS

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anfh.fr
> 04 91 17 71 38

Serious game – Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients en fin de vie

Vous incarnerez un soignant qui arrive dans un service de réanimation dans un établissement de santé. Vous découvrirez l'histoire d'un patient sujet à la limitation et à l'arrêt des

thérapeutiques en réanimation, puis prendrez connaissance du processus de recueil des volontés et enfin participerez à la discussion collégiale.

Objectifs

Pour le participant, à l'issue de la formation, il s'agit de :

connaître les fondements légaux, déontologiques et réglementaires de la limitation et arrêt des thérapeutiques.

Pour le service, l'équipe, l'établissement, il s'agit de :

> diffuser la culture de l'éthique en fin de vie auprès de l'ensemble des professionnels de santé impliqués dans cette procédure afin que tous soient en capacité d'alerter, de comprendre, d'agir et de partager à propos du respect des patients, de leur droit et de l'éthique (au sein des équipes mais aussi des territoires, notamment entre la ville et l'hôpital);
> favoriser la maîtrise des principaux types de risques, notamment la procédure réglementaire.

6.07

Public

Personnel soignant

Organisé par

Plateforme LMS

Contact

Léa MATRULLO

> l.matrullo@anhf.fr

> 04 91 17 71 38

Serious game – Mission zéro risque

Le champ des risques à l'hôpital est vaste, c'est pourquoi il est devenu indispensable que les établissements de santé appréhendent leur gestion de manière globale et coordonnée avec une nécessaire implication des acteurs.

Vous incarnerez un infirmier récemment diplômé qui sera accompagné d'une cadre de santé. Votre mission sera de débusquer certaines des erreurs les plus fréquentes commises en milieu hospitalier.

Objectifs

- > Sensibiliser sur les erreurs à absolument éviter (« Never Events ») en matière d'identité-vigilance, de prise en charge médicamenteuse et de risques infectieux.
- > Identifier les enjeux et risques autour des erreurs de soin (lien avec les Événements indésirables graves).
- > Éviter les erreurs de soins.

6.08

Public

Agents FPH: Médecins, le personnel soignant, AMA, cadres (santé et direction), le personnel administratif chargé de ces questions, assistant·e·s sociaux·ales.

Organisé par

Plateforme LMS

Contact

Léa MATRULLO
> l.matrullo@anfh.fr
> 04 91 17 71 38

Serious game – Soins sans consentement

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme e-e-formation.anfh.fr
Demande d'accès à vos responsables Formations d'établissement.

Depuis la loi du 5 juillet 2011 relative aux droits et à la protection des personnes faisant l'objet de soins psychiatriques, et celle du 27 septembre 2013, le juge intervient systématiquement au sein des établissements psychiatriques pour contrôler la régularité et le bien-fondé des mesures d'hospitalisation complète prises sans le consentement du patient.

Objectifs

- > Maîtriser l'ensemble des dispositions relatives à l'hospitalisation sous contrainte et échanger autour des questions éthiques et déontologiques liées.
- > Savoir utiliser la procédure SSC dans l'intérêt du patient et dans le respect de la réglementation.

6.09

Public

À destination
des évaluateurs

Organisé par

Plateforme LMS

Contact

Léa MATRULLO

> l.matrullo@anfh.fr

> 04 91 17 71 38

Serious game – Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme e-formations.anfh.fr
Demande d'accès à vos responsables Formations d'établissement.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (art.27) vise à généraliser la mise en œuvre de l'entretien professionnel annuel dans la Fonction publique hospitalière, en remplacement de la notation depuis janvier 2021. Au travers de ce serious game, conçu comme une expérience dans un établissement de santé virtuel, vous découvrirez les enjeux et les objectifs de l'entretien professionnel entre l'agent et l'évaluateur. Vous pourrez développer vos compétences sur le sujet de l'entretien professionnel en abordant par exemple son organisation, ses thématiques, son déroulement.

Objectifs

- > S'informer sur les enjeux et les objectifs de l'entretien professionnel.
- > Connaître les étapes-clés et les écueils à éviter pour mettre en place l'entretien professionnel.
- > Prendre connaissance du déroulement de l'entretien professionnel, du compte rendu et de ses échéances.
- > Dresser un bilan de l'année écoulée.

Modalités d'inscription et de financement des actions régionales (AFR)

L'Anfh établit les bons de commandes et gère l'organisation des formations proposées dans le cadre du PAR 2024 au sein de la délégation. Les marchés proposés dans ce catalogue sont également ouverts aux établissements via l'outil LA ForMuLE.

Comment s'inscrire ?

Les demandes d'inscription doivent être saisies via des formulaires en lignes créés par la délégation Anfh PACA. Pour avoir accès au fichier regroupant tous les liens d'inscription n'hésitez pas à contacter, par mail ou téléphone, la Conseillère Formation en charge de l'action de formation.

Après constitution des groupes, l'Anfh et/ou l'organisme de formation transmettra les convocations directement aux agents et/ou aux Services Formations (à minima un mois avant de le début de la session). L'Anfh saisira ensuite les dossiers dans GESFORM EVOLUTION et fera les suivis post-formation. Les frais de déplacements seront pris en charge sur des crédits Anfh, les frais de traitement quant à eux restent à la charge du plan de formation de l'établissement.

Toutefois, les demandes de remboursements déplacement devront parvenir à l'Anfh au plus tard dans le mois qui suit la fin de la session.

> Nous vous rappelons qu'il est nécessaire de sensibiliser les agents à l'importance de maintenir leur inscription et de nous informer dans les meilleurs délais de toute annulation.

Quelles sont les modalités de financement ?

Rappel : les taux de remboursement applicables sont ceux de l'arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006.

Les frais de restauration plafonnés à 20 €

- > Repas de midi pris en charge directement par l'Anfh.
- > Repas du soir remboursés sur présentation des justificatifs.

Les frais de déplacement

- > Remboursés sur la base du tarif 2^e classe SNCF sans justificatif à produire pour l'Anfh.
- > La 1^{re} classe est remboursée si moins onéreuse que la 2^e classe avec justificatif.
- > Le véhicule personnel peut être utilisé sous couvert de la direction avec production obligatoire des justificatifs (péages, parking, etc.).

Barème des indemnités kilométriques applicable

Catégorie de puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2000 km	De 2001 à 10000 km	+ 10 000 km
5 CV et -	0,29	0,36	0,21
6 et 7 CV	0,37	0,46	0,27
8 CV et +	0,41	0,50	0,29

Les frais d'hébergement

Les frais d'hébergement (petit déjeuner inclus) sont au taux de base de 90 € jusqu'à 120 € (pour les grandes villes). L'Anfh négocie des tarifs préférentiels auprès d'hôtels situés à proximité de la délégation. Il convient de se référer dans un premier temps à cette liste pour vérifier la disponibilité et le tarif.

Modalités pour les personnels médicaux des établissements adhérents au DPC

Les personnels médicaux peuvent accéder aux formations identifiées DPC avec un financement Anfh sur la pédagogie et le repas du midi. Les frais de déplacement restent sur le budget DPCM de l'établissement.

Liste des hôtels

Noms	Adresse	Téléphone	Tarifs
Life hôtel ***	35 quai des Belges 13001 Marseille	04 91 33 66 97 welcome.vp@lifehotels.io	90 € la nuit, petit déjeuner inclus.
Europe Hôtel ***	12 rue Beauvau 13001 Marseille	04 91 33 65 64	De 62 € à 78 € la nuit, petit déjeuner inclus. Voir les périodes sur le site www.europehotelmarseille.com
Hôtel Carré***	6 rue Beauvau 13001 Marseille	04 91 33 02 33 reception@hvpm.fr	107,16 € la nuit avec petit déjeuner. Selon période, possibilité de tarifs à voir directement avec l'hôtel.
Staycity	11 rue Sainte Barbe 13001 Marseille Sortie métro Colbert	Réserver à Marseille. sales@staycity.com avec en objet de l'e-mail: Formation Anfh.	70 € la nuit.
ResidHotel Grand Prado	Allée Turcat Méry 13008 Marseille Sortie métro Perrier (L2)	04 91 17 70 50 Marseille@residhotel.com Code partenaire: Anfh.	À partir de 46 € selon disponibilité. Tarifs à consulter auprès de l'hôtel.
ResidHotel Vieux Port	4 rue de la Coutellerie Sortie métro Vieux Port	04 91 17 70 50 Marseille@residhotel.com Code partenaire: Anfh.	À partir de 53 € selon disponibilité. Tarifs à consulter auprès de l'hôtel.
Hôtel Hermès	2 rue Bonneterie F 13002 Marseille	04 96 11 63 63 hotel.hermes@orange.fr	À partir de 65 € la nuit.


Anfh

Siège

265, rue de Charenton
75012 Paris
01 44 75 68 00
www.anfh.fr

 @Anfh_

 Anfh

 @anfh_opca

 @Anfhfilm