

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Plan d'actions régional 2023

Le mot du délégué régional

Ce plan d'actions régional 2023 reprend de nombreuses thématiques pour lesquelles votre engagement est important.

L'année 2022 nous a permis de retrouver un taux de départ en formation important et une grande sollicitation de votre part sur les actions régionales, c'est pourquoi l'offre 2023 reste constante, étoffée de thématiques particulièrement prégnantes au vu des évolutions de vos institutions et de vos métiers.

L'Anfh PACA garde cette orientation de privilégier 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 aussi les formations liées aux projets, qu'ils soient nationaux ou régionaux, projets que vous utilisez massivement et qui vous permettent d'accompagner les changements nombreux au sein de vos établissements. Si le projet sur le management I.care est reconduit, la dimension «développement durable» est aussi très présente et vous trouverez cette année une offre sur la cybersécurité, sujet particulièrement sensible ces derniers mois.

Les sujets RH restent fortement présents mais comme beaucoup d'autres thématiques, un développement des formations à distance ou en digital learning s'accroît. 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. L'Anfh est à votre disposition pour multiplier les groupes si besoin ou les délocaliser au sein de vos territoires. L'évolution de la présentation vous permet de trouver l'offre régionale qui pourra éventuellement être confortée par des actions nationales dont on ne connaît pas encore les éléments.

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. Jenna Saychanh, Margaux Capello, Léa Bisleau et Sandrine Chevalier sont à votre écoute pour tous renseignements complémentaires.

Le délégué régional,
Marc DUMON

Sommaire

Éditorial	03
Dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel	08
Une équipe à votre service	10

01 **Prise en charge du patient** **11**

> Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver Formavenir	12
> Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver – Grieps.....	13
> Gérer la violence et l'agressivité aux urgences	14
> Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées	15
> Gérer la violence et l'agressivité en psychiatrie	16
> Du bon usage du recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie – Module 1.....	17
> Isolement, contention : des mesures pour les éviter – Module 2	18
> Les bonnes pratiques professionnelles de recours à l'isolement, la contention en service de psychiatrie générale – Module 3	19
> La contention de la personne âgée en psychogériatrie – Module 4	20
> Évaluation des pratiques professionnelles de contention, d'isolement en psychiatrie générale, en psychogériatrie – Module 5.....	21
> L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé	22
> L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé	23
> Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémedecine.....	24
> Mobiliser l'humour en situation professionnelle	25
> Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge.....	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	28
> Précarité et rupture des parcours de soins	29
> Certificat d'Agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et personnes dépendantes (AAPAPD) ..	30
> Certificat d'aptitude aux fonctions d'Assistant de soins en gérontologie (ASG)	31
> Entretien prénatal précoce – Formation socle	32
> Accompagner les aidants Formavenir Performances	33
> Accompagner les aidants Antidote Expertise	34
> Les Premiers secours en santé mentale (PSSM) : devenez secouriste en santé mentale	35
> Changer le regard sur la personne âgée hospitalisée.....	36

02 **Stratégie et organisation** **37**

> Initiation à la méditation de pleine conscience – Déméter Santé	38
> Initiation à la méditation de pleine conscience – Plénitudes.....	39
> Coopérations et complémentarités territoriales	40
> Les nouveautés de la certification HAS V2020 – LBDA.....	41
> Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 – LBDA.....	42

> Les nouveautés de la certification HAS V2020 – CNEH.....	43
> Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 – CNEH.....	44
> Comment construire un parcours de DPC?	45
> Intelligence artificielle en santé: anticiper les impacts	46
> Diplôme universitaire « Management du développement durable en santé ».....	47
> Réduire le gaspillage alimentaire – Eqsphère.....	48
> Réduire le gaspillage alimentaire – Framheim.....	49
> Optimiser votre codage Pathos et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD.....	50
> Formation des maîtres d'apprentissage.....	51
> QVT – Diagnostic du besoin d'accompagnement.....	52
> QVT – Diagnostic du besoin d'accompagnement.....	53
> QVT – Diagnostic du besoin d'accompagnement.....	54
> QVT – Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT.....	55
> QVT – Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT.....	56
> QVT – Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT.....	57
> QVT – Module FLASH Mise en place du télétravail.....	58
> QVT – Module FLASH Mise en place du télétravail.....	59
> QVT – Module FLASH Mise en place du télétravail.....	60
> QVT – Module FLASH Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants	61
> QVT – Module FLASH Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants	62
> QVT – Module FLASH Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens.....	63
> QVT – Module FLASH Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens.....	64
> QVT – Module FLASH Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens.....	65
> QVT – Module FLASH Améliorer la communication institutionnelle interne.....	66
> QVT – Module FLASH Améliorer la communication institutionnelle interne.....	67
> QVT – Module FLASH Améliorer la communication institutionnelle interne.....	68
> QVT – Module FLASH Élaboration du Document unique et du Papripact.....	69
> QVT – Module FLASH Élaboration du Document unique et du Papripact.....	70
> QVT – Module FLASH Élaboration du Document unique et du Papripact.....	71
> QVT – Webinaire : « Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien? ».....	72
> Webinaire DD : « Comment mener un diagnostic de développement durable? »	73
> QVT – Webinaire : « Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien? ».....	74
> Webinaire DD : « Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de mon établissement? »	75
> Webinaire DD : « Comment formaliser un plan d'actions adapté à l'établissement? ».....	76
> Webinaire DD : « Comment mettre en œuvre les actions, comment les prioriser? ».....	77
> Gestion et prévention des situations de crises et de violence	78
> Perfectionnement Maîtresse de maison: superviser son équipe	79
> Projet Cyberattaque: connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage	80

03

Management

83

> Améliorer ensemble le travail au quotidien: quelle place pour chacun?	84
> DÉMARCHE PRAP2S – Piloter et manager une démarche de prévention 2S (Sanitaire et Social).....	85
> DÉMARCHE PRAP2S – Devenir animateur en prévention des risques professionnels (Sanitaire et Social)	86
> DÉMARCHE PRAP2S – Devenir formateur en prévention des risques professionnels (Sanitaire et Social).....	87

Sommaire

> DÉMARCHE PRAP2S – Recyclage ALM « Accompagnement à la mobilité pour les formateurs PRAP2S / APS ASD » (Sanitaire et Social).....	88
> Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes.....	89
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation.....	90
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation.....	91
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation.....	92
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 2 – La formalisation du compte rendu.....	93
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 2 – La formalisation du compte rendu.....	94
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 2 – La formalisation du compte rendu.....	95
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 3 – La conduite de l'entretien.....	96
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 3 – La conduite de l'entretien.....	97
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 3 – La conduite de l'entretien.....	98
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 4 – La préparation d'un entretien délicat	99
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 4 – La préparation d'un entretien délicat	100
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 4 – La préparation d'un entretien délicat	101
> Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel.....	102
> Être tuteur de stagiaire paramédicaux.....	103
> Formation d'adaptation à l'emploi des Techniciens hospitaliers et Techniciens hospitaliers supérieurs	104
> Formation d'adaptation à l'emploi des Adjoints des cadres hospitaliers	105
> Formation d'adaptation à l'emploi d'Assistant médico-administratif.....	106
> Compétences-clés: le dispositif 4C – « Des Clés pour: des Connaissances, des Compétences, une Carrière » Positionnement de l'agent	107
> Compétences-clés: le dispositif 4C – « Des Clés pour: des Connaissances, des Compétences, une Carrière » Formation de l'agent	108
> PROJET VOLTAIRE – Rédiger sans fautes et renforcer son expression	109
> Orthodidacte: orthographe grammaire conjugaison et syntaxe [e-learning]	110
> Formation Égalité professionnelle à destination des encadrants intermédiaires	111
> Formation Égalité professionnelle à destination des encadrants intermédiaires	112
> Formation Égalité professionnelle à destination des référents Égalité professionnelle/Diversité	113
> Formation Égalité professionnelle à destination des référents Égalité professionnelle/Diversité	114
> Formation Égalité professionnelle à destination des référents Égalité professionnelle/Diversité	115
> Formation Égalité professionnelle à destination des agents RH	116
> Management et pilotage d'un service ou d'un pôle hospitalier	117
> Gérer un conflit par la médiation [possibilité DPCM].....	118
> Optimiser les transmissions orales [possibilité DPCM].....	119
> Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement	120
> Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service	121

04

Fonctions support

123

> Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines – GRIEPS	124
> Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines – CNEH	126
> Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue	128
> Diplôme universitaire de « Technicien de l'information médicale »	130
> Préparation au CAP Métiers de la blanchisserie industrielle.....	131

> Maîtriser les procédures des marchés publics.....	132
> Certificat Acheteur Leader	133
> Les incontournables de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement.....	134
> Dialogue social et négociations collectives dans la FHP	135
> Achat écoresponsable	136
> Maintien et développement des compétences en réanimation et en soins critiques adultes et pédiatriques.....	137
> Comptabilité – Finances pour non financiers pour les établissements hospitaliers	138
> Comptabilité – Finances pour non financiers pour les établissements hospitaliers	139

05

Projet I.Care (Management participatif et intelligence collective)

141

> PROJET I.CARE Sensibilisation à la démarche Appreciative Inquiry	142
> PROJET I.CARE Formation de praticien à la démarche Appreciative Inquiry	143
> PROJET I.CARE Déployer une démarche appréciative au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle, d'un établissement	144
> PROJET I.CARE Accompagnement individuel de déploiement d'une démarche appréciative	145
> PROJET I.CARE Sensibilisation au co-développement	146
> PROJET I.CARE Formation de praticien en co-développement.....	147
> PROJET I.CARE Accompagner et déployer la démarche de co-développement	148

06

E-learning

149

> E-Multi + [Serious game].....	151
> Les fondamentaux de la laïcité [Serious game]	152
> Éthique 2.0 [Serious game]	153
> Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel [Serious game]	154
> Fiabilisation des comptes [Serious game]	155
> Digital learning QVT [Serious game]	156
> Égalité Femmes – Hommes [Serious game]	157
> Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients en fin de vie [Serious game]	158
> Mission zéro risque [Serious game]	159
> Soins sans consentement [Serious game]	160
> Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel [Serious game].....	161
> Vis ma vie de Cadre [Serious game]	162

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

164

Bulletins d'inscription

166

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

168

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/l-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>

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.

Organismes retenus (au choix) :

- CNEH ;
- Déméter Santé.

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 co-développement).
- > 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;
- > 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;
- > 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.

Présentation

Une équipe à votre service

Délégué régional

Marc DUMON

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

Assistante

Nathalie BEYLERIAN

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

Conseillères dispositifs individuels

Dominique CHARBONNEL

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

Karine DEVAUX

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

Conseillères en gestion de fonds

Sophie ASCIAK

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

Marie-Hélène BONNEFOND

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

Caroline BOULLEN

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

Nathalie CHARPENTIER

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

Sandrine CHEVALIER

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

Audrey DAVID

> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 29

Laure DUCROS

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

Isabelle KAZERIAN

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

Hélène MINELLI

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

Marie-Pierre SIMONIAN

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

Sylvie STREIT

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

Conseillères en formation

Léa MATRULLO

> l.bisleau@anhf.fr
> 04 91 17 71 38

Margaux CAPELLO

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

Jenna SAYCHANH

> j.saychanh@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

1.

**Prise en charge
du patient**

1.01

Public
Tout public

Organisé par
Formavenir
Performance

Durée
3 jours (2+1)

Lieu et dates
27-28 février
et 11 avril 2023
Marseille
Délégation régionale

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

Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver

Formavenir

La succession des réformes hospitalières et de contraintes financières impacte les organisations de 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 les 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

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

DISTANCE RELATIONNELLE

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.

Modalités pédagogiques de formation

Les partenaires internes et externes de la formation seront invités à mobiliser une 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 professionnels de renforcer leurs compétences.

1.02

Public

Tout public

Organisé par

Grieps

Durée

3 jours (2+1)

Lieu et dates

Les 2 et 3 février 2023,

puis le 3 mars 2023

Marseille

Délégation régionale

Contact

Margaux CAPELLO

> m.capello@anhf.fr

> 04 91 17 71 33

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 demandent 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.

Objectifs

- > Maintenir un accompagnement de qualité du patient et de sa famille dans toutes 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.
- > Adapter sa posture dans le triangle équipe soignante/ patient/famille, en fonction des contraintes situationnelles.

Programme

DISTANCE RELATIONNELLE

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 leurs impacts.
- > Expérimenter la relation de confiance et la prise de distance relationnelle.

TRAVAIL INTERSESSION

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.

Modalités pédagogiques de formation

Les partenaires internes et externes de la formation seront invités à mobiliser une 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 professionnels de renforcer leurs compétences.

1.03

Public

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

Organisé par

IFSO

Durée

14 heures

Lieu et dates**Groupe 1**

Les 16 et 17 janvier 2023
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement Anfh).

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, souvent démunis en termes de réponses, disposent de la compréhension

des phénomènes d'agressivité et de violence, ainsi que des outils théoriques et pratiques adéquats pour gérer ces situations de crises, individuellement et collectivement.

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 l'OMS et l'HAS.
- > Les signes précurseurs, les 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 débat, des expérimentations, des mises en situation et des simulations comportementales, des études de situation.

1.04

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

14 heures

Lieu et dates

Groupe 1

Les 16 et 17 mars 2023
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement Anfh).

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, 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 personnes âgées

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 personne âgée.

Modalités pédagogiques

Analyse des pratiques professionnelles, exposé participatif, analyse de séquences vidéos, mises en situation sous la forme de jeux de rôle, brainstorming, questionnements collectifs, études de cas.

1.05

Gérer la violence et l'agressivité en psychiatrie

Public

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

Organisé par

Practis Formation

Durée

14 heures

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement Anfh).

Contact

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

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 les 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.

1.06

Public

Tout professionnel exerçant en secteurs psychiatriques/géronto-psychiatriques

Organisé par

Déméter Santé

Durée

14 heures

Lieu et dates

Les 6 et 7 février 2023
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires

Module 1 de la thématique de formation « Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade »

Programme DPC**Contact**

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

Du bon usage du recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie – Module 1

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 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

- > Partager un cadre de référence, réglementaire et éthique du recours à l'isolement, à la contention.
- > Réinterroger les critères thérapeutiques des pratiques d'isolement, de contention.
- > Analyser les pratiques de privation de liberté sous l'angle de l'éthique professionnelle et prévenir les risques d'abus, de dérives.

Programme

Dimensions éthique et professionnelle du recours à la contention, l'isolement : l'isolement/la contention, de quoi parle-t-on vraiment ?

- > Représentations, pratiques en vigueur et définition.
- > La valeur thérapeutique de l'isolement/la contention, les chambres d'apaisement.

Les effets induits par l'agitation, l'opposition, la violence

- > Être contenu, isolé : le vécu des patients.
- > Être agressé, menacé, débordé : le vécu des professionnels.
- > La notion d'acting thérapeutique réactionnel.

La dimension éthique des pratiques de privation de liberté

- > Positionnement et valeurs professionnelles.
- > L'évaluation des besoins au regard de la clinique.

Dimension législative et réglementaire du recours à l'isolement/la contention.

Cadre législatif, réglementaire et droits des patients.

Les RBPP et guides méthodologiques de la HAS.

L'identification des risques d'abus, de dérives maltraitantes.

Méthodes pédagogiques

Test de positionnement, apports didactiques, commentaires de textes législatifs, de RBPP, analyses de cas concrets, de vignettes cliniques.

1.07

Public

Tout professionnel exerçant en secteurs psychiatriques/géronto-psychiatriques

Organisé par

Déméter Santé

Durée

14 heures

Lieu et dates

Les 9 et 10 mars 2023
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires

Module 2 de la thématique de formation « Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade »

Programme DPC

Prérequis : avoir suivi le premier module : « Du bon usage du recours à l'isolement et à la contention ».

Contact

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

Isolement, contention : des mesures pour les éviter

Module 2

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 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

- > Reconnaître et évaluer le risque d'agitation, de violence comme fait clinique.
- > Pratiquer des mesures de prévention primaire (prise en compte des risques dans le projet de soin), secondaire (techniques de désescalade, gestion de crise) et tertiaire (débriefing, prévention des récurrences) du risque de violence.

Programme**La prévention primaire**

- > La violence comme fait clinique en psychiatrie.
- > Démarche thérapeutique préventive et personnalisée : évaluation et repérage des risques, prise en soins préventive.
- > Deux moments à risque : admission, hospitalisation de longue durée.

La prévention secondaire : techniques de désescalade et de gestion de crise

- > Repérage des signaux faibles annonciateurs d'impulsivité.
- > Intervention précoce, désescalade et désamorçage de la crise.

La prévention tertiaire : analyse a posteriori et prévention des récurrences

- > Débriefing avec le patient.
- > Analyse en équipe pluri-professionnelle.

Méthodes pédagogiques

Analyse de cas concrets, de vignettes cliniques, exercices pratiques, cartographies des risques, entraînement par simulation.

1.08

Public

Tout professionnel exerçant en secteurs psychiatriques/gérontopsychiatriques

Organisé par

Déméter Santé

Durée

7 heures

Lieu et dates

5 mai 2023

Renseignements complémentaires

Module 3 de la thématique de formation « Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade »

Programme DPC

Prérequis : avoir suivi le premier module : « Du bon usage du recours à l'isolement et à la contention ».

Contact

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

Les bonnes pratiques professionnelles de recours à l'isolement, la contention en service de psychiatrie générale – Module 3

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 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

- > Savoir pratiquer la contention en service de psychiatrie générale.
- > Savoir rédiger les fiches de surveillance et transmettre les informations.

Programme**La contention mécanique : Les deux formes de contention physique.****Isolement et contention en pratique**

- > Messages-clés et critères de recours.
- > Les modalités de mise en œuvre de la contention.
- > L'information à donner au patient.
- > Sécurité physique et psychique du patient/sécurité des soignants.
- > Levée de la mesure de contention.

Le temps de reprise en équipe pluridisciplinaire.**La surveillance des personnes isolées, contentionnées**

- > Les éléments de surveillance.
- > La rédaction des fiches de surveillance et la transmission des informations.

Méthodes pédagogiques

Commentaire de la recommandation de bonnes pratiques (HAS 2017), entraînement par simulation, rédaction de fiches de surveillance, etc.

1.09

Public

Tout professionnel exerçant en secteurs psychiatriques/gérontopsychiatriques

Organisé par

Déméter Santé

Durée

7 heures

Lieu et dates

4 mai 2023

Marseille

Délégation régionale

Renseignements complémentaires

Module 4 de la thématique de formation « Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade »

Programme DPC

Prérequis : avoir suivi le premier module : « Du bon usage du recours à l'isolement et à la contention ».

Contact

Margaux CAPELLO

> m.capello@anfh.fr

> 04 91 17 71 33

La contention de la personne âgée en psychogériatrie – Module 4

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 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

- > Savoir pratiquer la contention en service de psychiatrie générale.
- > Savoir rédiger les fiches de surveillance et transmettre les informations.

Programme**La contention de la personne âgée, une pratique à risque**

- > Les deux formes de contention des personnes âgées.
- > Les spécificités du recours à la contention en gériatrie.
- > Les risques et conséquences liés au conventionnement du sujet âgé.
- > Le référentiel de bonnes pratiques de la HAS pour la contention gériatrique.
- > La contention de la personne âgée en pratique.
- > La surveillance de la personne âgée contentionnée.
- > Le renouvellement de la prescription.

Méthodes pédagogiques

Commentaire de la recommandation de bonnes pratiques (HAS 2017), entraînement par simulation, rédaction de fiches de surveillance, etc.

1.10

Public

Tout professionnel exerçant en secteurs psychiatriques/géronto-psychiatriques

Organisé par

Déméter Santé

Durée

14 heures

Lieu et dates

Les 5 et 6 juin 2023

Marseille

Délégation régionale

Renseignements complémentaires

Module 5 de la thématique de formation « Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade »

Programme DPC

Prérequis : avoir suivi le premier module : « Du bon usage du recours à l'isolement et à la contention » et l'un ou plusieurs modules parmi les modules 2, 3, 4.

Contact

Margaux CAPELLO

> m.capello@anhf.fr

> 04 91 17 71 33

Évaluation des pratiques professionnelles de contention, d'isolement en psychiatrie générale, en psychogériatrie

Module 5

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 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

Analyser et améliorer ses pratiques professionnelles dans la contention, l'isolement en psychiatrie générale et la psychogériatrie.

Programme

La contention de la personne âgée, une pratique à risque.

Groupe d'analyse de pratique et posture réflexive

- > De quoi s'agit-il ?
- > Définitions et finalités.

Préparation des analyses réflexives

- > Sélection et description des pratiques mises en œuvre.
- > Collecte de données documentaires pour éclairer les pratiques.

Présentation et confrontation des analyses et des pratiques.

L'audit clinique

- > De quoi s'agit-il ?
- > Les documents de l'audit.

L'analyse des pratiques en format AC.

Les plans d'amélioration des pratiques.

Méthodes pédagogiques

Analyse réflexive des pratiques professionnelles, audit clinique.

1.11

Public

Professions médicales,
paramédicales et de
direction

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

14 heures

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

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

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 ville et des services d'urgence, l'e-santé apparaît comme une solution d'avenir. Des retours d'informations 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, 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 télésoin.*

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, facteur de différenciation et 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

1.11

Public

Professions médicales,
paramédicales et
de direction

Organisé par

Corpus Learning

Durée

14 heures

Contact

Jenna SAYCHANH

> j.saychanh@anfh.fr

> 04 91 17 71 28

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

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 ville et des services d'urgence, l'e-santé apparaît comme une solution d'avenir. Des retours d'informations 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

- > 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 rôle.*
- > *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 liée à la 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.

1.12

Public

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

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

14 heures

Lieu et dates**Groupe 1**

8 et 9 juin 2023
Marseille

Délégation régionale

Groupe 2

30 novembre
et 1^{er} décembre
Marseille

Délégation régionale

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anf.fr
> 04 91 17 71 28

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 la 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, consultation et 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 et 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 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.

1.13

Public

Tout professionnel en relation avec le patient

Organisé par

Nonaka Conseil

Durée

21 heures

Lieu et dates

Groupe 1

Du 15 au 17 mars 2023

Marseille

Délégation régionale

Groupe 2

Du 11 au 13 octobre 2023

Marseille

Délégation régionale

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh).

Contact

Léa B. MATRULLO

> l.bisleau@anfh.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 sur 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 son mécontentement ;
 - détecter l'agressivité de l'autre ;
 - apaiser les tensions.

1.14

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

14 heures

Lieu et dates

Groupe 1
Les 30 et 31 janvier 2023
Marseille

Groupe 2

Les 18 et 19 septembre 2023
Marseille

Renseignements**complémentaires**

Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh).

Contact

Léa B. MATRULLO
> l.bisleau@anfh.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.

1.15

Public

Tout professionnel des EHPAD et USLD

Organisé par

AFAR

Durée

21 heures

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh).

Contact

Léa B. MATRULLO

> l.bisleau@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

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).

1.16

La communication non-verbale

Public

L'ensemble des personnels soignants des établissements de santé

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

21 heures

Lieu et dates**Groupe 1**

Les 23, 24 novembre
et le 14 décembre 2023
Marseille

Contact

Léa B. MATRULLO
> l.bisleau@anf.fr
> 04 91 17 71 38

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, de soins, etc.
- > Les méthodes et aides techniques pour communiquer non-verbale.
- > 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'actions d'amélioration.
- > Bilan de la formation.

1.17

Public

Tout personnel médical, paramédical, social

Organisé par

Grieps

Durée

21 heures

Lieu et dates

Du 7 au 9 mars 2023

Marseille

Délégation régionale

Contact

Sandrine CHEVALIER

> s.chevalier@anhf.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 soins 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 au niveau territorial et régionale.
- > 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 soins.

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 soins.

TRAVAIL INTERSESSION

- > Décrire une situation de soins, 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'actions.

Modalités pédagogiques

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

1.18

Public

Tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées et personnes dépendantes

Organisé par

Pour les départements 04 et 05 : GRETA Alpes Provence.

Pour les départements 13 et 84 : Actemos.

Durée

217 heures

Contact

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

Certificat d'Agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et personnes dépendantes (AAPAPD)

Les professionnels de santé sont de plus en plus confrontés à une population vieillissante et dépendante, nécessitant des prises en charge spécifiques et adaptées.

Le rôle de l'agent d'accompagnement s'exerce sur le champ de la prise en soins de la personne âgée en institution (accueil, animation, relations, repas, maintien de l'autonomie, etc.) et sur le volet lié au maintien de la qualité de vie et de l'environnement du patient (entretien des locaux, du matériel, du linge, etc.).

Ce certificat est enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (niveau 3).

Son obtention dépend de la validation de neuf unités de compétences, sanctionnées par des évaluations écrites, des mises en situations professionnelles et par la soutenance d'un rapport d'activité.

Un jury de validation, composé de professionnels, statue en fin de parcours sur l'octroi du certificat.

Objectifs

- > Connaître le rôle et la place de l'agent d'accompagnement dans le fonctionnement de l'institution.
- > S'approprier des connaissances en physiologie, psychopathologie, situations de handicap et psychogériatrie afin d'adapter sa prise en soins.
- > Acquérir les techniques et postures pour limiter les risques liés à la manutention.
- > Accompagner les résidents dans les gestes de la vie quotidienne.
- > Adapter les produits et le matériel d'entretien en respectant la démarche qualité, les règles d'hygiène et les consignes de sécurité associées.
- > Optimiser la fonction linge.
- > Mettre en place des activités adaptées en lien avec le projet de vie de la structure.
- > Savoir adapter sa prise en soins dans des situations d'accompagnement en fin de vie.

Programme

La formation se compose de plusieurs modules. Un test de positionnement est réalisé par chaque agent en amont de la formation, afin de déterminer un allègement éventuel de modules en fonction des résultats obtenus. Pour connaître le détail du programme, les conditions d'accès et le déroulement précis de la formation, merci de vous rapprocher de la personne référente en délégation (cf. rubrique « Contact »).

1.19

Public

Aides-soignants,
aides-médicaux
psychologiques

Organisé par

Performance

Durée

140 heures

Lieu et dates

Groupe 1

Du 27 février au 2 mars
2023

Marseille

Délégation régionale

Groupe 2

Du 20 au 22 mars 2023

Marseille

Délégation régionale

Groupe 3

Du 11 au 14 avril 2023

Marseille

Délégation régionale

Groupe 4

Du 2 au 4 mai 2023

Marseille

Délégation régionale

Groupe 5

Les 24 et 25 mai 2023

Marseille

Délégation régionale

Groupe 6

Du 6 au 9 juin 2023

Marseille

Délégation régionale

Renseignements

complémentaires

Se référer à la fiche
d'inscription ASG pour
les conditions
d'admissibilité et les
pièces à fournir.

Demander le programme
complet à la conseillère
en charge de cette
formation.

Contact

Sandrine CHEVALIER

> s.chevalier@anfh.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 stimulation 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 »).

1.20

Public

Sages-femmes,
médecins

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

14 heures par module

Lieu et dates**Groupe 1**

Les 13 et 14 mars 2023

Marseille

Délégation régionale
(Module 1)

Groupe 2

Les 13 et 14 avril 2023

Marseille

Délégation régionale
(Module 2)

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte aux sages-femmes et médecins.

Prérequis : avoir suivi le module 1.

Entretien prénatal précoce – 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. Les médecins et sages-femmes doivent être en mesure :

> 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 entretien prénatal précoce 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'Entretien prénatal précoce.

> 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).

> Identifier les compétences et les vulnérabilités de la femme/du couple et la/les positionner en tant que partenaire(s) de soins.

> 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.

Programme**MODULE 1 (FORMATION SOCLE)**

> Identification des ressources et dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité.

> Typologies possibles d'actions coordonnées.

> Construction des modalités de transmissions aux autres professionnels.

> Codéfinition du parcours de soins avec la femme/couple en fonction de ses/leurs besoins.

> Enjeux de décloisonnement des pratiques ville/hôpital/PMI.
> Ce que devenir parent représente pour les femmes / 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 de la femme/du couple.

> Compétences et vulnérabilités/modalités permettant de favoriser les ressources parentales.

MODULE 2: ACCOMPAGNER LES FEMMES/COUPLES EN SITUATION COMPLEXE

Les professionnels amenés à suivre les femmes enceintes.

> Typologies des situations complexes et des difficultés rencontrées dans le cadre de l'accompagnement des femmes/couples; analyse de pratiques et RETours d'EXpériences (RETEX) 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 stratégies d'accompagnement?

> Les interlocuteurs intervenant dans le cadre des parcours complexes en périnatalité.

> Identifications des besoins possibles des futures mères/parents.

> 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

1.21

Public

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

Organisé par

Formavenir Performances

Durée

14 heures

Lieu et dates

Les 22 et 23 juin 2023
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires

Financement sur Fonds mutualisés nationaux pour les médecins

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 risques et les signaux d'alertes de souffrance et d'épuisement de l'aidant en utilisant le cas échéant les outils adaptés.
- > Proposer les dispositifs d'aides 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 risques 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.

1.22

Public

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

Organisé par

Antidote Expertise

Durée

14 heures

Lieu et dates**Groupe 1**

Les 30 et 31 mai 2023

Marseille

Délégation régionale

Groupe 2

Les 16 et 17 octobre 2023

Marseille

Délégation régionale

Renseignements complémentaires

Financement sur Fonds mutualisés nationaux pour les médecins.

Contact

Sandrine CHEVALIER

> s.chevalier@anhf.fr

> 04 91 17 71 24

Accompagner les aidants

Antidote Expertise

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 risques et les signaux d'alertes de souffrance et d'épuisement de l'aidant en utilisant le cas échéant les outils adaptés.
- > Proposer les dispositifs d'aides 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 risques 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.

1.23

Public

Tout agent hospitalier, soignant ou non soignant

Organisé par

Groupement Unafam / SMF / Infipp

Durée

14 heures

Lieu et dates

Groupe 1

Les 13 et 14 mars 2023

Marseille

Délégation régionale

Groupe 2

Les 2 et 3 octobre 2023

Marseille

Délégation régionale

Contact

Sandrine CHEVALIER

> s.chevalier@anfh.fr

> 04 91 17 71 24

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 crises en santé mentale.
- > Maîtriser un plan d'actions.
- > 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'actions.

Dépression

- > Signes et symptômes.
- > Interventions.

Plan d'actions PSSM pour la dépression

- > Pensées et intentions suicidaires.
- > Dépression.

Troubles anxieux

- > Signes et symptômes.
- > Interventions.

JOUR 2

Plan d'actions PSSM pour les troubles anxieux

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

Troubles psychotiques

- > Signes et symptômes.
- > Interventions.

Plan d'actions PSSM pour les troubles psychotiques

- > Crise psychotique sévère.
- > Troubles psychotiques.

Troubles liés à l'utilisation de substances

- > Signes et symptômes.
- > Interventions.

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

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

Modalités pédagogiques

Apports théoriques, exercices, études de cas, mises en situation, analyse de vidéos.

1.24

Public

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

Organisé par

Grieps

Durée

21 heures

Lieu et dates**Groupe 1**

Les 25 et 26 mai 2023
Marseille

Délégation régionale

Groupe 2

23 juin 2023

Marseille

Délégation régionale

Contact

Sandrine CHEVALIER

> s.chevalier@anhf.fr

> 04 91 17 71 24

Changer le 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 rôle.*
- > *Étude de cas cliniques.*

2.

Stratégie et organisation

2.01

Public

Tout public

Organisé par

Déméter Santé

Durée

21 heures

Lieu et dates**Groupe 1**

16 au 18 janvier 2023

Groupe 2

13 au 15 septembre 2023

Contact

Margaux CAPELLO

> m.capello@anhf.fr

> 04 91 17 71 33

Initiation à la méditation de pleine conscience

Déméter Santé

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.

2.02

Public

Tout public

Organisé par

Plénitudes

Durée

14 heures

Lieu et dates

Groupe 1

Les 9 et 10 mars 2023

Marseille

Délégation régionale

Groupe 2

Les 5 et 6 octobre 2023

Marseille

Délégation régionale

Renseignements

complémentaires

Format : distanciel

ou présentiel

Contact

Margaux CAPELLO

> m.capello@anfh.fr

> 04 91 17 71 33

Initiation à la méditation de 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 Haute autorité de santé (HAS) 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 pleine conscience 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 pleine conscience au quotidien.
- > La respiration, au cœur de la pratique de la pleine conscience, est un outil d'autorégulation naturel.

JOUR 2

- > Apprendre à pratiquer, expérimenter et utiliser la pleine conscience, concrètement.
- > 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 pleine conscience.
- > Les émotions nous dépassent souvent.
- > Pratiquer la pleine conscience, pour savoir les reconnaître, les accepter et ne plus nous laisser submerger, emporter par elles.
- > Intégrer la pleine conscience 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 fiches mémo.
- > Espace d'approfondissement en ligne en accès libre pour les stagiaires (vidéos, audio, exercices, etc.).

2.03

Public

Filières soignante et éducative, administrative, médico-technique et technique et personnels médicaux de tout établissement de la Fonction publique hospitalière, membres des instances d'établissement.

Pour le bon déroulement de la formation, la session s'adresse en priorité à des professionnels amenés, dans le cadre de leurs fonctions, à initier, conduire, ou participer à la mise en œuvre de démarches de coopération sanitaire à l'échelle du territoire.

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh).

Coopérations et complémentarités territoriales

La loi HPST (Hôpitaux patients santé et territoire) de 2009 et la loi Santé de 2016 ont bouleversé l'organisation du système de santé. Elles impactent notamment le domaine de la coopération sanitaire, en déterminant aussi bien de nouvelles stratégies de complémentarité des acteurs de santé qu'en développant les

outils au service de ces coopérations.

Dans cette optique, il est nécessaire pour les acteurs et professionnels concernés de maîtriser les tenants et aboutissants des coopérations territoriales en santé, leur contenu et enjeux.

Objectifs

- > Appréhender les différentes modalités de coopérations territoriales à partir du cadre législatif et réglementaire issues de la « Stratégie nationale de santé ».
- > Mesurer les enjeux sur les organisations.
- > Identifier l'impact sur les métiers en lien avec les coopérations et les coordinations.

Programme**JOUR 1**

- > Le contexte institutionnel de la coopération : typologie des acteurs, pilotage régional (ARS), service public hospitalier et territoires, planification de l'offre de soins, recours à la technique contractuelle.
- > Les outils de coopération conventionnelle : enjeux de la coopération sanitaire, panorama des outils de coopération conventionnels et organiques, coopération avec les libéraux, montage de la coopération.
- > Exercice pratique et collectif autour d'un projet de coopération sanitaire : groupe de travail autour de la définition des objectifs du partenariat, les enjeux pour chaque acteur, les prérequis pour la réussite du projet, le cadre légal applicable et la sécurisation juridique du partenariat ; ébauche de rédaction.

JOUR 2

- > Coopération territoriale et construction des groupements hospitaliers de territoire (GHT) : le contexte de la réforme des GHT, les fondamentaux du GHT (objectifs, acteurs, calendrier, constitution, etc.), le projet médical partagé (notion de filière de soins, impacts sur l'offre de soins et les coopérations territoriales existantes, etc.), gouvernance du GHT, mutualisations, rôle de l'établissement support.
- > Exercice pratique et collectif autour de l'impact du GHT : travail de sous-groupes : quels impacts sur l'activité du service ? Quels impacts sur l'évolution de la fonction exercée ? Quelles questions en suspens ? Quelles pistes d'évolution ?

Modalités pédagogiques

Animation participative associant apports théoriques et pratiques, retours d'expériences et illustrations, études de cas, exercices pratiques.

2.04

Public

Directeurs, présidents de CME, personnels médicaux, directeurs des soins, cadres de santé, coordinateurs des risques liés aux soins, responsables qualité

Organisé par

LBDA

Durée

7 heures

Lieu et dates

2 février 2023

Marseille

Délégation régionale

Contact

Jenna SAYCHANH

> j.saychanh@anfh.fr

> 04 91 17 71 28

Les nouveautés de la certification HAS V2020 – LBDA

Se préparer et conduire sa démarche de certification V2020 au sein de son établissement.

Objectifs

- > Prendre connaissance des perspectives (attendus, enjeux, évolutions) liés à la certification V2020.
- > Découvrir les méthodes d'évaluation : indicateurs, patients traceurs, parcours traceurs, traceurs ciblés, évaluations de thématiques.
- > Anticiper l'impact sur la démarche qualité et gestion des risques de l'établissement et sur les orientations stratégiques.

Programme

Vers la V2020

- > Le cadre général de la V2020.
- > La composition et l'articulation du référentiel.
- > La présentation des critères impératifs.
- > Les modalités de visite de certification et le calendrier.

La démarche méthodologique et les attendus

- > La place de la méthodologie « traceur » dans la certification et le lien entre les différentes méthodes d'évaluation
- > Quelle méthode utilisée, quand et pourquoi ?
- > Les modalités de réalisation.
- > Comment définir un plan d'actions et un plan de communication autour.

La médicalisation de la certification

- > Le travail en équipe.
- > La pertinence des soins et des résultats.
- > L'implication et la participation du patient.

Les attendus qualité:

adapter et animer la démarche

- > Le pilotage de la démarche qualité/gestion des risques.
- > Les filières et parcours patients.
- > Le système d'information et documentaire de la V2020.
- > La conception du rétro-planning.
- > La définition d'un plan de communication motivant.

Modalités pédagogiques

Apports cognitifs et conceptuels, mises en situation et/ou études de cas, utilisation de différents supports : présentations, vidéos, jeux de rôle.

2.05

Public

Directeurs, présidents de CME, personnels médicaux, directeurs des soins, cadres de santé, coordinateurs des risques liés aux soins, responsables qualité

Organisé par

LBDA

Durée

14 heures

Lieu et dates

Les 4 et 5 avril 2023
Marseille
Délégation régionale

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 – LBDA

Se préparer et conduire sa démarche de certification V2020 au sein de son établissement.

Acquérir la méthode du traceur.

Objectifs

- > Appréhender la place des traceurs dans la démarche qualité et sécurité des soins.
- > Acquérir la méthodologie et les outils pratiques pour leur mise en place.
- > Définir la stratégie de déploiement de la méthode en établissement.

Programme**La place de la méthodologie « traceur » dans la certification V2020**

- > Le lien entre les différentes méthodes d'évaluation.
- > Différencier les méthodes d'évaluation et les méthodes de description des parcours (chemin clinique, plan de soins, etc.).
- > Quelle méthode d'évaluation utilisée, quand et pourquoi?

Valoriser les résultats dans le compte qualité.**Les modalités de réalisation**

- > Comment organiser concrètement une évaluation « traceur » au sein de l'établissement, au sein des services?
- > La préparation de l'évaluation.
- > La réalisation de l'évaluation.
- > Comment analyser les non conformités et les écarts lors des investigations.
- > Comment tracer les résultats des évaluations?
- > Comment définir les indicateurs de suivi de la mise en œuvre et les indicateurs de résultats de la réalisation du processus au cours de la prise en charge?
- > Comment mesurer l'impact sur la sécurité des soins et la satisfaction du patient?

Faire adhérer les acteurs et les mobiliser

- > Définir une feuille de route commune.
- > Définir un rétro-planning des évaluations.
- > Définir un plan de communication motivant.

Établir des bilans annuels de service, de pôle, d'établissement.**Valoriser les démarches initiées et proposer une dynamique d'équipe.****Modalités pédagogiques**

Apports cognitifs et conceptuels, mises en situation et/ou études de cas, utilisation de différents supports : présentations, vidéos, jeux de rôle.

2.06

Public

Tout professionnel participant à la préparation de la V2020 dans son établissement ou son GHT

Organisé par CNEH

Durée

7 heures

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Les nouveautés de la certification HAS V2020 – CNEH

C'est le lancement de la certification HAS V2020!

Cette nouvelle itération s'annonce centrée sur l'évaluation des résultats pour le patient, la pertinence des soins et le travail en équipe. Simplifiée et au cœur des pratiques de terrain, les résultats de la certification impactent significativement le financement des

établissements de santé, dont l'importance va encore croître dans les prochaines années.

Les exigences et les enjeux des démarches qualité et sécurité des soins sont ainsi renforcées. Garder tout leur sens auprès des équipes des unités de soins permettra que le fruit de l'engagement des professionnels soit pérennisé.

Objectifs

- > Identifier les nouveautés du référentiel de la certification V2020.
- > Connaître les nouvelles modalités.
- > Appréhender l'impact sur la politique qualité gestion des risques tout en l'incluant dans une démarche continue d'amélioration.
- > Mettre en œuvre les changements de pratiques.

Programme

Identifier les nouveautés de la certification V2020

- > Le rétroplanning proposé par la HAS, depuis l'inscription de l'établissement dans la démarche jusqu'au rapport de certification.
- > Les données d'entrée servant de base à l'identification du profil de l'établissement.
- > La structuration du compte qualité.

Présenter le référentiel de certification de la HAS V2020 et les outils associés

- > La structuration du manuel de certification HAS V2020.
- > Les différents niveaux des critères : standards, avancés, prioritaires.
- > Les critères, les éléments d'investigation.

Connaître les modalités de visite dans le cadre de la certification V2020

- > Patients traceurs.
- > Parcours traceurs.
- > Traceurs ciblés, les observations.
- > Les évaluations thématiques.

Définir sa feuille de route et mettre en œuvre les changements de pratiques.

Modalités pédagogiques

Vidéo CNEH (Powtoon), cas pratiques (visionnage d'un compte qualité), échanges et discussions autour d'outils, de conseils, réflexion sur ses pratiques professionnelles et son positionnement.

2.07

Public

Personnels médicaux, directeurs des soins, cadres de santé, directeurs et responsables qualité gestion des risques, tout professionnel impliqué dans la démarche qualité

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu et dates

Les 4 et 5 avril 2023
Marseille

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 – CNEH

C'est le lancement de la certification HAS V2020!

Cette nouvelle itération s'annonce centrée sur l'évaluation des résultats pour le patient, la pertinence des soins et le travail en équipe. Simplifiée et au cœur des pratiques de terrain, les résultats de la certification impactent significativement le financement des

établissements de santé, dont l'importance va encore croître dans les prochaines années.

Les exigences et les enjeux des démarches qualité et sécurité des soins sont ainsi renforcées. Garder tout leur sens auprès des équipes des unités de soins permettra que le fruit de l'engagement des professionnels soit pérennisé.

Objectifs

- > Acquérir la méthodologie et les outils pratiques pour la mise en place du parcours traceur.
- > Appréhender la place du patient et des traceurs dans la démarche qualité et sécurité des soins.
- > Comprendre les liens entre la méthode du patient/ parcours traceur et les autres outils de la certification HAS.
- > Comprendre les liens avec l'évaluation interne et le compte qualité.
- > Se préparer aux modalités de visite.

Programme

JOUR 1

Appréhender les méthodes des traceurs : patient traceur, parcours traceur, traceur ciblé et évaluation thématique

- > Définitions, enjeux, objectifs :
 - le patient traceur ;
 - le parcours traceur ;
 - le traceur ciblé ;
 - les évaluations thématiques.
- > Place des méthodes traceurs au niveau de la démarche qualité et au niveau de la certification HAS V2020.

Réaliser un « patient traceur » : Qui ? Quoi ? Comment ? Quand ?

- > Les étapes.
- > Les règles à respecter.
- > Les facteurs de réussite.
- > Les outils à disposition.

JOUR 2

Réaliser un « parcours traceur » : Qui ? Quoi ? Comment ? Quand ?

- > Les étapes.
- > Les facteurs-clés de réussite.
- > Les outils à disposition.

Se préparer aux autres modalités de visite

- > Les traceurs ciblés.
- > Les évaluations thématiques.

Formaliser un plan d'actions pré-certification afin d'intégrer les méthodes des traceurs (patient et parcours traceurs, traceurs ciblés) auprès des équipes.

Modalités pédagogiques

- > Vidéo CNEH (Powtoon) : vidéos explicatives du patient traceur et du parcours traceur, du traceur ciblé et d'une évaluation thématique, permettant de présenter les méthodes.
- > Cas pratiques (réalisation d'un patient traceur, réalisation d'un parcours traceur), ateliers de travail (adaptation de grilles parcours traceur, élaboration de sa feuille de route de préparation de la visite de certification).
- > Jeux de rôle (patient traceur, parcours traceur).
- > Échanges et discussions autour d'outils, de conseils.
- > Réflexion sur ses pratiques professionnelles et son positionnement.

2.08

Public

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

Organisé par

Antidote Expertise

Durée

21 heures

Lieu et dates

Groupe 1

Du 22 au 24 mars 2023
Marseille

Délégation régionale

Groupe 2

Du 9 au 11 octobre 2023
Marseille

Délégation régionale

Contact

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

Comment construire un parcours de DPC ?

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 ses acteurs d'une méthode de conception de ces actions contribuant au respect de la cohérence pédagogique, ainsi que la déposition de ces actions à la publication et 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 de DPC.

JOUR 2

- > Conception d'actions de 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 4 niveaux d'impacts.

- > 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.*

2.09

Public

Praticiens hospitaliers,
encadrants, personnels
de direction

Organisé par

Wavestone

Durée

14 heures

Contact

Jenna SAYCHANH

> j.saychanh@anfh.fr

> 04 91 17 71 28

Intelligence artificielle en santé : anticiper les impacts

Actuellement en plein essor, l'Intelligence artificielle (IA) 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.

2.10

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

273 heures

Lieu et dates

Du 25 au 27 janvier 2023
 Du 22 au 24 février 2023
 Du 22 au 24 mars 2023
 Du 19 au 21 avril 2023
 Du 15 au 17 mai 2023
 Du 14 au 16 juin 2023
 Du 5 au 7 juillet 2023
 Du 6 au 8 septembre 2023
 Du 27 au 29 septembre 2023
 Du 25 au 27 octobre 2023
 Du 15 au 17 novembre 2023
 Montpellier
 Université de Montpellier

Contact

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

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 développement

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 (DU) 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.

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.

2.11

Organisé par
Eqosphère

Durée
14 heures

Lieu et dates
Groupe 1
18 et 19 janvier 2023
Marseille
Délégation régionale

Groupe 2
4 et 5 juillet 2023
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh).

Contact
Léa B. MATRULLO
> l.bisleau@anfh.fr
> 04 91 17 71 38

Réduire le gaspillage alimentaire

Eqosphère

Cette formation est destinée aux professionnels exerçant en établissement de la Fonction publique hospitalière souhaitant s'inscrire dans une démarche écoresponsable et intégrer des actions en faveur de la réduction du gaspillage alimentaire.

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'actions 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 efficace par source 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?

2.12

Organisé par
Framheim

Durée
14 heures

Lieu et dates

Groupe 1

Les 16 et 17 mai 2023
Marseille

Groupe 2

Les 20 et 21
septembre 2023
Marseille

**Renseignements
complémentaires**

Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh).

Contact

Léa B. MATRULLO
> l.bisleau@anhf.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 satisfaction 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

- > Identifier les enjeux et les répercussions du gaspillage alimentaire.
- > Identifier et quantifier les éléments entrant en jeu dans le gaspillage alimentaire.
- > Repérer les solutions existantes et les points d'amélioration possible.
- > Communiquer et sensibiliser sur le sujet au sein de son établissement.

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 pratiques : solutions croisées entre participants.

2.13

Organisé par
Advitam

Durée
14 heures

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte au personnel médical; financement sur Fonds mutualisés nationaux pour les médecins.

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Optimiser votre codage Pathos et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD

La signature d'un Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) nécessite la validation d'un Groupe iso-ressources moyen pondéré (GMP) et d'un Pathos moyen pondéré (PMP). De la qualité de l'évaluation effectuée en amont de la validation par l'ensemble de l'équipe soignante, dépendra la qualité des indicateurs produits.

Dès lors la maîtrise des grilles AGGIR et Pathos nécessite une formation spécifique des référents d'établissement pour optimiser les chances d'obtenir un GMPS conforme aux recommandations de codage et à la réalité de la dépendance et de la charge en soins au sein de l'établissement.

Objectifs

- > Définir les liens entre les outils de codage et la tarification.
- > Traduire le codage en conséquences tarifaires.
- > 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 terme de codage avec des outils et des méthodes adaptés.

Programme

Une formation en 6 temps

- > Cerner les enjeux budgétaires et l'impact du GMPS sur les dotations d'un CPOM.
- > Maîtriser l'utilisation des adverbes SHTC (Spontanément, Habituellement, Totalement, Correctement) de la grille AGGIR.
- > S'approprier le modèle Pathos et la spécificité du « soin requis ».
- > Établir les objectifs et définir les tâches à exécuter lors de la réalisation d'une « précoupe » Pathos et d'une évaluation GIR en vue de préparer la validation du GMP et du PMP.
- > Définir les modalités de saisie de la CRCM (Commission régionale de coordination médicale) en cas de désaccord.
- > Établir un lien entre les grilles AGGIR et Pathos et le projet individuel.

Modalités pédagogiques

Apports conceptuels, analyses de situations, études de cas concrets, exercices pratiques, échanges sur les situations vécues.

2.14

Organisé par
En cours de consultation

Formation des maîtres d'apprentissage

À VENIR.

Objectifs

À VENIR.

2.15

Public

Directions, DRH, services RH, autres acteurs de la QVT au sein des établissements

Organisé par

Organisme au choix

Durée

de 0,5 à 3 jours

Renseignements complémentaires**Modalités de déploiement:**

en Intra/direction commune/GHT
Financement nationaux

Contact

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

QVT – Diagnostic du besoin d'accompagnement

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 leurs familles ;

> 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 les établissements dans leur politique QVT.

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**1. Analyse de la demande et définition du groupe projet interne**

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

2. 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.

3. 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.

4. 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.



2.15

Public

Directions, DRH, services RH, autres acteurs de la QVT au sein des établissements

Organisé par

Organisme au choix

Durée

de 0,5 à 3 jours

Renseignements complémentaires

Modalités de déploiement:

en Intra/direction commune/GHT
Financement nationaux

Contact

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

QVT – Diagnostic du besoin d'accompagnement

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;

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.

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles;
 - > 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.

- > 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.



2.15

Public

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

Organisé par

Organisme au choix

Durée

de 0,5 à 3 jours

Renseignements complémentaires

Modalités de déploiement:

en Intra/direction commune/GHT
Financement nationaux

Contact

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

QVT – Diagnostic du besoin d'accompagnement

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 leurs familles ;
- > 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 compétences et co-construction de la démarche avec les acteurs de l'établissement.



2.16

Public

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

Organisé par

Organisme au choix

Renseignements complémentaires

Modalités de déploiement:

en Intra/direction commune/GHT
Financement nationaux

Contact

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

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

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 leurs familles;
- > 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'actions adapté aux moyens mobilisables et au degré d'avance-

ment 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

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

- > Co-construire le plan d'actions 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.

2. Suivi et 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'actions.
- > Interroger l'impact du plan d'actions 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.



2.16

Public

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

Organisé par

Organisme au choix

Renseignements complémentaires**Modalités de****déploiement:**

en Intra/direction

commune/GHT

Financement nationaux

Contact

Margaux CAPELLO

> m.capello@anfh.fr

> 04 91 17 71 33

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

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 leurs familles ;

> 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 méthodes 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.



2.16

Public

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

Organisé par

Organisme au choix

Renseignements complémentaires

Modalités de déploiement:

en Intra/direction commune/GHT
Financement nationaux

Contact

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

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

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 leurs familles;

> 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'actions
- > 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- Etablissement 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.



2.17

Public

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

Organisé par

Organisme au choix

Durée

de 1 à 4 jours

Renseignements complémentaires

Modalités de déploiement: en Intra/direction commune/GHT
Financement nationaux

Contact

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

QVT – Module FLASH

Mise en place du télétravail

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 leurs familles;

> 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**1. Appréhender le contexte réglementaire**

- > Présentation du cadre légal et du benchmark.

2. 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.

3. 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.

4. 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.



2.17

Public

Public DRH et DG

Organisé par

Organisme au choix

Durée

de 1 à 4 jours

Renseignements complémentaires**Modalités de déploiement:**

en Intra/direction commune/GHT

Financement nationaux

Contact

Margaux CAPELLO

> m.capello@anfh.fr

> 04 91 17 71 33

QVT – Module FLASH

Mise en place du télétravail

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 leurs familles;

> 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'expériences 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.



2.17

Public

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

Organisé par

Organisme au choix

Durée

de 1 à 4 jours

Renseignements complémentaires**Modalités de déploiement :**

en Intra/direction commune/GHT
Financement nationaux

Contact

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

QVT – Module FLASH

Mise en place du télétravail

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 leurs familles ;
- > 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 coeur 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 (cadrage 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 5 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.



2.18

Public

Directions, DRH,
services RH, encadrants

Organisé par

KPMG / Sofaxis

Durée

de 0,5 à 3 jours

Renseignements complémentaires

Modalités de déploiement:

en Intra/direction
commune/GHT
Financement nationaux

Contact

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

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

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 leurs familles ;

> 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

1. 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 ».

2. Préparer l'arrivée d'un nouvel agent

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

3. Structurer un parcours d'intégration

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

4. Assurer le suivi de l'agent les premiers mois

- > L'accueil de l'agent lors de 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 du 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.



2.18

Public

Directions, DRH,
services RH, encadrants

Organisé par

KPMG / Sofaxis

Durée

de 0,5 à 3 jours

Renseignements complémentaires**Modalités de déploiement :**

en Intra/direction
commune/GHT
Financement nationaux

Contact

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

QVT – Module FLASH

Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants

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 leurs familles ;
- > 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 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.



2.19

Public

Directions, DRH,
services RH, encadrants

Organisé par

Organisme au choix

Durée

de 0,5 à 3 jours

Renseignements complémentaires

Modalités de déploiement:

en Intra/direction
commune/GHT
Financement nationaux

Contact

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

QVT – Module FLASH

Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens

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 leurs familles;
- > 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 leur mise en œuvre.
- > Définir les conditions d'évaluation.

Programme

1. Partager les attentes et les enjeux

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

2. Donner le sens, partager une vision, mobiliser

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

3. 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.

4. 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.



2.19

Public

Directions, DRH,
services RH, encadrants

Organisé par

Organisme au choix

Durée

de 0,5 à 3 jours

Renseignements complémentaires**Modalités de déploiement:**

en Intra/direction
commune/GHT
Financement nationaux

Contact

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

QVT – Module FLASH

Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens

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 leurs familles;
- > 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.



2.19

Public

Directions, DRH,
services RH, encadrants

Organisé par

Organisme au choix

Durée

de 0,5 à 3 jours

Renseignements complémentaires

Modalités de déploiement:

en Intra/direction
commune/GHT
Financement nationaux

Contact

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

QVT – Module FLASH

Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens

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 leurs familles;
- > 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.



2.20

Public

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

Organisé par

Organisme au choix

Durée

4 jours (2 + 2)

Renseignements complémentaires**Modalités de déploiement:**

en Intra/direction commune/GHT
Financement nationaux

Contact

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

QVT – Module FLASH

Améliorer la communication institutionnelle interne

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 leurs familles ;
- > 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 et les 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'actions visant l'optimisation du transfert de compétences.

Points forts de l'intervention

- > Formation opérationnelle et adaptée aux problématiques de 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 deux premiers jours et un retour le troisième jour 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.



2.20

Public

Fonction RH, fonction communication

Organisé par

Organisme au choix

Durée

4 jours (2 + 2)

Renseignements complémentaires

Modalités de déploiement:

en Intra/direction commune/GHT

Financement nationaux

Contact

Margaux CAPELLO

> m.capello@anfh.fr

> 04 91 17 71 33

QVT – Module FLASH

Améliorer la communication institutionnelle interne

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 leurs familles;

> 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?

JOURS 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, etc.
- > Élaborer le plan d'actions 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.



2.20

Public

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

Organisé par

Organisme au choix

Durée

4 jours (2 + 2)

Renseignements complémentaires**Modalités de déploiement:**

en Intra/direction commune/GHT
Financement nationaux

Contact

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

QVT – Module FLASH

Améliorer la communication institutionnelle interne

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 leurs familles ;
- > 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 expérimentation, échanges réflexifs.

JOUR 2**En visio et en demi-groupes**

- > 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 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.



2.21

Public

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

Organisé par

Organisme au choix

Durée

de 1 à 4 jours

Renseignements complémentaires

Modalités de déploiement:

en Intra/direction commune/GHT
Financement nationaux

Contact

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

QVT – Module FLASH Élaboration du Document unique et du Papripact

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 leurs familles;

> 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 Papripact 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 Papripact; contexte et lien avec le DUERP; mesures de prévention; rôle du CSE.
- > Mise à jour du DUERP avec les risques Covid et RPS; réglementation; formalisation dans le DUERP; définition et inscription des mesures de prévention dans le Papripact.

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 Papripact.
- > 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 Papripact performants et adaptés au fonctionnement de votre établissement sanitaire, social ou médico-social. Nombreux outils et trames sont proposés et adaptés à chaque situation.

- > Formation pratique centrée sur vos propres données.



2.21

Public

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

Organisé par

Organisme au choix

Durée

de 1 à 4 jours

Renseignements complémentaires

Modalités de déploiement:
en Intra/direction commune/GHT
Financement nationaux

Contact

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

QVT – Module FLASH Élaboration du Document unique et du Papripact

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 leurs familles ;
- > 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 collectivement 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 (Papripact).

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

Programme**1. Acquérir les notions DUERP-Papripact**

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

2. Structurer et mettre en œuvre en mode projet

- > Analyse du DUERP et du Papripact existants pour les rendre fonctionnels.

- > Travailler les Unités de travail 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.

3. Finaliser le DUERP et créer le Papripact

- > 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 Papripact 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 en 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.



2.21

Public

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

Organisé par

Organisme au choix

Durée

de 1 à 4 jours

Renseignements complémentaires

Modalités de déploiement:

en Intra/direction commune/GHT

Financement nationaux

Contact

Margaux CAPELLO

> m.capello@anfh.fr

> 04 91 17 71 33

QVT – Module FLASH Élaboration du Document unique et du Papripact

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 leurs familles;
- > 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 3 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: Papripact.

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, formaliser

- 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 Papripact;
- > 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 Papripact 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.



2.22

Public

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

Organisé par

Sofaxis

Durée

3 heures

Renseignements complémentaires**Modalités de déploiement:**

en Intra/direction
commune/GHT
Financement nationaux

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 leurs familles ;
- > 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 ;
- > 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).



2.23

Organisé par
Primum Non Nocere

Renseignements complémentaires

Webinaire n°2

Webinaire DD : « Comment mener un diagnostic de développement durable ? »

Présentation de différentes méthodologie et d'outils de réalisation d'un diagnostic de développement durable.

Objectifs

- > Comprendre pourquoi et comment mener un diagnostic de développement durable.
- > 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.

2.24

Organisé par
Sofaxis

Renseignements complémentaires

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.

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. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, 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 leurs familles; stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Programme

Le webinaire s'organise autour des étapes suivantes :

- > 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.

2.25

Organisé par
Primum Non Nocere

Renseignements complémentaires
Webinaire n°1

Webinaire DD : « Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de mon établissement ? »

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.

- > 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.

Objectifs

- > Présenter de façon globale mais complète le contexte, les objectifs et les enjeux liés au développement durable en établissement.
- > Présenter des retours d'expériences et bonnes pratiques en établissement.

2.26

Organisé par
Primum Non Nocere

**Renseignements
complémentaires**
Webinaire n°3

Webinaire DD : « Comment formaliser un plan d'actions adapté à l'établissement ? »

- > Présentation des enjeux d'une politique développement durable.
- > Méthodologie et outils clés en main pour la rédaction d'un plan d'actions et d'une politique.

Objectifs

- > Co-rédiger un plan d'actions personnalisé et le prioriser.
- > Co-rédiger une politique de développement durable adaptée à l'établissement.

2.27

Organisé par
Primum Non Nocere

**Renseignements
complémentaires**

Webinaire n°4

Webinaire DD : « Comment mettre en œuvre les actions, comment les prioriser ? »

- > Présentation des enjeux d'une politique développement durable.
- > Méthodologie et outils clés en main pour la rédaction d'un plan d'actions et d'une politique.

Objectifs

- > 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.

2.28

Public
Tout public

Organisé par
Moine

Durée
28 heures

Contact
Léa B. MATRULLO
> l.bisleau@anfh.fr
> 04 91 17 71 38

Gestion et prévention des situations de crises et de violence

Les établissements sociaux et médico-sociaux connaissent une augmentation significative et préoccupante des actes de violences et des situations de crises 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'autodéfense 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.
- > Analyse des situations problèmes.
- > Techniques globales individuelles et collectives.

2.29

Public

Maîtres et maîtresses de maison

Organisé par

Carrel

Lieu et dates**Groupe 1**

7 mars 2023

Marseille

Délégation régionale

Groupe 2

Les 6 et 7 avril 2023

Marseille

Délégation régionale

Renseignements**complémentaires**

Prérequis: avoir validé la certification CPNE Maîtresse de maison.

Contact

Sandrine CHEVALIER

> s.chevalier@anfh.fr

> 04 91 17 71 24

Perfectionnement 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'autoévaluer 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.

2.30

Organisé par

En cours de consultation

Contact

Jenna SAYCHANH

> j.saychanh@anfh.fr

> 04 91 17 71 28

Projet | Cyberattaque : connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage

Depuis 2020, les attaques informatiques se multiplient au sein des établissements publics de santé. La menace est préoccupante et réelle, ce qui a conduit l'État à faire de la cybersécurité un axe prioritaire du plan France Relance.

L'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) pilote ainsi un plan d'accompagnement pour tout établissement volontaire, afin d'accroître leur niveau de cybersécurité.

Au-delà des moyens qui peuvent être alloués sur le sujet, la sécurité informatique concerne chaque personne au sein des organisations.

Chaque individu peut donc être acteur dans la sécurité du système d'information de son établissement, mais peut également représenter un risque si les bonnes pratiques ne sont pas maîtrisées.

Que ce soit en favorisant les bonnes pratiques numériques (cybervigilance) ou en accompagnant les professionnels des SI et les utilisateurs de NTIC à faire face en cas d'attaque (cyberdéfense), l'Anfh veut proposer différents outils de sensibilisation, de formation et d'entraînement à la gestion de crises cyber.

MODULE 1

WEBINAIRE : SE SENSIBILISER

À LA CYBERSÉCURITÉ

Durée : 2 heures

Public

Tout public

Objectifs

- > Appréhender la cybercriminalité, ses objectifs, et prendre la mesure des conséquences pour les établissements de santé.
- > Être en mesure de détecter les menaces les plus courantes et de réagir.

Programme

Les cybercriminels et la cybercriminalité

- > Comprendre les motivations des cybercriminels.
- > Découvrir quelques attaques du milieu de la santé.

Les cyberattaques

- > Comprendre les conséquences pour les établissements de santé.

Les mails malveillants

- > Détecter une tentative d'hameçonnage (phishing).
- > Titres et liens qui poussent à l'action.
- > Expéditeur.
- > Liens douteux (et comment reconnaître un lien qui cherche à piéger).
- > Les pièces jointes.

- > Les fichiers les plus utilisés par les cybercriminels (Documents office avec macro, archives, PDF, etc.).
- > Les conséquences en cas d'ouverture.
- > Les bon réflexes suite à un mail malveillant.
- > Signaler le mail.
- > Se manifester en cas de clic, d'ouverture de PJ, etc.

MODULE 2

MISE EN SITUATION D'UNE CYBERATTAQUE
POUR LES BUREAUX DES ENTRÉES

Public

Tout personnel du bureau des admissions

Contexte

Le bureau des admissions est le point d'entrée d'un établissement de santé. Il est le premier échelon de la prise en charge du patient et, sans cet échelon, il est impossible d'initier la prise en charge. Cela rend ce service particulièrement vulnérable en cas de cyberattaque : son activité étant quasiment entièrement informatisée, une paralysie des systèmes d'information de l'établissement entraînerait l'incapacité d'accueillir les patients dans une logique de sécurité des soins et d'identitévigilance. Anticiper, savoir réagir avec rapidité, mettre en place des actions adaptées sont de réelles compétences à acquérir pour ces services.

Objectifs

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé et plus particulièrement dans son service.
- > Lister les outils SI utilisés dans son service et les risques associés à chaque outil qui dysfonctionnerait.
- > Concevoir l'activité du service sans ces outils.
- > Établir quels documents papier, supports, outils, peuvent pallier l'absence de système SI opérationnel.
- > Reconnaître une situation de cyberattaque.
- > Définir une procédure d'activité en mode dégradé, spécifique à son service/pôle.

Programme

Contenu en cours de finalisation

Programmes différents selon les prestataire. Renseignements auprès de l'Anfh.

MODULE 3

MISE EN SITUATION D'UNE CYBERATTAQUE
DANS UN SERVICE DE GÉNIE BIOMÉDICAL

Durée: 7 heures

Public

Tout personnel du service biomédical

Contexte

À l'heure du numérique, il n'est pas un secteur qui soit épargné par la transformation digitale et numérique. Cette transformation induit également l'augmentation du risque vis-à-vis de la cybersécurité. L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement avec le développement de nouveaux outils numériques et l'arrivée de nouveaux acteurs, accompagnés de leur lot d'avantages, mais aussi d'inconvénients et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus aujourd'hui à prendre à la légère. En effet 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. C'est pourquoi il devient important de préparer les personnels aux cyberattaques en leur donnant un ensemble de pratiques, protocoles et méthodes à mettre en place afin de pouvoir anticiper et se préparer en amont d'une cyberattaque ou d'un incident technique sur le SI.

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 le service biomédical et le service de sécurité informatique.
- > Connaître le risque de piratage des appareils médicaux.
- > Communiquer efficacement avec le SSI.
- > Savoir être vigilant lors de la maintenance des appareils médicaux (en présentiel ou à distance).
- > Définir un protocole de mise au rebus des disques durs contenant des données de santé.
- > Établir des protocoles d'action en cas de cyberattaque.

Programme

Contenu en cours de finalisation

Programmes différents selon les prestataire. Renseignements auprès de l'Anfh.

MODULE 4

MISE EN SITUATION D'UNE CYBERATTAQUE
POUR LES SERVICES TECHNIQUES

Durée: 7 heures

Public

Tout personnel du service technique

Contexte

Les établissements sont équipés de différents systèmes dont la maintenance est à la charge des services techniques. Ces systèmes cohabitent avec le SI et les agents du service technique sont amenés à gérer ou à intervenir sur des appareils reliés au SI de l'établissement. La vidéosurveillance, les appareils d'automatisation, les ascenseurs, les magasins de stockage des médicaments, etc., peuvent être des portes d'entrée pour les pirates informatiques et les agents concernés doivent à la fois connaître les risques et les réactions appropriées en cas de cyberattaque.

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 de 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

Contenu en cours de finalisation

Programmes différents selon les prestataire. Renseignements auprès de l'Anfh.

MODULE 5

MISE EN SITUATION D'UNE CYBERATTAQUE
POUR LES SERVICES DE DIRECTION

Durée: 7 heures

Contexte

L'équipe de direction d'un établissement sera au cœur de la chaîne décisionnelle en cas de piratage informatique ou cyberattaque. Cependant, ils ne sont pas des professionnels des SI et doivent pouvoir communiquer efficacement avec le SSI pour prendre les bonnes décisions. De même, ils devront pouvoir être dans une collaboration efficace avec les cadres, afin d'assurer le meilleur fonctionnement possible en mode dégradé. Pour ce faire, les prérogatives de chaque activité doivent être connues et une chaîne de décision claire doit être établie.

Objectifs

- > Définir la chaîne de décision et le rôle de chacun en cas d'attaque.
- > Travailler sur un protocole d'action.

MODULE 6

COMMENT PILOTER UN PLAN
DE CONTINUITÉ DES ACTIVITÉS

Durée: 7 heures

Public

Personnel d'un même domaine d'activités et personne(s) de la direction des services informatiques en charge de l'applicatif du domaine

Contexte

Face au risque d'interruption d'activité provoquée par des cyberattaques, la mise en œuvre d'un Plan de continuité des activités (PCA) est primordial 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

- > Acquérir la méthodologie d'élaboration du Plan de continuité des activités spécifiques à son domaine.
- > Assurer le lien entre les services de soins et le service informatique.

MODULE 7

FORMATION-ACTION: SIMULER UNE ATTAQUE/
DÉFENSE POUR LES AGENTS DES SERVICES
INFORMATIQUES

Public

Professionnels des SI, équipe SSI et administrateurs

Contexte

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

Entraîner les administrateurs et techniciens des SI à faire face à différents scénarios de cyberattaque, en fonction d'environnements types.

3.

Management

3.01

Public

Personnel médical, tous les professionnels de la FPH (personnels d'encadrement et agents)

Organisé par

Cèdre Santé
Évolution

Durée

21 heures

Lieu et dates

Groupe 1

6 au 8 mars 2023

Groupe 2

13 au 15 septembre 2023

Marseille

Délégation régionale

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh).

Contact

Sandrine CHEVALIER

> s.chevalier@anhf.fr

> 04 91 17 71 24

Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun ?

Les travaux en matière de QVT au sein des établissements de santé conduisent à questionner les organisations du travail. Associer les agents aux réflexions sur l'amélioration de leur organisation quotidienne renforce le sens au travail et permet de contribuer à la

reconnaissance et au bien-être. Ainsi se pose la question de savoir comment activer et conjuguer les savoirs de façon à s'inscrire dans une réelle démarche participative visant à rendre les organisations plus efficaces.

Objectifs

- > Identifier les fondements et l'intérêt d'une démarche participative.
- > Renforcer son propre rôle dans le collectif de travail.
- > Questionner sa posture managériale.
- > Exposer de manière argumentée des propositions dans le cadre d'une démarche co-construite.
- > Repérer les leviers et les outils permettant à un collectif de s'inscrire dans une démarche participative.
- > Collaborer à la construction d'un plan d'actions partagé.
- > Évaluer collectivement le plan d'actions.
- > Définir des axes d'amélioration dans une démarche co-construite pérenne.

Programme

JOUR 1

- > Les points-clés de la conduite participative.
- > Canaliser ses propres tensions ainsi que celles de ses collaborateurs.
- > Anticiper les situations et relations difficiles.
- > Être au clair sur ses propres sources de motivation ou de démotivation.
- > Être au clair sur les règles de fonctionnement de l'équipe.

JOUR 2

- > Exprimer une demande, un refus et faire des propositions.
- > Prendre en compte les besoins de l'autre.
- > Identifier collectivement les freins et les leviers à la participation.
- > Outils et méthodes favorisant la participation.

JOUR 3

- > Mettre en place une synergie d'actions communes concrètes et précises.
- > Dispositifs et outils d'évaluation et de suivi.
- > Identifier les axes de progression et leur associer des objectifs réalistes.
- > Proposer des leviers d'amélioration.

Modalités pédagogiques

Création de deux ou trois équipes mises en situation de co-construction d'un projet d'amélioration « test ». Les moyens et outils seront variés et incluront : des fiches pratiques, des illustrations, des cas concrets.

3.02

Public

Directeurs et encadrants des structures sanitaires et sociales

Organisé par

Compétences Prévention

Durée

7 heures

Lieu et dates

10 mars 2023

Marseille

Délégation régionale

Contact

Margaux CAPELLO

> m.capello@anhf.fr

> 04 91 17 71 33

DÉMARCHE PRAP 2S – 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'établissements et de structures 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 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

60% théorique

3.03

Public

Tout public

Organisé par

Compétences

Prévention

Durée

42 heures

Lieu et dates

Du 5 au 8 juin 2023

Les 4 et 5 juillet 2023

Marseille

Délégation régionale

Renseignements complémentaires**Organisation**

10 participants maximum

Évaluation :

délivrance d'une attestation de formation et d'un certificat de formateur PRAP 2S sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 3 ans.

DÉMARCHE PRAP 2S – Devenir animateur en prévention des risques professionnels (Sanitaire et Social)

La formation-action « Animateur 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

- > Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques.
- > Inscrire son action d'animateur dans une démarche de prévention.
- > Élaborer un projet de prévention performant.
- > Mettre en œuvre l'évaluation des risques professionnels.
- > Animer la prévention des risques professionnels dans son établissement.

Programme**MODULE 1 – 4 JOURS****INTERSESSION – 1 MOIS ENVIRON**

incluant la présence du formateur une demi-journée dans la structure.

MODULE 2 – 2 JOURS

Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels.

Inscrire son action d'animateur dans une démarche de prévention.

Élaborer un projet de prévention performant.

Mettre en œuvre l'évaluation des risques professionnels.

Animer la prévention des risques professionnels dans son établissement.

3.04

Public

Formateurs et personnels d'établissement

Organisé par

Compétences Prévention

Durée

98 heures

Lieu et dates

Du 4 au 8 septembre 2023

Du 9 au 13 octobre 2023

Du 13 au 16 novembre 2023

Marseille

Délégation régionale

Renseignements complémentaires

Organisation

10 participants maximum

Évaluation :

délivrance d'une attestation de formation et d'un certificat de formateur PRAP 2S sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 3 ans.

DÉMARCHE PRAP 2S – 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 PRAP 2S » 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.
- > Assurer l'organisation et la gestion administrative de la formation.

Modalités pédagogiques

- > *Expérimentations, travaux de groupe, jeux de rôle, applications concrètes.*
- > *Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en établissement pendant l'intersession.*

3.05

Public

Formateurs PRAP et APS ASD

Organisé par

Compétences
Prévention

Durée

28 heures

Lieu et dates

Du 3 au 6 octobre 2023
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires

Cette formation, qui remplace exceptionnellement le MAC et qui est obligatoire pour tous les formateurs PRAP2S et APS ASD avant le 31 décembre 2022, traite les points suivants :

- > les enjeux de l'accompagnement de la mobilité de la personne aidée ;
- > la mise en œuvre d'une démarche intégrant les déplacements naturels ;
- > l'évaluation des capacités en fonction du déplacement à réaliser ;
- > les modalités d'assistance en lien avec l'environnement ;
- > les aides techniques adaptées ;
- > le développement et la promotion des dispositifs PRAP2S et APS ASD.

DÉMARCHE PRAP 2S – Recyclage ALM « Accompagnement 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 délégué.
- > 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.

3.06

Public

Tous les personnels de la FPH dont les médecins, encadrants, responsables RH

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

21 heures

Lieu et dates

30, 31 janvier
et 1^{er} mars 2023
Marseille
Délégation régionale
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh).

Contact

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

Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes

Lors de son discours prononcé à l'Élysée le 25 novembre 2017 (Journée mondiale internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes), le Président a proclamé l'égalité femme-homme « grande cause du quinquennat » avec comme première priorité

« la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ».

Premier employeur de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en la matière.

Objectifs

- > Définir les violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle (juridique, sociologique) et les sanctions encourues (disciplinaires, pénales, civiles).
- > Rappeler les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels (procédure disciplinaire, protection fonctionnelle).
- > Identifier les mécanismes des violences et les conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
- > Repérer les victimes de violences sexistes et sexuelles par des méthodes et des outils adaptés.
- > Prendre en charge les victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétence et/ou en fonction de son rôle (témoins, collègues, managers, RHO).
- > Orienter les victimes de manière adaptée en interne et en externe.

Programme

JOUR 1 ET 2

- > Sensibilisation au contexte juridique.
- > Identification des cas de violences sexistes et sexuelles dans les établissements de santé.
- > Les mesures de prévention des agents de la Fonction publique hospitalière (FPH).
- > Les conséquences physiques, somatiques et psychologiques de la violence.
- > Les stratégies de questionnement à la victime.
- > Le rôle de chacun : responsable hiérarchique, témoin, entourage professionnel...

INTERSESSION

Étude de cas réel

JOUR 3

- > Retour d'expérience.
- > Identification des partenaires internes et externes.
- > Études de cas.

Modalités pédagogiques

Exercices pratiques, extraits vidéos, jeux de rôle et études de cas, élaboration d'un plan d'actions.

3.07

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

0,5 jour

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@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

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.

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 rôle/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.*

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.

3.07

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel ; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

EMS

Durée

0,5 jour

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@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

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

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 rôle.
- > 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.

Fixer des objectifs et se préparer à les négocier : préciser le positionnement de l'évaluateur et de l'évalué.

Déterminer les indicateurs et les critères d'appréciation.

Anticiper le déroulement et savoir réagir en toutes circonstances.

3.07

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel ; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

Prisma

Durée

0,5 jour

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@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

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

Objectif général

Se doter des techniques permettant de fixer des objectifs évaluable.

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.

Modalités pédagogiques

Pédagogie active :

- > donner du sens par rapport à son expérience ;
- > exercices pratiques d'appropriation ;
- > mises en situation ;
- > jeux de rôle.

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.

3.08

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

0,5 jour

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 2 – La formalisation du compte rendu

Sera renseigné ultérieurement.

Objectifs

Seront renseignés ultérieurement.

MODULE 2 La formalisation du compte rendu

Objectifs

- > Consolider ses savoirs.
- > Développer ses compétences.
- > S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel.

Modalités pédagogiques

- > *Expression guidée par questionnement.*
- > *Apports didactiques et conceptuels.*
- > *Échanges, partage d'expérience.*
- > *Étude de cas, analyse de situations.*
- > *Jeux de rôle/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.*

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 QOQCCP.

3.08

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

EMS

Durée

0,5 jour

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 2 – La formalisation du compte rendu

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 œuvre

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 les 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 rôle.
- > 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.

3.08

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

Prisma

Durée

0,5 jour

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anh.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 2 – La formalisation du compte rendu

Pour les encadrants qui souhaitent perfectionner la rédaction du compte rendu.

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.

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.*

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.

3.09

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

0,5 jour

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 3 – La conduite de l'entretien

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.
- > 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 rôle.

Modalités pédagogiques

- > *Expression guidée par questionnement.*
- > *Apports didactiques et conceptuels.*
- > *Échanges, partage d'expérience.*
- > *Étude de cas, analyse de situations.*
- > *Jeux de rôle/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.*

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 savoir-faire des participant(e)s.

Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles

- > Méthode QQOQCCP.

3.09

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

EMS Santé

Durée

0,5 jour

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 3 – La conduite de l'entretien

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 œuvre

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 les 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 rôle.

Modalités pédagogiques

- > *Tests de positionnement, quiz.*
- > *Réflexion et travaux de groupe.*
- > *Cas pratique, situations professionnelles reconstituées, jeux de rôle.*
- > *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'actions 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 heures).

3.09

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel ; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

Prisma

Durée

0,5 jour

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 3 – La conduite de l'entretien

Pour les encadrants qui souhaitent développer durant l'entretien : l'écoute, l'empathie, la bienveillance, la gestion émotionnelle. Grâce à un entraînement par simulations.

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.

Modalités**pédagogiques**

- Pédagogie active :*
- > *donner du sens par rapport à son expérience ;*
 - > *exercices pratiques d'appropriation ;*
 - > *simulation ;*
 - > *jeux de rôle.*

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.

3.10

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

0,5 jour

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anh.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 4 – La préparation d'un entretien délicat

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.
- > 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.

Modalités pédagogiques

- > *Expression guidée par questionnement.*
- > *Apports didactiques et conceptuels.*
- > *Échanges, partage d'expérience.*
- > *Étude de cas, analyse de situations.*
- > *Jeux de rôle/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.*

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 QQOQCCP.

3.10

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

EMS

Durée

0,5 jour

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 4 – La préparation d'un entretien délicat

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 œuvre 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 les 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 exposés.

Modalités pédagogiques

- > Tests de positionnement, quiz.
- > Réflexion et travaux de groupe.
- > Cas pratique, situations professionnelles reconstituées, jeux de rôle.
- > 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 conflits.
- > 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.

3.10

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

Prisma

Durée

0,5 jour

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anh.fr
> 04 91 17 71 28

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 4 – La préparation d'un entretien délicat

Pour les encadrants qui souhaitent trouver, dans le partage de pratiques entre pairs, des pistes de sortie à des entretiens délicats.

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 identifiées dans la typologie.
- > La conduite des entretiens délicats et la qualité de vie au travail.

Modalités pédagogiques

Pédagogie active :

- > *donner du sens par rapport à son expérience;*
- > *exercices pratiques d'appropriation;*
- > *mises en situation;*
- > *échanges entre pairs.*

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 ?

3.11

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

14 heures

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel

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, suppriment 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

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.

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.

3.12

Public

Tout professionnel de santé des filières soins, 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

28 heures

Lieu et dates

Les 7 et 8 février 2023

Les 4 et 5 avril 2023

Marseille

Délégation régionale

Contact

Léa B. MATRULLO

> l.bisleau@anhf.fr

> 04 91 17 71 38

Être tuteur de stagiaire paramédicaux

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 paramédicales). 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

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.

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.

Analyse de pratiques et outils du tutorat

- > Retour d'expérience du temps intersession et analyse de sa pratique d'accompagnement.
- > Analyse des outils du tutorat concernant l'accueil, l'encadrement et le suivi.
- > Sémantique, méthodes et modalités de la pratique réflexive de tuteur.

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 de l'institution).

3.13

Public

Techniciens hospitaliers,
techniciens supérieurs
hospitaliers

Organisé par

Nove Concept

Lieu et dates

09 au 11 janvier 2023
06 au 09 février 2023
13 et 14 mars 2023
15 et 16 mars 2023
11 au 14 avril 2023
09 au 12 mai 2023
12 au 14 juin 2023
04 au 06 septembre
2023
02 et 03 octobre 2023
Marseille
Délégation régionale

Contact

Léa B. MATRULLO
> l.bisleau@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...

Le contenu et la durée de cette formation a été fixé par l'arrêté du 30 juin 1992 et abrogé 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

Le dispositif de formation d'une durée de 189 heures (27 jours) comprend les modules suivants.

MODULE 1

Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux

Ce module a pour but d'approfondir les connaissances du stagiaire sur le fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux.

MODULE 2

Techniques de management et de communication (84 heures ou 12 jours)

L'objectif de ce module est de permettre aux agents d'acquies des compétences en matière de ressources humaines et de management d'équipe.

MODULE 3

Connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions (70 heures ou 10 jours)

Ce module a pour finalité de donner aux stagiaires des enseignements généralistes complémentaires à leur formation initiale et relatifs aux spécificités des différents secteurs de l'établissement, notamment en matière de sécurité.

Le programme détaillé pourra être transmis sur demande.

3.14

Public

Adjoints des cadres hospitaliers

Organisé par

EMS Santé

Durée

154 heures

Lieu et dates

12 au 13/01/2023

09 au 10/02/2023

27 au 28/02/2023

09 au 10/03/2023

30 au 31/03/2023

03 au 04/04/2023

26,27,28/04/2023

04 au 05/05/2023

31,01,02/06/2023

12 au 13/06/2023

Marseille

Délégation régionale

Contact

Léa B. MATRULLO

> l.bisleau@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

- > Rappels sur l'organisation de l'EPS, vérification des acquis de connaissance, mesure des savoirs à approfondir.
- > Actualités en santé, Ma santé 2022, réformes, place de l'ACH, l'hôpital numérique.
- > L'évolution du mode de financement des établissements de santé.
- > L'environnement des achats.
- > Les achats dans le secteur de la santé.
- > Le statut des personnels de la Fonction publique hospitalière.
- > Les différents types de contrats de travail : droit public et droit privé.
- > Le positionnement des différents acteurs dans l'institution : rôle de l'encadrement de proximité.
- > Éléments de connaissances complémentaires en ressources humaines : santé et sécurité au travail ; la formation tout au long de la vie et le parcours professionnel.
- > La gestion du temps et l'organisation du travail pour les adjoints des cadres et leurs équipes.
- > Savoir utiliser la communication managériale dans le cadre de ses nouvelles fonctions.
- > La prise de parole en public.
- > La conduite de réunion.
- > Savoir conduire les entretiens professionnels de formation et d'évaluation.
- > Transmettre les savoir et valoriser le travail de son équipe.
- > Être en mesure de gérer les conflits.
- > Être capable de réaliser un accompagnement au changement.
- > Être capable de réaliser un accompagnement au changement.
- > Être un manager de projet.
- > Pilotage stratégique de l'établissement : projet d'établissement, certification et qualité.
- > Finances : pilotage médico-économique et indicateurs de gestion.
- > Ressources humaines : volet projet social et professionnel du projet d'établissement.
- > Préparer le stage en immersion.

Modalités pédagogiques

Formation pratique, proches des besoins et du niveau des participants.

3.15

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

Organisé par

EMS Santé

Lieu et dates

20 au 21/02/2023
27 au 28/02/2023
13 au 14/03/2023
27,28, 29/03/2023
03 au 04/04/2023
11 au 12/04/2023
22 au 23/05/2023
Marseille
Délégation régionale

Contact

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

Formation d'adaptation à l'emploi d'Assistant médico-administratif

Cette formation d'adaptation à l'emploi (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 deux 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**Test de positionnement**

L'organisme propose de réaliser ce test en ligne un mois avant le début de la formation.

MODULE 1

Le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière (6 jours)

Ce module a pour but d'apporter les connaissances nécessaires sur l'organisation des établissements hospitaliers, l'organisation médicale, le parcours du patient. Il doit également donner au stagiaire des informations sur le statut du fonctionnaire hospitalier, ses droits et obligations.

MODULE 2

Les spécificités du secrétariat médical en hôpital (7 jours)

L'objectif de ce module est de fournir aux stagiaires les connaissances spécifiques nécessaires au fonctionnement d'un secrétariat médical en établissement hospitalier.

Stage sur le terrain dans un secrétariat autre que celui d'affectation (5 jours).

À planifier entre l'agent et l'établissement

Durant ce stage, l'agent devra notamment :

- > observer et s'adapter aux relations professionnelles nécessaires à l'organisation du circuit des patients (équipes soignantes et médicales de l'établissement) ;
- > prendre connaissance des missions et de l'activité des structures suivantes, en rencontrant les professionnels qui en ont la charge : services des admissions et des traitements externes, service central des dossiers médicaux, cellule d'identito-vigilance, service social des patients, service du droit des malades, médiateur, gérant de tutelle.

Modalités pédagogiques

Formation pratique, proche des besoins et du niveau des participants.

3.16

Organisé par

En cours de sélection

Durée

7 heures

Lieu et dates

à venir

Marseille,

Aix,

Salon,

Avignon,

Digne-les-Bains,

Manosque,

Gap,

etc.

Renseignements complémentaires

> Modalité

d'organisation :
en présentiel.

> Minimum 6 personnes
afin de constituer
un groupe.

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

À venir.

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 de 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 de 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.

3.17

Organisé par
CRFP

Durée
98 heures

Lieu et dates
à venir
Marseille,
Aix,
Salon,
Avignon,
Digne-les-Bains,
Manosque,
Gap,
etc.

Renseignements complémentaires
> **Modalité d'organisation :** en présentiel et/ou distanciel.
> **Prérequis :** avoir fait le test de positionnement.

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 » Formation de l'agent

À venir.

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).

3.18

Public

Tout public

Organisé par

Woonoz

Durée

18 heures

Renseignements complémentaires

Distanciel

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'acquies 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 3 000 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.

3.19

Organisé par
Demos

Durée
24 heures
6 heures par module

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

Orthodidacte : orthographe grammaire conjugaison et syntaxe [E-learning] hors plateforme Anfh

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

Objectifs de formation

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

Objectifs de formation

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

Objectifs de formation

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

Objectifs de formation

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.

3.20

Public

Tout personnel en situation d'encadrement, y compris personnels 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 Égalité professionnelle à destination des encadrants intermédiaires

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

- > 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.

Modalités pédagogiques

Formation en distanciel / classe virtuelle, sur un outil dédié.

- > *Apport d'informations générales et théoriques.*
- > *Résolutions de problèmes par l'étude de cas.*
- > *Travail en groupes, échanges entre les participants.*
- > *Synthèse et points-clés à l'issue de chaque séquence.*
- > *Évaluation des connaissances par QCM en fin de session.*

Programme

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 comportements discriminatoires ou sexistes.
- > 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.

3.20

Public

Tout personnel en situation d'encadrement intermédiaire, titulaires ou faisant fonction

Organisé par

Itaque

Durée

1 demi-journée par module soit 0,5 jour

Contact

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

Formation Égalité professionnelle à destination des encadrants intermédiaires

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

- > Apprendre à repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires.
- > Appliquer et mettre en œuvre la politique d'Égalité professionnelle de son établissement.
- > Porter et incarner cette politique Égalité.

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'actions individuel.*

Programme

MODULE 1- L'ENCADRANT INTERMÉDIAIRE: 1^{er} RELAIS DU DÉPLOIEMENT OPÉRATIONNEL DE LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES, LES INÉGALITÉS ET LES DISCRIMINATIONS

SÉQUENCE 1

- > 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.

SÉQUENCE 2

- > Appliquer et mettre en œuvre 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 œuvre par l'établissement et contribuer directement à la politique Égalité.

SÉQUENCE 3

- > Porter et incarner la politique Égalité.
- > Définir et identifier les enjeux de la notion d'exemplarité en management.
- > Incarner l'Égalité professionnelle dans ses postures, arbitrages, communication et organisation.
- > Élaborer mon plan d'actions individuel.

3.20

Public

Référentes et référents
Égalité Femmes-Hommes
ou Diversité

Organisé par

Groupe JLO

Durée

14 heures

Contact

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

Formation Égalité professionnelle à destination des référents Égalité professionnelle/Diversité

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.
- > 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.

Modalités pédagogiques

Formation en distanciel / classe virtuelle ou présentiel.

- > Apport d'informations générales et théoriques.
- > Résolutions de problèmes par l'étude de cas.
- > Travail en groupes, échanges entre les participants.
- > Synthèse et points-clés à l'issue de chaque séquence.
- > Évaluation des connaissances par QCM en fin de session.

Programme

MODULE 2 – ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÉFÉRENTS ÉGALITÉ ET/OU DIVERSITÉ

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 Femmes-Hommes

- > 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.

JOUR 2**Savoir établir un état des lieux des inégalités**

- > Savoir réaliser un bilan qualitatif.
- > Savoir réaliser un bilan quantitatif (Bilan social, RSC, etc.).
- > 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.

3.20

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

14 heures

Contact

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

Formation Égalité professionnelle à destination des référents Égalité professionnelle/Diversité

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

- > Appréhender et comprendre le cadre, les rôles et les missions du référent Égalité.
- > Développer sa posture de facilitateur(trice) en proximité.
- > Comprendre les enjeux du réseau de référents, et s'y impliquer.

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 œuvre.*
- > *Plan d'actions individuel.*

Programme

MODULE 2 - DEVENIR UN ACTEUR-CLÉ ET RESSOURCE DU DÉPLOIEMENT OPÉRATIONNEL DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ, DE LA DIFFUSION ET LA CAPITALISATION DES BONNES PRATIQUES

JOUR 1**Cadre de la mission du référent**

- > Les lois, décrets et accords relatifs à l'Égalité professionnelle.
- > Méthodologie de la démarche Égalité.

Contributions du ou 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 ŒUVRE d'une démarche Égalité concrète et opérationnelle

- > Déployer et suivre.
- > Faciliter et innover.

JOUR 2**Communication & proximité.**

- > Communication : règles de bases, techniques et outils-clés.
- > Développer et ancrer sa proximité avec le terrain.

Le référent : une personne ressource

- > 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.

- > étapes, objectifs et échéances ;
- > points de vigilance et conditions de réussite dans ses nouvelles missions ;
- > bilan de la session.

3.20

Public

Agentes et agents des services de ressources humaines

Organisé par

Groupe JLO

Durée

7 heures

Contact

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

Formation Égalité professionnelle à destination des référents Égalité professionnelle/Diversité

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.

Modalités pédagogiques

Formation en présentiel ou classe virtuelle.

- > *Apport d'informations générales et théoriques.*
- > *Résolutions de problèmes par l'étude de cas.*
- > *Travail en groupes, échanges entre les participants.*
- > *Synthèse et points-clés à l'issue de chaque séquence.*
- > *Évaluation des connaissances par QCM en fin de session.*

Programme

MODULE 3 – MODULE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À DESTINATION DES AGENT(E)S DES SERVICES DE RESSOURCES HUMAINES

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 fondements juridiques et les obligations de l'administration

- > Hiérarchie des normes en droit français, articulation à différentes échelles
- > Lois, accords, obligations des établissements publics
- > Instances recours et sanctions

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.

3.20

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

Organisé par

Itaque

Durée

7 heures

Contact

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

Formation Égalité professionnelle à destination des agents RH

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.

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.*
- > *Construction d'outils d'analyse ou de mise en œuvre.*
- > *Plan d'actions individuel.*

Programme

**MODULE 3 – DÉPLOYER
EFFICACEMENT LA POLITIQUE
ÉGALITÉ AU CŒUR DE SON
ÉTABLISSEMENT, DE SES OUTILS ET
DE SES PRATIQUES**

SÉQUENCE 1**Maîtriser et comprendre le cadre légal**

- > Les lois, décrets et accords relatifs à l'Égalité professionnelle.
- > Les impacts des évolutions législatives sur la GRH.
- > Sécuriser les risques de contentieux.

SÉQUENCE 2**Aborder la politique Égalité dans une vision systémique et une recherche d'efficacité**

- > Identifier ou intégrer l'Égalité professionnelle dans les process, pratiques et outils internes impactant ou cadrant la gestion des RH.
- > Identifier les liens entre nos nombreuses obligations, nos différents processus et outils RH.

SÉQUENCE 3**Déployer une démarche Égalité structurée, participative et pérenne**

- > Organiser et contribuer à la mise en place de la démarche en interne.
- > Co-construire la politique Égalité de son établissement.
- > Déployer et accompagner la démarche.

SÉQUENCE 4**Incarner l'Égalité dans les pratiques RH**

- > La notion d'exemplarité.
- > Posture et communication.

SÉQUENCE 5**Planifier pour se projeter sereinement**

- > Plan d'actions/de déploiement de la démarche.
- > Étapes, objectifs et échéances.
- > Acteurs/services/instances impliqués.
- > Priorités.
- > Points de vigilance et conditions de réussite.
- > Bilan de la session.

NB : Si la session est organisée en intra, le plan d'actions sera formalisé collectivement. Il pourra être considéré comme un objectif collectif ou un axe du projet de service.

3.21

Public

Cadres de pôle de la FPH, chefs de pôles de la FPH, chefs de service de la FPH

Organisé par

ACE Santé

Durée

7 heures par module

Renseignements complémentaires

La formation se composera

des modules suivants :

- > pilotage médico-économique : gérer un budget en milieu médical, optimiser les leviers de performance économique ;
- > pilotage des opérations : animer le pilotage opérationnel des activités, animer une démarche de progrès ;
- > qualité et sécurité des soins : maîtriser les systèmes qualité dans le domaine de la santé.

Prérequis :

les 10 modules peuvent être suivis individuellement.

Contact

Jenna SAYCHANH

> j.saychanh@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. Manager, il décline la stratégie de l'établissement au sein

du pôle. Gestionnaire, il pilote l'activité, gère le fonctionnement du pôle et l'affectation des ressources humaines avec son 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 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.

MODULE 1

STRATÉGIE ET PROSPECTIVE EN MILIEU HOSPITALIER

Programme

- > Définir la stratégie du pôle.
- > Déployer le projet d'établissement au niveau du pôle.
- > Définir son projet de pôle.

MODULE 2

PILOTAGE MÉDICO-ÉCONOMIQUE

Objectifs

- > Gérer un budget en milieu médical.
- > Optimiser la performance économique.

MODULE 3

PILOTAGE DES OPÉRATIONS

Objectifs

- > Animer le pilotage opérationnel du pôle.
- > Animer une démarche de progrès.

MODULE 4

QUALITÉ ET SÉCURITÉ DES SOINS

Objectifs

- > Maîtriser les systèmes qualité dans le domaine de la santé.
- > Animer une démarche de gestion des risques.

MODULE 5

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Objectifs

- > Organiser et développer les métiers et les compétences.
- > Planifier les ressources humaines au regard des activités.

MODULE 6

MANAGEMENT ET GESTION DU CHANGEMENT

Objectifs

- > Assurer un management de proximité.
- > Conduire le changement.

MODULE 7

MANAGEMENT ET LEADERSHIP

Objectifs

- > Manager avec leadership.
- > Animer avec méthode.

MODULE 8

MANAGEMENT : POSTURES DU MANAGER

Objectifs

- > 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

Objectifs

- > Définir des contrats de pôles.
- > Définir les outils à mettre en place pour le suivi des contrats de pôles.

MODULE 10

COMMUNICATION ET NÉGOCIATION

Objectifs

- > Communiquer efficacement avec un interlocuteur.
- > Promouvoir ses activités.
- > Négocier gagnant-gagnant.

3.22

Public

Tout public

Organisé par

Moine

Durée

4 jours

Lieu et dates

Marseille

Délégation régionale

Contact

Léa B. MATRULLO

> l.bisleau@anfh.fr

> 04 91 17 71 38

Gérer un conflit par la médiation [possibilité DPCM]

Les établissements sociaux et médico-sociaux connaissent une augmentation significative et préoccupante des actes de violences et des situations de crises 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 modifier ses pratiques.

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'autodéfense 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.

3.23

Public

AS, IDE, personnels soignants

Organisé par

IRAP

Durée

14 heures

Lieu et dates

Marseille
Délégation régionale

Contact

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

Optimiser les transmissions orales [possibilité DPCM]

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 interprofessionnelle.
- > Utiliser le raisonnement clinique en l'intégrant dans les transmissions orales.
- > Conduire une animation de transmissions orales.

Programme

2 heures

- > 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 heures

- > 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 heures

- > 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 rôle.

2 heures

- > Préparer l'expérimentation des acquis de la formation.
- > Travail sur les plans d'actions d'amélioration de la pratique professionnelle.
- > Évaluation & bilan de la formation.

3.24

Public

Les personnes en charge du pilotage et de la mise en place du télétravail, chefs de projet RH, chefs de projet opérationnel

Organisé par

Citica

Durée

10 heures ou 1,5 jour

Lieu et dates**Groupe 1**

15 mars 2023

Distanciel

Groupe 2

8 mai 2023

Distanciel

Renseignements complémentaires

Prérequis : avoir un projet validé de télétravail.

Contact

Sandrine CHEVALIER

> s.chevalier@anhf.fr

> 04 91 17 71 24

Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement

Objectifs

- > Connaître le contexte de déploiement du télétravail et les derniers textes parus : loi de 2012, décrets de février 2016 et de mai 2020.
- > Appréhender les enjeux spécifiques pour le secteur hospitalier.
- > Définir les principales modalités de déploiement.
- > Réfléchir aux questions de réorganisation des services.
- > Aborder les questions de sécurité informatique et de protection des données en télétravail.
- > Constituer, en fin de formation, un projet abouti avec des documents contractuels collectifs et individuels.

Programme

- > La présentation du cadre légal d'introduction et le contexte spécifique à la FPH.
- > La présentation des six étapes méthodologiques de déploiement du télétravail dans un établissement : décision, préparation, sélection, expérimentation, évaluation, extension.
- > La définition de l'environnement technique du télétravailleur.
- > La définition des modalités détaillées du télétravail : éligibilité, formules de jours fixes ou variables, horaires, lieu de télétravail.
- > La préparation des documents contractuels.
- > La réalisation de la synthèse et de la grille projet pour validation par la direction.
- > Travail sur les documents construits en intersession.
- > Validation des documents pour un passage en instances.
- > Session de questions/réponses sur la suite de son projet.

Un travail d'intersession est à prévoir sur la validation de la grille projet par la direction, ainsi que la préparation des documents qui seront présentés en instances et la validation du planning et du budget.

3.25

Public

L'encadrement : chefs de service, chefs de pôle, cadres de santé, directeurs

Organisé par

Citica

Durée

7 heures

Lieu et dates

14 mars 2023

Distanciel

Renseignements complémentaires

Prérequis : encadrer un service ayant déjà mis en place le télétravail ou ayant pour projet de le déployer.

Contact

Sandrine CHEVALIER

> s.chevalier@anfh.fr

> 04 91 17 71 24

Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service

Objectifs

- > Connaître le contexte de déploiement du télétravail et les derniers textes parus : loi de 2012, décrets de 2016 et de et de mai 2020.
- > Appréhender les enjeux spécifiques pour le secteur hospitalier.
- > Identifier les freins et les leviers.
- > Définir les principales modalités de passage au télétravail du service.
- > Connaître les règles du management et du pilotage d'équipes distantes et d'équipes mixtes.
- > Savoir évaluer l'impact du télétravail sur le fonctionnement du service.
- > Connaître les outils du travail à distance.

Programme

- > Présentation du cadre légal d'introduction et le contexte spécifique à la FPH afin d'appréhender le déploiement du télétravail dans son service.
- > Préparation du passage du service en télétravail :
 - pourquoi déployer le télétravail ?;
 - les enjeux pour le service :
 - anticiper les questions ;
 - repérer les points d'alerte ;
 - revoir l'organisation.
- > Les dix règles du management du télétravail dont les questions de sécurité et de protection des données en situation de télétravail.
- > Définition de l'environnement technique du télétravailleur :
 - présentation d'un environnement technique adapté au télétravail ;
 - comment faire évoluer les outils au sein de son établissement ?
- > Évaluation du télétravail dans un service avec proposition de méthode pour le télétravailleur et pour l'encadrant : remise de documents d'appui notamment de grilles d'évaluation ou d'autoévaluation du télétravail.
- > Présentation de témoignages sur le secteur hospitalier.

Le dispositif Développement durable RSE: sensibilisation et accompagnement



L'Anfh, dans le cadre du 12^e objectif de son plan stratégique 2020-2023 tient à accompagner ses adhérents dans l'amélioration de leur qualité de soins et de travail à travers la mise en place de ces initiatives. Un kit pratique est mis à disposition afin de découvrir et de mettre en place des démarches de développement durable et RSE au sein des établissements. Plus d'infos www.anfh.fr | <https://www.anfh.fr/thematiques/developpement-durable-et-responsabilite-societale-des-etablissements-rse>

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

4.

**Fonction
support**

4.01

Public

Agents en charge des ressources humaines

Organisé par

Grieps

Lieu et dates

Module 1

Les 30 et 31 janvier 2023

Marseille

Délégation régionale

Module 2

Les 22 et 23 février 2023

Marseille

Délégation régionale

Module 3

3 mars 2023

Marseille

Délégation régionale

Module 4

6 mars 2023

Marseille

Délégation régionale

Module 5

Les 9 et 10 mai 2023

Marseille

Délégation régionale

Module 6

Les 15 et 16 juin 2023

Marseille

Délégation régionale

Renseignements complémentaires

Les 6 modules sont indépendants et autonomes; ils composent le parcours professionnalisation des agents RH.

Contact

Léa B. MATRULLO

> l.bisleau@anfh.fr

> 04 91 17 71 38

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 indépendants 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

LES ASPECTS RÉGLEMENTAIRES DE L'ABSENTÉISME

Durée: 14 heures

Objectifs

- > Les incidences des congés pour raison 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

PAIE ET RÉMUNÉRATION

Durée: 14 heures

Objectifs

- > 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

GESTION DES CARRIÈRES

Durée: 7 heures

Objectifs

- > Le processus de recrutement des titulaires.
- > Le déroulement de carrière et les mécanismes d'avancement.
- > Les interruptions de carrière et leurs impacts.

MODULE 4

*RECRUTEMENT, MOBILITÉ ET TRANSITION
PROFESSIONNELLE*

Durée: 7 heures

Objectifs

- > Les principes du recrutement.
- > Le statut des fonctionnaires stagiaires.
- > La mise en place du congé de transition professionnelle.

MODULE 5

FIN DE CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

Durée: 14 heures

Objectifs

- > 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

*PRINCIPES DE LA LOI DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE*

Durée: 14 heures

Objectifs

- > 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

Lieu et dates

à venir

Marseille

Délégation régionale

Renseignements complémentaires

Les 6 modules sont indépendants et autonomes; ils composent le parcours professionnalisation des agents RH.

Contact

Léa B. MATRULLO

> l.bisleau@anfh.fr

> 04 91 17 71 38

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 indépendants 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

LES ASPECTS RÉGLEMENTAIRES DE L'ABSENTÉISME

Durée: 14 heures

Objectifs

- > 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 pour la mise en œuvre de ces mesures.

MODULE 2

PAIE ET RÉMUNÉRATION

Durée: 14 heures

Objectifs

- > 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

GESTION DES CARRIÈRES

Objectifs

- > 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.
- > Maîtriser le cadre juridique de ces nouveaux dispositifs et comprendre leurs enjeux.

MODULE 4

*RECRUTEMENT, MOBILITÉ ET TRANSITION
PROFESSIONNELLE*

Durée: 14 heures

Objectifs

- > 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.
- > Maîtriser le cadre juridique de ces nouveaux dispositifs et comprendre leurs enjeux.

MODULE 5

FIN DE CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

Durée: 14 heures

Objectifs

- > 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

*PRINCIPES DE LA LOI DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE*

Durée: 7 heures

Objectifs

- > Comprendre les impacts de la réforme.
- > Maîtriser le calendrier de mise en œuvre.
- > Appréhender la transformation du management à l'hôpital.

4.03

Public

Nouveaux responsables ou chargés de la formation continue, prenant leur fonction au sein de leur établissement

Organisé par CNEH

Renseignements complémentaires

5 modules indépendants et autonomes composent le parcours « Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue ».

Ces modules peuvent se réaliser en distanciel ou en présentiel.

Modalités pédagogiques de ces modules :

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.

Contact

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

Professionnalisation des responsables et chargés 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(e) de formation continue se doit de détenir lui-même les compétences requises et se former efficacement.

MODULE 1

PRENDRE SES FONCTIONS DE RESPONSABLE OU CHARGÉ DE FORMATION CONTINUE

Durée: 14 heures

Objectifs

- > 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.

MODULE 2

CONSTRUIRE LA POLITIQUE DE FORMATION ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Durée: 14 heures

Objectifs

- > 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.

MODULE 3

ÉLABORER LE PLAN DE FORMATION

Durée: 14 heures

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.

MODULE 4

*ACHETER LA FORMATION
ET OPTIMISER SON BUDGET*

Durée: 21 heures

Objectifs

- > 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.

MODULE 5

*ÉVALUER DES ACTIONS DE FORMATION:
DÉMARCHES ET OUTILS*

Durée: 7 heures

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.

4.04

Organisé par

Université d'Avignon et
des Pays du Vaucluse

Lieu et dates

Avignon
Université d'Avignon

Renseignements complémentaires

> Les 4 champs d'hospitalisation MCO, SSR, HAD, Psychiatrie et la compréhension du discours médical sont constitutifs de la globalité d'acquisition des compétences déclinées ci-après. La poursuite d'activité est donc possible dans chacun des 4 champs d'hospitalisation.

> **Inscriptions** avant le deuxième semestre, 24 participants max.

> **Durée**: 7 semaines + 4 jours en classe virtuelle soit 273 heures.

> **Prérequis**: bac ou équivalent, expérience professionnelle fortement conseillée.

> **Modalités pédagogiques**: stage professionnalisant, découverte de la fonction TIM 2x35 heures hors établissement si possible.

Contact

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

Diplôme universitaire de « Technicien de l'information médicale »

Le Technicien d'information médicale (TIM) est un métier stratégique de l'hôpital. C'est lui qui trace, à travers des systèmes de codification, l'activité médicale faite par les différents services et les différents professionnels. C'est à partir de ces données que l'hôpital pourra être payé par les organismes d'assurance maladie, et que les ressources seront allouées entre les différents services. Le technicien d'information médicale a une connaissance approfondie du

milieu médical et de l'organisation médicale. Il doit connaître les outils bureautiques et les technologies de l'information et de la communication. Il sait identifier et accompagner les évolutions liées aux outils informatiques, à la législation et aux règles du recueil des données. Pour exercer ce métier au sein d'un établissement de santé relevant de la Fonction publique hospitalière, le Diplôme universitaire de technicien de l'information médicale est requis.

Objectifs

- > Obtenir et maîtriser les compétences nécessaires pour exercer la fonction de Technicien(ne) de l'information médicale (TIM) au sein d'un département de l'information médicale, dans un établissement de santé public ou privé.
- > Maîtriser les référentiels de codage des diagnostics et des actes médicaux (CIM 10 / CCAM / CSARR / EDGAR).
- > Savoir coder les informations médicales (PMSI) sur les différents champs.
- > Collecter, déclarer et traiter les informations médicales concernant les patients en vue de la description, l'analyse, la facturation et l'évaluation de l'activité médicale de l'établissement.
- > Contrôler les informations relatives à l'activité médicale, vérifier leur cohérence et leur exhaustivité.
- > Réaliser une veille réglementaire quant aux mises à jour et évolution des référentiels.
- > Contribuer à l'amélioration du dossier patient et à l'amélioration du recueil des indicateurs.

Programme

Cette formation s'adresse à des professionnels du secteur sanitaire et social et médico-social, étant amenés à la pratique du codage de l'information médicale dans le cadre du PMSI.

FOAD : formation ouverte à distance

Devoirs et évaluations notés en ligne.
La FOAD est accessible *via* la plateforme E-Uapv (Moodle) et est partie intégrante de la formation pour les supports de cours, les ressources pédagogiques et exercices dirigés qui y sont accessibles.

Deux journées d'intégration – décision du jury de recrutement.

Fondements et disciplines générales

- > Management et gouvernance hospitalière.
- > Système de santé / Organisation / Pilotage.
- > Utilisation d'Excel / de bases de données.
- > Techniques de recherche documentaire.

Connaissances des contextes

- > Terminologie médicale.
- > Facturation T2A-Contrôle externe.
- > Démarche qualité.
- > Dossier patient / Identité.

Compétences métier

- > Production exploitation PMSI MCO HAD SSR RIMP : Missions / Fonctions / Organisation.
- > Nomenclatures CIM 10 / CCAM / CSARR.

4.05

Public

Agent(e)s de blanchisserie, agent(e)s de production linge, blanchisseur(euse)s

Organisé par

CTTN IREN

Durée

168 heures

Renseignements complémentaires**Modalités d'inscriptions**

Pour la rentrée de septembre 2023, vos demandes doivent nous parvenir avant le **30 juin 2023**.

Si vous souhaitez l'organiser au sein de votre blanchisserie, vous pouvez prendre contact avec la conseillère en formation.

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 et 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

6 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.

- > Matières générales enseignées :
 - français, histoire-géographie, éducation civique,
 - mathématiques, 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 les tâches,
 - 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

Agents amenés à passer les marchés publics et souhaitant maîtriser les fondamentaux du Code de la commande publique (niveau débutant)

Organisé par

CKS Public

Lieu et dates

Dates à venir
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires

Prérequis :
connaissances de base des étapes du processus Achats et du vocabulaire associé.

Durée

21 heures

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

Maîtriser les procédures des marchés publics

La fonction Achat, dans les établissements de santé s'est fortement professionnalisée ces dernières années. À l'heure où la mise en place de la fonction Achat, de territoire se met en place, les équipes doivent maîtriser la réglementation des marchés publics.

Cette formation est spécifique à la

réglementation 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

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 tranche, 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 (autorisées en procédure adaptée).

Le suivi d'exécution du marché.

Cas pratique de synthèse.

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 trois mois à l'issue de la formation.

4.07

Certificat Acheteur Leader

Public

Agents des services achats

Organisé par

CDAF

Durée

43 jours

Lieu et dates

Dates à venir

Marseille

Délégation régionale

Contact

Jenna SAYCHANH

> j.saychanh@anfh.fr

> 04 91 17 71 28

Analyser le besoin, réaliser une étude de marché, gérer un projet, mettre en place une stratégie Achat. Négocier, gérer les risques ou encore communiquer sur les performances achats... Un acheteur public du secteur hospitalier doit réaliser de nombreuses activités nécessitant la maîtrise de multiples compétences. Il est aussi au contact de divers acteurs : pharmaciens, biologistes, ingénieurs biomédicaux, ingénieurs restauration, responsables blanchisserie, diététiciens,

hygiénistes, informaticiens, logisticiens, juristes, financiers, directeurs... Depuis quelques années, ces collaborations se réalisent à l'échelle du territoire, au sein de GHT. Ces diverses compétences et ces multiples contacts sont aussi ce qui fait tout l'attrait de ce métier, mais également sa complexité et sa valeur ajoutée pour un centre hospitalier ou un GHT. Cette formation est un titre de l'École supérieure des acheteurs professionnels enregistrée au RNCP de niveau II sous le n°2116.

Objectifs

- > Étudier le marché et ses évolutions.
- > Gérer un portefeuille fournisseur.
- > Management d'une équipe.
- > Conseiller et accompagner les prescripteurs internes.
- > Gérer les appels d'offres et négocier avec les fournisseurs.
- > Déployer et contrôler l'exécution de l'achat.

Programme

Pour connaître le contenu détaillé des 26 modules et le calendrier, merci de contacter la conseillère formation.

4.08

Public

Tout personnel travaillant sur la chaîne AFR (Accueil – Facturation – Recouvrement)

Organisé par

CNEH

Durée

21 heures

Lieu et dates

Groupe 1

Du 14 au 16 juin 2023
Marseille

Délégation régionale

Groupe 2

Du 4 au 6 octobre 2023
Marseille

Délégation régionale

Renseignements complémentaires

Prérequis : une pratique professionnelle minimale de deux mois.

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anhf.fr
> 04 91 17 71 28

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.

4.09

Public

Gestionnaires des ressources humaines, membres de la direction, représentants du personnel

Organisé par

Gereso

Durée

14 heures

Lieu et dates

Dates à venir
Marseille
Délégation régionale

Contact

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

Dialogue social et négociations collectives dans la FHP

Dans le cadre de la rénovation du dialogue social qu'a entraîné la loi dite de «Transformation de la fonction publique» du 6 août 2019, les compétences et la composition des instances paritaires a 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 a 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 négociation.

Programme

- > La composition des instances: CAP, CSE et formation spécialisée.
- > Conditions légales et opportunité de création.
- > Les compétences des instances: CAP.
- > L'articulation des compétences du CSE et de la formation spécialisée.
- > 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.
- > 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.
- > Définir une périodicité adaptée au suivi des accords.

4.10

Achat écoresponsable

Public

Tout public

Organisé par

Université d'Avignon

Sera renseigné ultérieurement.

Objectifs

Seront renseignés
ultérieurement.

4.11

Public

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

Organisé par

Non communiqué

Contact

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

Maintien et développement des compétences en réanimation et en soins critiques adultes et pédiatriques

La crise Covid-19 a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation et en soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement d'extension du nombre des lits de réanimation ont été pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents et le nombre de patients.

Si la 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 adulte ou pédiatrique 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

- > Connaître les spécificités de la communication en soins critiques en contexte de crise.
- > Identifier la complémentarité des rôles et coopérer entre professionnels au sein d'une équipe de soins critiques pour contribuer efficacement aux soins programmés ou urgents.
- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe et la notion de facteur humain.
- > Comprendre le rationnel de la formation et le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle.
- > Connaître l'environnement du patient en réanimation.
- > Mettre en œuvre les précautions d'hygiène en soins critiques.
- > Savoir prendre en charge un patient en fin de vie et son entourage.

4.12

Public

Tout public : agents des établissements du secteur sanitaire

Organisé par

Partula Consultants

Durée

7h+2h à distance

Dates et lieu**Groupe 1**

14 mars 2023

Groupe 2

12 septembre 2023

Marseille**Délégation régionale****Contact**

Léa B. MATRULLO

> l.bisleau@anhf.fr

> 04 91 17 71 38

Comptabilité – Finances pour non financiers pour les établissements hospitaliers

Sensibiliser les agents de ces établissements 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. (7 heures)

4.12

Public

Tout public : agents des établissements du secteur médico-social

Organisé par

Partula Consultants

Dates et lieu

Groupe 1

13 mars 2023

Groupe 2

11 septembre 2023

Marseille

Délégation régionale

Contact

Léa B. MATRULLO

> l.bisleau@anhf.fr

> 04 91 17 71 38

Comptabilité – Finances pour non financiers pour les établissements hospitaliers

Sensibiliser les agents de ces établissements 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

FINANCES POUR NON FINANCIERS EN ÉTABLISSEMENT MÉDICO-SOCIAL

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 votre établissement.

> L'importance des autorités de tarification.

> L'implication des équipes. (7 heures)

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 « Égal 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

WWW.ANFH.FR

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 7 heures

PROJET I.CARE | Sensibilisation à la démarche Appreciative Inquiry

La démarche Appreciative Inquiry est hautement participative. Elle 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

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
28 heures

PROJET I.CARE | Formation de praticien à la démarche Appreciative Inquiry

La démarche Appreciative Inquiry est hautement participative. Elle 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.

JOURS 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 projets est lancé et le groupe choisit les cas qui serviront de support de l'ensemble de la formation.

5.03

PublicPraticiens hospitaliers,
tout public**Organisé par**

Pragma

Durée

140 heures

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 mise en place d'une démarche d'excellence opérationnelle, une démarche processus, une 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

21 heures

Renseignements complémentaires

Prérequis: avoir suivi un accompagnement par la démarche collective ou avoir été formé en tant que praticien.

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 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 leurs 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'actions, 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.
- > Constaté les progrès réalisés, verbaliser les 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 / FMO Formation / ELSE Consultants

Durée

7 heures

« 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 professionnelles que

personnelles plus grandes. Mieux comprendre et mieux agir sur les situations dans lesquelles travaillent les participants. » Adrien Payette et Claude Champagne, co-fondateurs 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

28 heures

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, ce qui 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 trans-verses, 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 de processus

- > Définition des compétences requises pour une animation professionnelle.
- > Identifier les retours sur investissements.
- > 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 / FMO Formation / ELSE Consultants

Durée

42 heures

PROJET I.CARE | Accompagner et déployer la démarche de co-développement

« 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. 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 ; partage, 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.
- > 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 consciences 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 vos 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 catalogues

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 en auto-inscription.

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

Organisé par
En interne

Renseignements complémentaires

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».

E-Multi + [Serious game]

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme *e-formations.anfh.fr*
Demande d'accès à vos responsables formations d'établissement.

Objectifs

Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel.

6.02

Organisé par
En interne

Renseignements complémentaires

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).

Contact

LEA B. MATRULLO
> l.bisleau@anfh.fr
> 04 91 17 71 38

Les fondamentaux de la laïcité [Serious game]

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme *e-formations.anfh.fr*
Demande d'accès à vos responsables formations d'établissement.

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

Organisé par
En interne

Renseignements complémentaires

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.

Éthique 2.0 [Serious game]

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme *e-formations.anfh.fr*
Demande d'accès à vos responsables formations d'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 évaluateurs

Organisé par

En interne

Renseignements complémentaires

La loi du 6 août 2019 dite 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 immersive et ludique dans un établissement de santé virtuel, vous découvrirez les enjeux et les objectifs de l'entretien professionnel entre l'agent et l'évaluateur. Ainsi vous pourrez développer vos compétences sur les contours et contenus de l'entretien professionnel en abordant plusieurs pans.

Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel [Serious game]

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme *e-formations.anfh.fr*

Demande d'accès à vos responsables formations d'établissement.

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.

6.05

Public

Professionnels de direction (RH, DAM, Finances, Achats, Affaires financières)

Organisé par

En interne

Renseignements complémentaires

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.

Fiabilisation des comptes [Serious game]

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme *e-formations.anfh.fr*
Demande d'accès à vos responsables formations d'établissement.

Objectifs

- > Cerner les enjeux de la fiabilité du bilan.
- > Cerner les enjeux de la certification des comptes.
- > Cerner les axes de travail préparatoire.

6.06

Organisé par
En interne

Renseignements complémentaires

Ce parcours e-learning fait partie intégrante de la boîte à outils QVT, proposée par l'Anfh en lien avec son projet stratégique 2020-2023. Il constitue une première approche pour cerner le périmètre de la QVT sous le prisme de la boussole QVT de l'HAS. L'offre globale de la boîte à outils QVT est à découvrir sur le site de l'Anfh : <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail>
Il est composé de 8 modules (3 à 15 min selon le module), au cours desquels l'apprenant abordera des éléments de méthode à partir de mises en situation.

Digital learning QVT [Serious game]

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme *e-formations.anfh.fr*
Demande d'accès à vos responsables formations d'établissement.

Objectifs

Cerner le périmètre de la QVT à travers les six axes de la boussole QVT de l'HAS

- > Santé au travail.
- > Employabilité / développement professionnel.
- > Performance / management.
- > Relations au travail / climat social.
- > Égalité des chances.
- > Contenu du travail.

S'imprégner d'une méthode pour initier une démarche QVT, comme celle de l'ANACT qui s'appuie sur quatre phases

- > Conception : définir les enjeux, la stratégie, l'équipe projet.
- > Diagnostic : incluant un auto-prédiagnostic et le baromètre social de l'Anfh.
- > Expérimentation.
- > Évaluation.

6.07

Organisé par
En interne

Renseignements complémentaires

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.

Égalité Femmes – Hommes [Serious game]

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme *e-formations.anfh.fr*
Demande d'accès à vos responsables formations d'établissement.

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 propres 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.

6.08

Public

Tous public étant en relation avec des personnes en fin de vie

Organisé par

En interne

Renseignements complémentaires

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.

Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients en fin de vie [Serious game]

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme *e-formations.anfh.fr*
Demande d'accès à vos responsables formations d'établissement.

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.

6.09

Public
IDE

Organisé par
En interne

Renseignements complémentaires

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.

Mission zéro risque [Serious game]

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme *e-formations.anfh.fr*
Demande d'accès à vos responsables formations d'établissement.

Objectifs

- > Sensibiliser sur les erreurs à absolument éviter (*Never Events*) en matière d'identité, 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.

6.10

Organisé par

En interne

Renseignements complémentaires

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.

Soins sans consentement [Serious game]

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme *e-formation.anfh.fr*
Demande d'accès à vos responsables formations d'établissement.

Objectifs

- > Maîtriser l'ensemble des dispositions relatives à l'hospitalisation sous contrainte et échanger autour des questions éthiques et déontologiques qui y sont liées.
- > Savoir utiliser la procédure SSC dans l'intérêt du patient et dans le respect de la réglementation.

6.11

Public

À destination des évaluateurs

Organisé par

En interne

Renseignements complémentaires

La loi du 6 août 2019 dite 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.

Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel [Serious game]

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme *e-formations.anfh.fr*
Demande d'accès à vos responsables formations d'établissement.

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.

6.12

Public

Personnel d'encadrement

Organisé par

En interne

Renseignements complémentaires

La gestion du handicap au travail est un enjeu pour les établissements de la FPH, afin de changer les représentations sur le sujet, d'intégrer les personnes en situation de handicap et d'accompagner au maintien dans l'emploi des agents.

Vis ma vie de Cadre [Serious game]

Parcours de formation dématérialisé sur la plateforme *e-formations.anfh.fr*
Demande d'accès à vos responsables formations d'établissement.

Objectifs

- > Comprendre la notion de situation de handicap.
- > Appréhender la diversité des handicaps.
- > Dédratiser la notion de handicap et les aspects qu'il recouvre.
- > Connaître le rôle des acteurs internes et externes.
- > Identifier les bonnes pratiques en matière d'accueil et d'accompagnement d'un agent en situation de handicap.
- > Adapter son comportement selon les situations.

Le rôle du personnel d'encadrement est fondamental dans l'accompagnement des agents concernés par une problématique de santé. Leurs responsabilités managériales en matière de gestion du handicap sont :

- > la prévention des situations de restriction d'aptitude ou d'inaptitude et éviter leur aggravation ;
- > le traitement et le suivi des situations de maintien dans l'emploi dans le respect de l'individu et de ses choix ;
- > l'assurance du bon déroulement de carrière et de l'absence de pénalisation des personnels en situation de handicap.

**Retrouvez
toutes les formations
sur le site
www.anfh.fr**



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

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

L'Anfh étant commanditaire des marchés, elle reçoit et signe les conventions de formation des actions coordonnées, régionales et nationales.

Comment s'inscrire ?

Les demandes d'inscription doivent être adressées par mail à la personne en charge de l'action de formation à l'Anfh. Vous trouverez leurs contacts dans la rubrique « Renseignements complémentaires » sur chaque fiche. Pour être prise en compte, toute demande devra préciser : nom, prénom, grade, adresse mail et numéro de portable de l'agent. Après constitution des groupes, l'Anfh saisit dans le logiciel Gesform l'action de formation et transmet aux établissements les convocations au moins un mois avant le début 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 17,50 €

- > 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 70 € jusqu'à 90 € (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
Hôtel Alizé ***	35 quai des Belges 13001 Marseille	04 91 33 66 97	79 € la nuit, 9,5 € le petit-déjeuner.
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	105 € nuit avec petit-déjeuner. Selon période, possibilité de tarifs à voir directement avec l'hôtel.
Staycity Aparthotels	11 rue Ste Barbe 13001 Marseille Sortie métro Colbert	Réserver à Marseille. sales@staycity.com avec en objet du mail: Formation Anfh.	60 € 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 Hermes	2 rue Bonneterie F 13002 Marseille	04 96 11 63 63 hotel.hermes@orange.fr	À partir de 65€ la nuit.

Bulletin d'inscription à la certification ASG

Contexte réglementaire

- > Instruction DHOS/DGAS/RH2/2009/357 du 27 novembre 2009 relative à la mise en œuvre de la mesure 20 du plan Alzan Alzheimer 2008-2010.
- > Décret n° 2010-681 du 22 juin 2010 fixant les conditions d'attribution d'une prime pour les AS et AMP exerçant la fonction d'ASG (JO du 23 juin 2010).
- > Arrêté du 23 juin 2010 relatif à la mise en œuvre de la formation d'ASG.

Conditions d'admissibilité des agents pouvant accéder à cette fonction

- > AS et AMP exerçant auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de pathologies apparentées travaillant dans les structures mentionnées ci-dessous :
 - soit dans des équipes spécialisées dans les Services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) et dans le cadre de formules de coopération formalisées visées au L.312-7 du Code de l'action sociale et des familles comprenant des SSIAD ou des SPASAD ;

- soit dans des unités spécialisées (UHR et PASA) au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et des unités de soins de longue durée.

Engagement de l'encadrement

Pour que la structure et les résidents puissent bénéficier des apports de cette formation, un engagement de l'encadrement direct est fortement conseillé. Celui-ci sera le garant de l'organisation du retour des acquis et des compétences au sein du service. Une réunion du référent est donc prévue en début de parcours.

Financement de la formation dans l'établissement

Un co-financement de la pédagogie pourra être demandé par l'Anfh auprès de la Caisse nationale de solidarité et de l'autonomie (CNSA) si la convention est reconduite pour 2016. Pour en bénéficier, l'établissement doit fournir une copie de la convention tripartite mentionnant la création de structures mentionnées ci-dessus et/ou que le stagiaire ait été affecté dans une de ces unités.

Nom de l'établissement :

Code PRO :

Noms – (nom de jeune fille) et prénoms des agents à inscrire et adresses mail ¹	Grade	Structure d'affectation	Nature de la convention tripartite Oui/Non	Formation demandée dans le cadre du CPF Oui/Non ²

Date:

Signature du directeur et cachet de l'établissement:

¹ Afin de lui adresser directement son certificat ASG dont vous serez également destinataire.

² Cette formation étant éligible au CPF de l'agent, il est conseillé de pouvoir lui proposer afin de lui faire bénéficier de ses heures déjà acquises.

Bulletin d'inscription

Actions de formations AFR et AFN 2023

À retourner à l'adresse suivante: formations.paca@anfh.fr

Nom de l'établissement :

Code PRO :

Intitulé de la formation :

Dates et lieu de formation :

Liste des participants

Noms et prénoms des stagiaires	Grade/Métier	Demandée au titre du CPF de l'agent? ¹	Catégorie formation (A,B ou C)	Mail et portable du stagiaire
		<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
		<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
		<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
		<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		

La convocation est à adresser à l'attention de:

(Nom + mail)

Date:

Signature du directeur et cachet de l'établissement:

¹ Afin de lui adresser directement son certificat ASG dont vous serez également destinataire.

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 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.



