

# PLAN D'ACTIONS RÉGIONAL





**J'ai le plaisir de vous présenter notre Plan d'Actions Régional (PAR) 2018.**

Depuis plusieurs années, nous avons œuvré pour répondre aux besoins de formation de l'ensemble de nos adhérents, tout secteur confondu (Soins / Personnes âgées / Enfance / Famille / Handicap). Mais en complément, ces dernières années, nous avons aussi souhaité répondre aux besoins de formations de tous les agents, toute catégorie professionnelle confondue.

Notre offre s'étant de ce fait fortement élargie, nous avons donc fait le choix en première partie de ce document d'une présentation synthétique des actions par filière, pour en simplifier la lecture.

Particularité cette année, nous avons également mis en évidence l'offre de formation ouverte aux personnels médicaux afin d'aider les directions concernées à construire un plan de DPC médical par la mobilisation pour partie de notre offre régionale. Vous retrouvez l'intégralité de notre offre ouverte aux professionnels médicaux dans l'onglet relatif à la filière médicale.

Nouveauté cette année : le déploiement d'une offre complète de formations pour la filière logistique. Cette offre dénommée SAFITECH (Santé Filière Technique) regroupe des parcours de formations modulaires adaptés aux problématiques des métiers de la logistique du secteur hospitalier. Pour en assurer la promotion, nous souhaitons que vous nous fassiez remonter vos demandes d'inscriptions sur l'ensemble de cette offre dès cette fin d'année 2017 afin d'étudier avec les instances régionales le volume d'actions que nous pourrions prendre en charge sur 2018 et les années suivantes sur cette offre spécifique.

Enfin, dans le cadre de la nouvelle région, nous avons travaillé avec la délégation Nord-Pas-de-Calais à la construction d'une offre socle sur les besoins de formation communs de nos deux territoires. Cette offre socle Hauts de France est identifiable par le pictogramme suivant :



# CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE ET MODALITÉS D'INSCRIPTION

## LES DIFFÉRENCES ENTRE AFR/LAUREAT/AFC/CONF

### AFR

#### ACTION DE FORMATION RÉGIONALE

Ce sont des actions financées sur les fonds régionaux de l'ANFH. A ce titre, le volume de sessions est déterminé par les instances. Les dates et lieux sont connus par les établissements dès la diffusion du PAR. Les frais de pédagogie, de restauration et de déplacement sont pris en charge par l'ANFH.

### AFC

#### ACTION DE FORMATION COORDONNÉE

Ce sont des actions de formation achetées par l'ANFH mais financées sur le plan de formation des établissements. A ce titre, les sessions sont organisées par l'ANFH une fois que les établissements nous ont transmis leurs besoins. Les frais de pédagogie, restauration, déplacement sont financés par les plans de formation des établissements concernés. En cas de session inter établissements, le coût pédagogique est imputé au prorata du nombre d'agents de chaque établissement.

### CONF

#### CONFÉRENCE MANAGÉRIALE

Au cœur d'une organisation et d'une société en mouvement, les conditions d'exercice de l'encadrement hospitalier et médico-social évoluent. Dans ce contexte, l'ANFH Picardie souhaite accompagner l'ensemble du personnel encadrant dans la compréhension et la maîtrise de ses nombreuses missions.

Les conférences Managériales sont une des réponses à cette ambition. Ce sont de nouveaux espaces d'échange autour de thématiques qui interrogent au quotidien le positionnement du manager de proximité. C'est un moment privilégié qui doit permettre à chacun de prendre du recul face à sa pratique professionnelle, de s'interroger pour la faire évoluer.

L'ANFH finance les frais de pédagogie, de restauration et de déplacement. Les thèmes, dates et lieux sont communiqués en cours d'année.

### LAUREAT

#### APPEL À PROJETS « TALENTS PARTAGÉS »

Il s'agit des actions de formation portées par des établissements de santé et qui ont été retenues suite à l'analyse des projets que nous avons reçu au titre de notre appel à projets « Talents partagés ». Cet appel à projets « TALENTS PARTAGÉS » vise à valoriser les actions de formation et de DPC des agents hospitaliers et à encourager les établissements à les partager avec les autres établissements de la région. L'ANFH finance ces actions en phase de déploiement expérimental sur un territoire. A ce titre, les dates et lieux sont connus par les établissements dès la diffusion du PAR. Les frais de pédagogie, de restauration et de déplacement sont pris en charge par l'ANFH.



Retrouvez en vidéo les supports pédagogiques de nos précédentes CONF et les prochains thèmes abordés sur notre page régionale



Pour en savoir plus sur notre appel à projets « talents partagés », consultez notre page internet.

<http://www.anfh.fr/picardie/services-aux-etablissements/appele-projet-talents-partages>

## MODALITÉS D'INSCRIPTION



**À RETENIR >**  
Date limite du recueil  
des inscriptions  
**6 novembre 2017**

### Pour les AFR et AFC

Le recensement de l'intégralité de vos besoins de formation sur les actions du PAR est à nous transmettre avant le 6 novembre 2017

- » **Pour les AFR**, il est d'autant plus important de respecter cette date limite d'inscription que toute demande arrivée hors délai sera refusée.
- » **Pour les AFC**, nous essayons de faire un recensement le plus exhaustif possible de vos besoins à cette date afin d'être en capacité de vous proposer des sessions (inter établissements et intra établissements) dès le premier semestre. Néanmoins, vous pouvez nous solliciter tout au long de l'année pour inscrire dans votre plan de formation des actions de notre offre régionale.

### Pour SAFITECH

Nous souhaitons cette année que vous nous fassiez remonter **pour le 6 novembre l'intégralité de vos demandes d'inscriptions sur cette offre** (avec éventuellement une vision pluriannuelle de vos besoins) afin d'étudier avec les instances régionales le volume d'actions que nous pourrions prendre en charge sur 2018 et les années suivantes sur cette offre spécifique.

### Pour les CONF

Les inscriptions se font quelques mois avant la date de la conférence par une information ciblée. Le nombre maximum de managers pouvant s'y inscrire est limité à 50 personnes, aussi, nous vous informons dès que la conférence est complète et vous confirmons les inscriptions quelques jours avant la conférence.



### Particularité pour le personnel médical

Si le personnel médical souhaite participer aux AFR/AFC que nous proposons et qui leur sont ouvertes, les modalités de financement varient de celles déterminées pour les agents de la FPH. En effet, dans la mesure où nous ne disposons pas de fonds mutualisés régionaux pour cette catégorie de personnel, les frais de pédagogie, de déplacement de restauration et d'hébergement sont à prendre en charge sur **le plan de DPC médical de l'établissement**.

# L'ANFH, CENTRALE D'ACHAT DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH

Toutes les thématiques achetées par l'ANFH (devenue Centrale d'achat en 2014), qu'elles soient en AFC/AFR/CONF, peuvent être redéployées pour votre établissement ou votre groupement. Pour ce faire, il suffit de prendre contact auprès de la délégation qui identifiera avec vous la période souhaitée de déploiement et établira ensuite le bon de commande avec l'organisme une fois les dates et les participants identifiés.

## L'ANFH SOUTIENT LES ACTEURS EN CHARGE DE L'ACHAT DE FORMATION

### PLATEFORME ACHAT DE FORMATION

Pour accompagner ses établissements adhérents dans la dématérialisation et la sécurisation de leurs achats de prestations de formation, l'ANFH met à leur disposition une plateforme d'achat en ligne.

Par exemple, elle permet, la mise en ligne des consultations et des cahiers des charges, le suivi de l'activité des organismes de formation-candidats (retraits de dossier de consultation des entreprises (DCE), questions, remise d'une offre...). L'ANFH accompagne les utilisateurs de la plateforme (formation et assistance téléphonique).

**En 2017, 3 588 entreprises ont un compte sur la plateforme « Achats de formation » de l'ANFH.**

### ALFRESCO

#### Pour mutualiser les outils d'achat de formation

ALFRESCO est un outil d'aide à la conduite des achats de prestations de formation mis à disposition par l'ANFH.

Cet outil, réservé aux établissements adhérents, mutualise des documents utilisés par les acheteurs de formation, propose des documents types et des fiches pratiques et des guides, et un accompagnement pour l'application des procédures d'achat du Code des marchés publics.



» Établissements > Acheter une prestation de formation

## Acheter une prestation de formation

L'ANFH propose un ensemble d'outils pour simplifier et sécuriser les achats de formation.

### PLATEFORME D'ACHAT DE PRESTATIONS DE FORMATION :

#### Dématérialiser ses achats : une obligation réglementaire

Depuis le 1er janvier 2012, toute entité effectuant un achat éligible supérieur à 50 000 euros HT doit utiliser une plateforme d'achat pour permettre ses prestations de déposer une offre électronique via un outil sécurisé.

#### Une plateforme d'achat de prestations de formation : un service de l'ANFH offert à ses adhérents

Pour aider ses adhérents à respecter cette obligation réglementaire, l'ANFH met à leur disposition une plateforme dédiée à l'achat de prestations de formation. Cet outil, accessible via le site internet de l'ANFH, permet de dématérialiser la gestion de l'ensemble de la procédure d'achat y compris la réception des offres et la contractualisation des marchés.

Il a vocation à faciliter l'application des règles du Code des Marchés publics et à les aider à simplifier la conduite de leurs achats de formation.

- Pour obtenir les codes d'accès à la plateforme d'achat, spécifiques à votre établissement, pour une première utilisation ou en cas de perte : [cliquez ici](#).
- Pour accéder à la plateforme d'achat mise à disposition des adhérents ANFH : [cliquez ici](#).
- Pour télécharger le guide d'utilisation de la plateforme d'achat mise à disposition des adhérents ANFH : [cliquez ici](#).

Pour être accompagné(e) lors de votre première utilisation de la plateforme, pour toute difficulté rencontrée lors de son utilisation et pour toutes questions concernant l'outil, une seule adresse : [plateforme.achat@anf.fr](mailto:plateforme.achat@anf.fr)

### OUTIL D'AIDE À L'ACHAT DE FORMATION (ALFRESCO) :

L'ANFH met à disposition de ses établissements adhérents ALFRESCO, un outil d'aide à l'achat de prestations de formation.

ALFRESCO comprend :

- la « bibliothèque de documents achetés » permettant de partager, entre établissements, des cahiers des charges et autres documents d'achat.
- l'espace "modèle de documents" comprenant des modèles de courriers et de documents achetés (cahiers des charges, conventions, bordereaux de prix, grilles d'analyse des offres...) pour faciliter la conduite des achats de formation.
- l'espace « fiches pratiques et guides d'achat » pour accompagner les acheteurs de formation dans la compréhension et l'application des procédures d'achat définies par le Code des Marchés publics.
  - Pour plus d'information sur ALFRESCO avec la fiche pratique AlfreSCO
  - Pour obtenir les codes d'accès spécifiques à l'outil : [cliquez ici](#)
  - Pour accéder à l'outil d'aide à l'achat de formation : [cliquez ici](#)
  - télécharger ici le guide d'utilisation de l'outil

Pour être accompagné(e) lors de votre première utilisation de l'outil, pour toute difficulté rencontrée lors de son utilisation, et/ou pour toutes questions concernant l'outil, une seule adresse : [guideforme.achat@anf.fr](mailto:guideforme.achat@anf.fr)



### SUR LE WEB

- [plateforme achat de formation](#)
- [AlfreSCO, l'outil d'aide à l'achat de formation](#)

### LAISSER UN COMMENTAIRE

Vous êtes-vous identifié pour commenter



Des outils pour simplifier les achats de formation et respecter les règles définies par le Code des marchés publics.

### DOCUMENTS UTILES

- Présentation de la plateforme d'achat de formation de l'ANFH  
12/15/2017 PDF
- Fiche pratique de l'outil d'aide à l'achat AlfreSCO  
19/02/2017 PDF
- Guide utilisateur AlfreSCO pour les établissements adhérents  
19/02/2017 PDF
- Guide utilisateur de la plateforme achat. Outil acheteur / établissement adhérent  
11/03/2017 PDF



ACTUALITÉS



PUBLICATIONS



NEWSLETTERS



NOS AUTRES SITES



RÈGLEMENTATION



SE FORMER DANS LA IFM



# 1 ACHAT, LOGISTIQUE, INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
---------------	--------------------------	----------------	----------------	------

### CONDITIONS DE TRAVAIL

AFR	Développement durable et pratiques professionnelles	 	3	AFR08	52
AFR	Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière	 	3	AFR10	54
AFR	Nouvelles technologies et confidentialité		3	AFR11	54
AFR	Se préparer à la retraite		4	AFR12	56

### DÉPLOIEMENT DE LA GPMC

AFC	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien			AFC13	59
-----	--	---	--	-------	----

### PARCOURS MÉTIERS

Accompagnement des managers				66	
AFR	Management et bien-être au travail		3	AFR28	69
AFR	Outils et démarche de médiation pour le manager		3	AFR29	70
CONF AFC	Accompagner le changement	 	1	CONF AFC01	72
CONF AFC	Faire émerger les besoins de formation de son équipe		1	CONF AFC02	73
CONF AFR	Intégrer un nouvel arrivant		0,5	CONF AFR01	74
CONF AFC	Le collectif de travail comme levier de la QVT		1	CONF AFC03	75
AFC	Parcours Acheteur public (certifiant)		25	AFC20	84
AFC	Parcours Acheteur leader (diplômant)		15	AFC21	101

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
<b>Présentation globale de professionnalisation de la filière logistique SAFITECH</b>				<b>120</b>
<b>SAFITECH</b>	Parcours hôtellerie Manager	 10	PMMH	122
	Parcours hôtellerie Opérateur	 6,5	PMOH	134
	Parcours Restauration Manager	 7	PMMR	141
	Parcours Restauration Opérateur	 3	PMOR	147
	Parcours Gestion des entrepôts Manager	 8	PMME	153
	Parcours Gestion des entrepôts Opérateur	 5	PMOE	159
	Parcours Transport des biens et des personnes Manager	 8	PMMT	163
	Parcours Transport des biens et des personnes Opérateur	 3	PMOT	168
	Parcours d'amélioration continue Manager	 10,5	PACM	169
	Parcours d'amélioration continue Opérateur	 1	PACO	174
	Parcours linge Manager	 6	PMML	175
	Parcours linge Opérateur	 6	PMOL	179
	Tronc commun Manager	 15	PTCM	183
	Tronc commun Opérateur	 5	PTCO	191

### PRÉVENTION DES RPS ET AMÉLIORATION DE LA QVT

<b>AFR</b>	Communication dans le cadre professionnel	3	AFR33	196
<b>AFR</b>	Gestion du stress au travail	3	AFR36	199



# 2 MANAGEMENT, GESTION ET AIDE À LA DÉCISION

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION		DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
<b>ACCOMPAGNEMENT AU DÉPLOIEMENT DES GHT</b>					
<b>AFR</b>	Coordination de la formation continue au sein d'un GHT	 	6	AFR01	34
<b>ACCUEIL - ACCOMPAGNEMENT - SOINS</b>					
<b>AFR</b>	Améliorer la communication avec le patient et autour du patient	 	3	AFR02	37
<b>AFR</b>	Elaboration et suivi du projet personnalisé en ESMS		4	AFR03	39
<b>AFC</b>	La relation avec les familles des résidents en EHPAD	 	3	AFC03	40
<b>AFR</b>	L'humour en situation professionnelle	 	3	AFR04	41
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b>					
<b>AFR</b>	Conduire un projet de mise en œuvre du télétravail : piloter sa mise en place	 	3	AFR06	50
<b>AFR</b>	Conduire un projet de mise en œuvre du télétravail : impact sur l'encadrement d'équipe	 	1	AFR07	51
<b>AFR</b>	Développement durable et pratiques professionnelles	 	3	AFR08	52
<b>AFR</b>	Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière	 	3	AFR10	54
<b>AFR</b>	Nouvelles technologies et confidentialité		3	AFR11	55
<b>AFR</b>	Se préparer à la retraite		4	AFR12	56
<b>DÉPLOIEMENT DE LA GPMC</b>					
<b>AFC</b>	Construire et animer une démarche GPMC			AFC11	58
<b>AFC</b>	Formation de Formateurs internes à la conduite de l'entretien professionnel			AFC12	59
<b>AFC</b>	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien			AFC13	60
<b>AFC</b>	Pérenniser sa démarche de GPMC et en exploiter les données au profit de sa politique RH			AFC14	61
<b>MISE EN ŒUVRE DU DPC</b>					
<b>AFR</b>	Élaborer un plan d'action pour la mise en place du nouveau dispositif DPC dans les établissements de santé	 	5	AFR16	62
<b>AFR</b>	Élaborer un plan de formation établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC	 	3	AFR17	63
<b>AFR</b>	Etre référent DPC	 	3	AFR18	64
<b>AFC</b>	Impliquer la communauté médicale hospitalière dans l'élaboration et la mise en œuvre du DPC Médical		2	AFC15	65

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE	
<b>PARCOURS MÉTIERS</b>					
<b>Agent d'administration</b>				<b>76</b>	
<b>AFR</b>	Agent d'administration - Gestion administrative des établissements médico-sociaux et dossier du résident	 	3	AFR19	77
<b>AFR</b>	Agent d'administration - Comptabilité et gestion financière en établissement médicosocial	 	3	AFR20	78
<b>AFR</b>	Agent d'administration - Achats	 	2	AFR21	79
<b>AFR</b>	Agent d'administration - Ressources Humaines	 	5	AFR22	80
<b>AFR</b>	Agent d'administration - Paie	 	2	AFR23	81
<b>AFR</b>	Agent d'administration - Gestion du temps	 	1	AFR24	82
<b>AFR</b>	Agent d'administration - Communication	 	2	AFR25	83
<b>Accompagnement des managers</b>				<b>66</b>	
<b>AFR</b>	La gestion des plannings		3	AFR26	67
<b>AFR</b>	Le rôle du manager face à la violence et l'agressivité en institution		3	AFR27	68
<b>AFR</b>	Management et bien-être au travail		3	AFR28	69
<b>AFR</b>	Outils et démarche de médiation pour le manager		3	AFR29	70
<b>AFR</b>	Réforme de la tarification des EHPAD		3	AFR32	71
<b>CONF AFC</b>	Accompagner le changement	 	1	CONF AFC01	72
<b>CONF AFC</b>	Faire émerger les besoins de formation de son équipe		1	CONF AFC02	73
<b>CONF AFR</b>	Intégrer un nouvel arrivant		0,5	CONF AFR01	74
<b>CONF AFC</b>	Le collectif de travail comme levier de la QVT		1	CONF AFC03	75
<b>PRÉVENTION DES RPS ET AMÉLIORATION DE LA QVT</b>					
<b>AFR</b>	Communication dans le cadre professionnel		3	AFR33	196
<b>AFR</b>	Gestion du stress au travail		3	AFR36	199

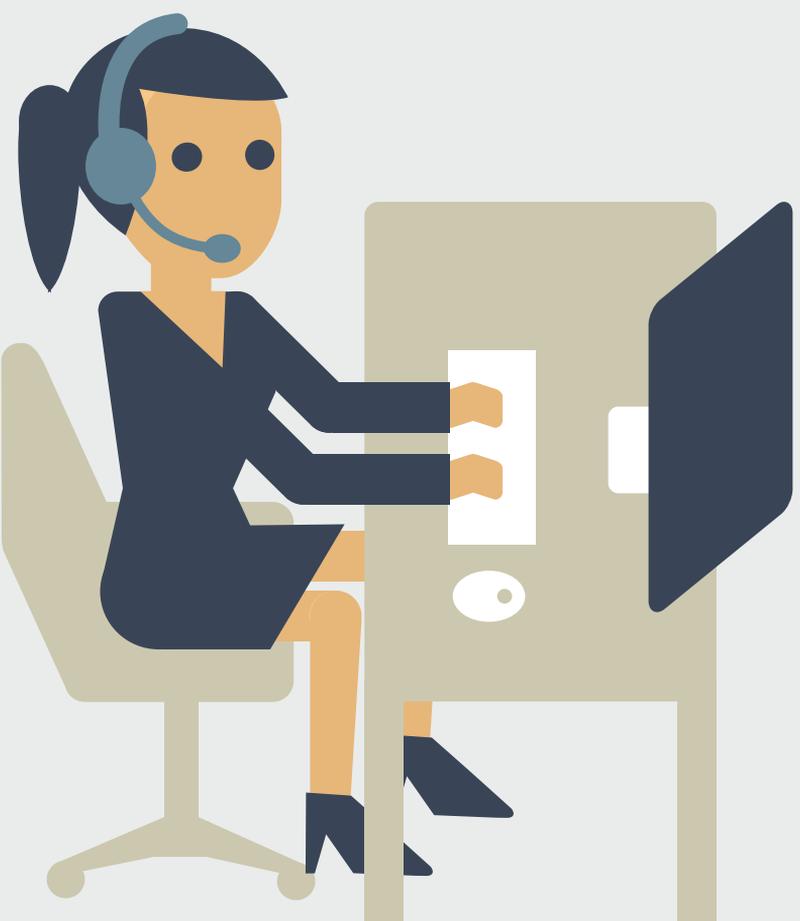


# 3 SOINS, SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION		DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
<b>ACCUEIL - ACCOMPAGNEMENT - SOINS</b>					
AFC	Accompagnement des personnes en fin de vie en EHPAD		4	AFC01	35
AFC	Alzheimer : Quelles techniques de soins		3	AFC02	36
AFR	Améliorer la communication avec le patient et autour du patient	 	3	AFR02	37
LAUREAT 2016- 2	Chambre à cathéter implantable		2	LAUREAT 2016- 2	38
AFR	Élaboration et suivi du projet personnalisé en ESMS		4	AFR03	39
AFC	La relation avec les familles des résidents en EHPAD	 	3	AFC03	40
AFR	L'humour en situation professionnelle	 	3	AFR04	41
AFC	Prévenir, identifier et prendre en charge la dénutrition en EHPAD		2	AFC04	42
AFC	Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes		2	AFC05	43
AFC	Prise en charge des troubles de la déglutition chez la personne âgée		2	AFC06	44
AFR	Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson et apparentée		2	AFR05	45
AFC	Prise en charge et accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale		3	AFC07	46
AFC	Prise en charge somatique des patients adultes ayant une pathologie psychiatrique sévère		3	AFC08	47
AFC	Savoir identifier les victimes de violence conjugale ou familiale lors de la prise en charge de patients dans les établissements de la FPH		3	AFC09	48
AFC	Situation de soins et bientraitance auprès des personnes âgées		4	AFC10	49
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b>					
AFR	Développement durable et pratiques professionnelles	 	3	AFR08	52
AFR	Etre tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux	 	4	AFR09	53
AFR	Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière	 	3	AFR10	54
AFR	Nouvelles technologies et confidentialité		3	AFR11	55
AFR	Se préparer à la retraite		4	AFR12	56
AFR	Travailler la nuit	 	3	AFR13	57



TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
<b>DÉPLOIEMENT DE LA GPMC</b>				
AFC	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien 		AFC13	60
<b>MISE EN ŒUVRE DU DPC</b>				
AFR	Élaborer un plan d'action pour la mise en place du nouveau dispositif DPC dans les établissements de santé  	5	AFR16	62
AFR	Élaborer un plan de formation établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC  	3	AFR17	63
AFR	Etre référent DPC  	3	AFR18	64
<b>PARCOURS MÉTIERS</b>				
AFC	Formation initiale SSIAP 1	11	AFC16	84
AFC	Formation Recyclage SSIAP 1	2	AFC17	85
AFC	Formation Remise à niveau SSIAP 1	3	AFC18	86
<b>Accompagnement des managers</b>				<b>66</b>
AFR	La gestion des plannings  	3	AFR26	67
AFR	Le rôle du manager face à la violence et l'agressivité en institution	3	AFR27	68
AFR	Management et bien-être au travail	3	AFR28	69
AFR	Outils et démarche de médiation pour le manager	3	AFR29	70
CONF AFC	Accompagner le changement  	1	CONF AFC01	72
CONF AFC	Faire émerger les besoins de formation de son équipe 	1	CONF AFC02	73
CONF AFR	Intégrer un nouvel arrivant 	0,5	CONF AFR01	74
CONF AFC	Le collectif de travail comme levier de la QVT 	1	CONF AFC03	75
<b>PRÉVENTION DES RPS ET AMÉLIORATION DE LA QVT</b>				
AFR	Communication dans le cadre professionnel	3	AFR33	196
AFR	Etre animateur de groupe d'analyse de pratiques - Cadres	4	AFR34	197
AFR	Etre animateur de groupe d'analyse de pratiques - Psychologue	4	AFR35	198
AFR	Gestion du stress au travail	3	AFR36	199
AFC	Les différentes formes de violence et agressivité en institution pour le personnel soignant	3	AFC23	200



# 4 GESTION DE L'INFORMATION ET SYSTÈME D'INFORMATION



TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
---------------	--------------------------	----------------	----------------	------

### CONDITIONS DE TRAVAIL

<b>AFR</b>	Développement durable et pratiques professionnelles	 	3	AFR08	52
<b>AFR</b>	Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière	 	3	AFR10	54
<b>AFR</b>	Nouvelles technologies et confidentialité		3	AFR11	55
<b>AFR</b>	Se préparer à la retraite		4	AFR12	56

### DÉPLOIEMENT DE LA GPMC

<b>AFC</b>	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien			AFC13	60
------------	--	---	--	-------	----

### PARCOURS MÉTIERS

Accompagnement des managers					66
<b>AFR</b>	Management et bien-être au travail		3	AFR28	69
<b>AFR</b>	Outils et démarche de médiation pour le manager		3	AFR29	70
<b>CONF AFC</b>	Accompagner le changement	 	1	CONF AFC01	72
<b>CONF AFC</b>	Faire émerger les besoins de formation de son équipe		1	CONF AFC02	73
<b>CONF AFR</b>	Intégrer un nouvel arrivant		0,5	CONF AFR01	74
<b>CONF AFC</b>	Le collectif de travail comme levier de la QVT		1	CONF AFC03	75
<b>AFR</b>	PARCOURS MÉTIER SECRÉTAIRE MÉDICALE Accompagnement des secrétaires médicales à l'évolution de leur métier		5	AFR31	113
<b>AFC</b>	PARCOURS MÉTIER TECHNICIEN DE L'INFORMATION MÉDICALE		24	AFC22	114

### PRÉVENTION DES RPS ET AMÉLIORATION DE LA QVT

<b>AFR</b>	Communication dans le cadre professionnel		3	AFR33	196
<b>AFR</b>	Gestion du stress au travail		3	AFR36	199



# 5 QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT



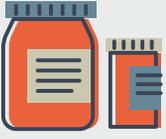
TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
<b>ACCUEIL - ACCOMPAGNEMENT - SOINS</b>				
<b>AFC</b>	La relation avec les familles des résidents en EHPAD  	3	AFC03	40
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b>				
<b>AFR</b>	Développement durable et pratiques professionnelles  	3	AFR08	52
<b>AFR</b>	Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière  	3	AFR10	54
<b>AFR</b>	Nouvelles technologies et confidentialité 	3	AFR11	55
<b>AFR</b>	Se préparer à la retraite	4	AFR12	56
<b>AFR</b>	Travailler la nuit  	3	AFR13	57
<b>DÉPLOIEMENT DE LA GPMC</b>				
<b>AFC</b>	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien 		AFC13	60
<b>PARCOURS MÉTIERS</b>				
<b>AFC</b>	Formation initiale SSIAP 1	11	AFC16	84
<b>AFC</b>	Formation Recyclage SSIAP 1	2	AFC17	85
<b>AFC</b>	Formation Remise à niveau SSIAP 1	3	AFC18	86
<b>Accompagnement des managers</b>				<b>66</b>
<b>AFR</b>	Management et bien-être au travail	3	AFR28	69
<b>AFR</b>	Outils et démarche de médiation pour le manager	3	AFR29	70
<b>CONF AFC</b>	Accompagner le changement  	1	CONF AFC01	72
<b>CONF AFC</b>	Faire émerger les besoins de formation de son équipe 	1	CONF AFC02	73
<b>CONF AFR</b>	Intégrer un nouvel arrivant 	0,5	CONF AFR01	74
<b>CONF AFC</b>	Le collectif de travail comme levier de la QVT 	1	CONF AFC03	75
<b>AFR</b>	PARCOURS MÉTIERS Agent de Bio-Nettoyage 	4	AFR30	112
<b>PRÉVENTION DES RPS ET AMÉLIORATION DE LA QVT</b>				
<b>AFR</b>	Communication dans le cadre professionnel	3	AFR33	196
<b>AFR</b>	Gestion du stress au travail	3	AFR36	199



# 6 FORMATIONS MÉDICALES

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION		DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
<b>ACCUEIL - ACCOMPAGNEMENT - SOINS</b>					
AFR	Améliorer la communication avec le patient et autour du patient	 	3	AFR02	37
AFR	L'humour en situation professionnelle	 	3	AFR04	41
AFR	Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson et apparentée	 	2	AFR05	45
AFC	Prise en charge et accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale		3	AFC07	46
AFC	Prise en charge somatique des patients adultes ayant une pathologie psychiatrique sévère		3	AFC08	47
AFC	Savoir identifier les victimes de violence conjugale ou familiale lors de la prise en charge de patients dans les établissements de la FPH		3	AFC09	48
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b>					
AFR	Développement durable et pratiques professionnelles	 	3	AFR08	52
AFR	Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière	 	3	AFR10	54
AFR	Nouvelles technologies et confidentialité		3	AFR11	55
AFR	Se préparer à la retraite		4	AFR12	56
AFR	Travailler la nuit	 	3	AFR13	57
<b>DÉPLOIEMENT DE LA GPMC</b>					
AFC	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien			AFC13	60
<b>MISE EN ŒUVRE DU DPC</b>					
AFR	Élaborer un plan d'action pour la mise en place du nouveau dispositif DPC dans les établissements de santé	 	5	AFR16	62
AFR	Élaborer un plan de formation établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC	 	3	AFR17	63
AFR	Etre référent DPC	 	3	AFR18	64
AFC	Impliquer la communauté médicale hospitalière dans l'élaboration et la mise en œuvre du DPC Médical		2	AFC15	65

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION		DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
<b>PARCOURS MÉTIERS</b>					
<b>Accompagnement des managers</b>					<b>66</b>
CONF AFC	Accompagner le changement	 	1	CONF AFC01	72
CONF AFC	Faire émerger les besoins de formation de son équipe		1	CONF AFC02	73
CONF AFR	Intégrer un nouvel arrivant		0,5	CONF AFR01	74
CONF AFC	Le collectif de travail comme levier de la QVT		1	CONF AFC03	75
<b>PRÉVENTION DES RPS ET AMÉLIORATION DE LA QVT</b>					
AFR	Communication dans le cadre professionnel		3	AFR33	196
AFR	Gestion du stress au travail		3	AFR36	199



# PROGRAMMES

## Coordination de la formation continue au sein d'un GHT

AFR

Dans le cadre de la réforme des Groupements Hospitaliers de Territoires (GHT), article 107 de la loi de modernisation de notre système de santé du 16 janvier 2016, précisé par le décret d'application du 27 avril 2016, l'ANFH propose un dispositif pour aider les DRH, et responsables formation à répondre aux exigences des textes réglementaires relatifs aux GHT en matière de formation.

Au regard de la diversité des GHT (de par leur taille, la variété des spécificités des différents établissements qui les composent, les différents niveaux de coordination déjà existants selon les établissements), chaque GHT aura des problématiques qui lui sont propres.

L'action proposée est donc une formation-action qui comprend plusieurs étapes (diagnostic des processus de formation, analyse des diagnostics et Plan d'action par GHT) que devront suivre les établissements. Les GHT pourront intégrer le dispositif avec ou sans le diagnostic en fonction de leur avancement.

### OBJECTIF

#### Objectif général :

- **Structurer** la coordination de la formation continue au sein d'un GHT

#### Objectifs spécifiques :

- **S'approprier** les éléments réglementaires de la réforme GHT
- **Réaliser** le diagnostic de son processus de formation continue
- **Partager** au niveau du GHT, les diagnostics et, parmi les éléments communs identifiés dans le diagnostic, définir ceux qui seront mutualisés ou non,

- **Définir** les rôles de chaque établissement dans la coordination
- **Co-construire** par GHT un plan d'action pour la mise en place de la coordination
- **Définir** un plan de communication destiné aux personnels et instances des établissements du GHT
- **Décliner** le projet médical partagé dans le plan de formation des établissements
- **Participer** avec la délégation régionale à l'organisation du réseau des établissements supports des GHT de la région



Formation à réaliser à l'échelle d'un Groupement Hospitalier de Territoire

### PROGRAMME

#### Le Diagnostic de la situation actuelle - entre 1 et 2 jours :

- **Rappeler** les éléments de contexte et de réglementation autour de la réforme GHT
- **Proposer** des outils de diagnostic de la situation
- **Aider** à soulever les bonnes questions et orienter la prise de décision

#### La définition de la cible pour la coordination de la formation continue - entre 2 et 3 jours : Proposer des outils de réflexion et d'accélérateur de la prise de décision autour de la définition et du choix de scénarii cibles :

- Pour l'identification des axes prioritaires du plan
- Pour l'organisation cible de la fonction formation

#### Le plan d'actions et la communication - 1 jour :

- **Hiérarchiser** les priorités
- **Apporter** des méthodes d'identification des craintes, des attentes et des messages clés à faire passer
- **Proposer** des outils de communication et participer à la sélection d'un panel d'outils



#### PUBLIC

Directeurs, DRH, directeurs de soins, responsables formation, membres des commissions formation ou du CTE, d'un même GHT.

#### ORGANISME

ERNST&YOUNG

#### DURÉE

4 à 6 jour(s)

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande des GHT

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Le coût pédagogique de l'action est variable en fonction du nombre de jours sollicités (de 5940 € à 9030 €)

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020

#### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## Accompagnement des personnes en fin de vie en EHPAD

L'accompagnement des personnes en fin de vie en EHPAD s'inscrit dans un contexte d'amélioration des prises en charge.

Les EHPAD sont très souvent aujourd'hui le dernier lieu de vie des personnes âgées. De ce fait, les questions relatives à la fin de vie intègrent pleinement les préoccupations des personnels qui mettent en place des démarches de prise en charge globale des personnes âgées, en faisant entrer dans le projet de soins un accompagnement individualisé jusqu'à la fin de la vie.

Cette réalité du quotidien de l'environnement en EHPAD s'accompagne souvent d'un vécu douloureux pour les résidents, leurs familles mais aussi pour les professionnels de l'établissement.

Aussi, réfléchir à sa pratique soignante dans un tel contexte nécessite un soutien et des ressources à mobiliser en équipe, pour accompagner « le mourir dans la dignité » des personnes âgées.

### OBJECTIF

- **Gagner** en assurance dans le prendre soin des personnes âgées en fin de vie et accompagner leur entourage
- **Faire** évoluer sa pratique, dans le respect des processus psychologiques et des dimensions réglementaires et éthiques
- **Savoir** identifier et recourir aux différentes ressources internes et externes à l'établissement, pour favoriser une prise en charge adaptée aux besoins de la personne et de la situation

### PROGRAMME

#### Jour 1

Un contexte juridique incitatif : présentation des références scientifiques et réglementaires : de la circulaire du 26/08/1986 à la loi du 2 février 2016 créant de nouveaux droits en faveur des personnes en fin de vie

- Les fondements de la démarche palliative
- Une évolution sociologique de notre rapport à la mort, à la médecine, au deuil
- La peur de l'inconnu, de la souffrance, de la mort
- La médicalisation de la mort

#### Jour 2

- Les différentes dimensions des soins palliatifs (sens des soins, approche pluridisciplinaire, droits des patients, information aux familles...).
- L'évaluation des besoins et des désirs de la personne âgée en fin de vie.
- La prise en charge globale adaptée au résident et à sa famille (douleur et autres symptômes)
- Elaboration de projet de soins
- Les soins corporels et de confort

#### Jour 3

- De la maladie à l'imminence de la mort
- Le langage du grand malade et du mourant
- Les 5 étapes décrites par E Kubler-Ross
- Le vécu de l'entourage et le travail de deuil
- L'analyse du vécu des professionnels
- Le nécessaire travail en équipe dans le cadre de l'accompagnement des résidents en fin de vie.
- Elaboration d'un plan d'action d'amélioration en lien avec la prise en charge des résidents en fin de vie et de leur famille

AFC



#### PUBLIC

Personnels des services de soins, éducatifs et sociaux en EHPAD

#### ORGANISME

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### DURÉE

4 jour(s)

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
337,00 €

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

28 juin 2020

#### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

## Alzheimer : Quelles techniques de soins

AFC



### PUBLIC

Tout professionnel de santé prenant en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et troubles apparentés (personnels soignants, psychologue, professionnels de rééducation...)

### ORGANISME

FORMA SANTE

### DURÉE

3 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
345,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

30 novembre 2019

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

Le plan Maladie Neuro dégénératives, 2014 2019, succède aux 3 plans Alzheimer mis en place en France au cours des dernières décennies. La vigilance portée au maintien de la qualité de vie du patient atteint de démence de type Alzheimer reste une priorité, la maladie impactant considérablement le quotidien de la personne et de son entourage.

Le projet de loi « d'adaptation de la société au vieillissement » fait des professionnels de l'aide et du soin des acteurs majeurs du maintien de cette qualité de vie. La formation de ces professionnels est clairement identifiée comme un levier permettant à notre société de répondre à ce défi.

Ce programme doit donc permettre au professionnel de répondre, au quotidien, aux besoins spécifiques des résidents atteints de la maladie d'Alzheimer, en favorisant bien-être et autonomie. Ce programme, grâce à une approche pratique des troubles et des soins recommandés favorise l'engagement du professionnel et de l'équipe dans une démarche de prise en charge thérapeutique non médicamenteuse du résident.

### OBJECTIF

- ▶ **Prendre** en considération la situation « globale » des personnes accueillies en institution pour repenser le soin
- ▶ **Connaître** les caractéristiques cliniques de la démence type Alzheimer
- ▶ **Reconnaître** au quotidien les symptômes et les troubles consécutifs à la démence de type Alzheimer
- ▶ **Améliorer** la réalisation du processus de nursing et de restauration en mobilisant des techniques de soins adaptées à la situation du résident
- ▶ **Professionaliser** le regard, le toucher et la parole : des compétences clés dans le cadre d'une prise en charge thérapeutique non médicamenteuse du résident Alzheimer
- ▶ **Analyser** sa pratique de soins auprès de l'usager Alzheimer, élaborer et proposer des pistes d'actions en équipe
- ▶ **Réfléchir** son accompagnement au-delà des techniques de soins : partager le lieu de vie et le quotidien du résident atteint de la maladie Alzheimer

### PROGRAMME

- ▶ **Accompagner un public fragilisé au quotidien : la pratique du soin, au-delà de la prise en charge d'une pathologie**
- ▶ Définition clinique de la Démence de type Alzheimer et approche symptomatologique des démences de type Alzheimer : une approche concrète pour comprendre la situation du résident et mieux accepter certains comportements
- ▶ **Pas à pas** : les techniques de prise en charge thérapeutique non médicamenteuse lors des processus de nursing et de restauration : techniques de soins, prévention et gestion des troubles consécutifs à la maladie d'Alzheimer lors des actes de la vie quotidienne
- ▶ Le regard et le toucher : un savoir être essentiel au-delà de la technicité du soin, les soins relationnels
- ▶ La vie quotidienne support de la relation d'aide
- ▶ **Accompagnement à la vie sociale et relationnelle** : un volet essentiel de l'accompagnement
- ▶ **Participer à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation régulière du projet de vie du résident : étude de cas concrets et élaboration de fiches actions.**

## Améliorer la communication avec le patient et autour du patient

L'amélioration de la communication avec le patient, mais aussi entre professionnels concernant la prise en charge des patients est un élément majeur de la sécurité des patients et fait d'ailleurs partie des actions à mettre en œuvre définies dans le Programme national pour la sécurité des patients (PNSP). Le défaut de communication a un impact direct sur la qualité et la sécurité des patients. La littérature est abondante sur ce sujet pour montrer que le défaut de communication est l'une des causes majeures d'EIAS. Par ailleurs, elle souligne les difficultés des patients à s'approprier les explications médicales, ce qui peut impacter également leur état de santé.

La communication est aussi un élément clé dans la construction de la relation soignant/soigné. Or, il est constaté que les professionnels de santé rencontrent des difficultés dans de nombreuses situations telles que l'annonce d'une pathologie grave, l'information sur un dommage involontairement causé au patient, etc... Or il est indispensable de répondre aux attentes et aux besoins légitimes des patients.

Une formation ayant pour objectif l'appropriation de méthodes de communication adaptées peut constituer une aide aux professionnels de santé qui souhaitent améliorer leurs pratiques tant sur l'information donnée aux patients que dans son écoute.

Cette formation peut d'ailleurs s'appuyer sur les outils et méthodes existants sur différents aspects de la communication notamment mis au point par la Haute autorité de santé.

### OBJECTIF

- ▶ **Améliorer** la communication entre professionnels de santé et avec le patient en vue de sécuriser sa prise en charge
- ▶ **Appréhender** l'impact du défaut de communication sur la survenue d'évènements indésirables associés aux soins
- ▶ **Mobiliser** les concepts fondamentaux de toutes les dimensions de la communication
- ▶ **Identifier** en équipe, les modes de communication et outils pertinents concourant à la sécurité du patient
- ▶ **Définir** une démarche d'amélioration et son suivi pour l'équipe prenant notamment en compte les spécificités du patient



Il serait souhaitable que 2 à 3 personnes d'une même équipe soit présentes dans une même session de formation

### PROGRAMME

- ▶ Impacts (positifs et négatifs) et enjeux de la communication avec l'usager et entre professionnels dans la prise en charge du patient
- ▶ Situations et enjeux de la communication avec et autour du patient
- ▶ Approche éthiques et juridiques d'une bonne pratique de communication avec le patient
- ▶ Comprendre ce qui se joue dans la communication interpersonnelle avec le patient et autour du patient
- ▶ Mécanismes et principes de communication interpersonnelle
- ▶ Les freins psycho-comportementaux à prendre en compte dans les relations interpersonnelles
- ▶ Principes, techniques et outils de communication à mobiliser
- ▶ Conditions et positionnement adapté à l'écoute active
- ▶ Techniques de communication et outil
- ▶ S'approprier, individuellement et en équipe, les techniques et outils de communication avec le patient et autour du patient et améliorer ses pratiques professionnelles de communication
- ▶ Situations d'annonce d'une mauvaise nouvelle, d'annonce d'un dommage associé aux soins ou de transmission d'informations entre professionnels en vue de décision de prise en charge du patient
- ▶ Organisation, structuration et pratique de l'annonce
- ▶ Entraînement aux pratiques de communication avec le patient et autour du patient par mise en situation
- ▶ Plan d'actions d'amélioration des pratiques individuelles et collectives

AFR



### PUBLIC

Professionnels de santé des établissements de la FPH, non médicaux et médicaux : Médecins, Cadres, Responsables de secteurs d'activités, personnels soignants

### ORGANISME

ANTIDOTE EXPERTISE

### DURÉE

3 jour(s)

### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

#### Groupe 1 :

08.09/02  
23/02/2018

#### Groupe 2 :

01.02/10  
19/10/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
330,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## Chambre à cathéter implantable (CCI)

LAUREAT 2016 - 2

NOU  
VEAU

### PUBLIC

Infirmier, IADE, IBODE,  
Puériculteur et toutes les  
unités de soins en médecine  
et chirurgie

### ORGANISME

CENTRE HOSPITALIER  
INTERCOMMUNAL DE  
COMPIÈGNE NOYON

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

Centre Hospitalier  
Intercommunal de Compiègne

### Groupe 1 :

29.30/03/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe  
de 10 agents

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2018

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

Certains soignants n'utilisent peu ou pas le dispositif chambre à cathéter implantable, la pratique soignante est hétérogène, il existe un risque infectieux suite au non respect du protocole, la pratique anxiogène pour les soignants... Cela engendre une insécurité côté soignants côté patients. L'intérêt de ce programme est de pouvoir renforcer les acquis initiaux des professionnels et d'améliorer la qualité de mise en œuvre des chambres à cathéter implantable.

### OBJECTIF

- ▶ **Actualiser** les connaissances professionnelles relatives à l'utilisation d'une CCI
- ▶ **Harmoniser** les pratiques des professionnels
- ▶ **Autonomiser** les soignants
- ▶ **Améliorer** la traçabilité de la réalisation du soin et des complications éventuelles
- ▶ **Appliquer** la procédure de déclaration d'incident
- ▶ **Mettre** en œuvre une conduite à tenir en cas d'incident



Cette formation est prioritairement destinée au service de médecine, chirurgie et pédiatrie

### PROGRAMME

#### Jour 1

- ▶ Connaissances des participants
- ▶ Définition d'une CCI, la pose de la CCI au bloc opératoire,
- ▶ Apports théoriques relatifs à l'utilisation,
- ▶ Manipulation de la CCI, complications et conduites à tenir,
- ▶ Analyse des 2 cas pratiques,
- ▶ Synthèse et restitution,
- ▶ Identifier les personnes référentes en CCI

#### Jour 2

- ▶ Mise en situation professionnelle sur mannequin, explorations des connaissances
- ▶ Post test
- ▶ Évaluation (dans le centre de simulation de l'IFSI CHICN)

## Elaboration et suivi du projet personnalisé en ESMS

La réglementation actuelle (loi du 02 janvier 2002 et la loi de mars 2005) ainsi que les recommandations de l'ANESMS (Agence Nationale de L'Evaluation Sociale et Médico-Sociale) nécessite la mise en place de projets personnalisés intégrés au sein d'un projet d'unité et d'établissement.

Le projet personnalisé a pour objectif de favoriser la qualité de l'accompagnement de la personne accueillie dans les établissements sociaux et médico-sociaux. Celui-ci doit à la fois tenir compte de la réalité du terrain et de certaines exigences liées notamment aux obligations législatives mais également aux besoins de la personne accueillie.

Le projet personnalisé doit se faire avec l'adhésion de la personne accueillie sinon le projet n'aura aucun sens et il sera mis en échec.

### OBJECTIF

- ▶ **Identifier** les exigences et les recommandations au travers de la réglementation actuelle.
- ▶ **Identifier** les différentes phases de construction d'un projet personnalisé et le positionnement de chacun.
- ▶ **Expliquer** l'implication de la personne accueillie, des familles, des mandataires judiciaires.
- ▶ **Proposer** des outils afin que le projet personnalisé soit en lien avec les besoins et attentes de la personne accueillie.
- ▶ **Proposer** des indicateurs de suivi et d'évaluation du projet.

### PROGRAMME

#### Jour 1

- ▶ Projet personnalisé ou individualisé : définitions
- ▶ Rappel réglementaire
- ▶ Recommandations HAS et ANESM, présentation du parcours de soins de la personne âgée en perte d'autonomie (PAERPA), échanges sur les expérimentations, décret du 15 mai 2007
- ▶ La participation des différents acteurs : usager, famille, tuteur, professionnels, les aidants, la personne de confiance...

#### Jour 2

- ▶ De l'opérationnalisation des projets : du modèle théorique à la définition des outils
- ▶ Le projet personnalisé les différents volets
- ▶ Le projet personnalisé comme outil de dialogue, comme outil d'intégration institutionnelle et sociale, comme opportunité d'une relation de confiance privilégiée entre usager et professionnel.

#### Jour 3

- ▶ Rappel des 7 phases du projet personnalisé
- ▶ Les missions transversales pouvant être mises en œuvre au sein de sa structure
- ▶ Le médiateur : objectifs, modalités de désignation, rôle
- ▶ Le référent : porte parole, garant de la mise en œuvre du projet personnalisé

#### Jour 4

- ▶ Préciser le positionnement du professionnel
- ▶ Par rapport aux usagers et aux familles/représentants légaux
- ▶ Par rapport à l'équipe pluridisciplinaire
- ▶ Connaître les différents axes à développer pour la mise en place de projets personnalisés
- ▶ Travail en sous-groupes à partir du recueil de données réalisé pendant l'intersession,
- ▶ Identification des pratiques et réflexion sur les difficultés rencontrées et pistes d'amélioration en lien avec la mise en œuvre du projet personnalisé
- ▶ Proposition d'indicateurs de suivi et d'évaluation du projet

### AFR

#### PUBLIC

Tout agent travaillant en établissement social et médico-social qui participe à l'élaboration et au suivi du projet personnalisé

#### ORGANISME

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### DURÉE

4 jour(s)

#### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

#### Groupe 1 :

19.20/02 et 19.20/03/2018

#### Groupe 2 :

12.13/04 et 17.18/05/2018

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
428,00 €

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

3 juillet 2018

#### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## La relation avec les familles des résidents en EHPAD

AFC



### PUBLIC

Tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées et en contact avec les familles.

### ORGANISME

DEMETER SANTE

### DURÉE

3 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
345,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

28 septembre 2019

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

Un séjour hospitalier et/ou l'entrée en E.H.P.A.D. d'un des leurs soumet la famille à rude épreuve et bouscule les équilibres familiaux préalablement établis.

Le besoin de faire appel à des professionnels pour s'occuper de leur parent est naturellement pourvoyeur de sentiments ambivalents de nature, si l'on ne les résout pas, à créer des difficultés de positionnement et de comportements tant envers la personne âgée, que, et peut-être plus encore, envers les professionnels.

Pour que la personne âgée puisse bien vivre ses nouveaux statuts et domicile, il est indispensable qu'elle trouve un nouvel équilibre à l'interface de ces deux systèmes sociaux : « sa famille », « son lieu de vie et les professionnels qui y travaillent ». Deux systèmes qui constituent désormais son horizon et avec lesquels elle va devoir composer. Pour ce faire, les professionnels doivent acquérir de nouvelles compétences relationnelles pour anticiper les éventuelles différences de points de vue et instaurer une véritable relation triangulaire constructive et conviviale, condition requise à la co-construction du projet personnalisé du résident.

### OBJECTIF

- **Connaître** les rôles et règles qui conditionnent un équilibre familial.
- **Identifier** les impacts et conséquences émotionnelles et comportementales de l'entrée en E.H.P.A.D. pour le résident et sa famille.
- **Savoir établir** de bonnes relations triangulaires et co-construire le projet personnalisé avec le résident et sa famille.
- **Ajuster** sa posture professionnelle et son mode de communication pour prévenir tout risque de relation mal engagée.

### PROGRAMME

#### La relation avec les personnes âgées et leurs familles :

- La famille du 21<sup>e</sup> siècle : caractéristiques, fonctions, règles de fonctionnement.
- L'accroissement des exigences des familles
- Une évolution législative, un accroissement des droits.
- Les facteurs sociétaux d'influence.

#### L'entrée en E.H.P.A.D., un défi pour la personne âgée et pour l'équilibre familial antérieur :

- Le résident / la résidente : impacts, comportements réactionnels et besoins nouveaux.
- La mise à l'épreuve de la famille et ses conséquences.

#### La triangulation de la relation :

- Complexité et interactions des relations entre les différents interlocuteurs.

- La recherche d'un nouvel équilibre.
- La définition d'un cadre acceptable par chacun.
- Les techniques de triangulation et de négociation.

#### Rôles et place des familles au sein des E.H.P.A.D., auprès de leurs parents.

#### La co-construction du projet personnalisé :

- Un espace de rencontre et de partenariat au bénéfice du résident.
- La méthodologie et les étapes de co-construction.
- Place de la famille et limites d'intervention / de décision.
- Positionnement et juste distance professionnels
- Des outils de consolidation des compétences.
- L'anticipation, la résolution de relations mal engagées.

## L'humour en situation professionnelle

La densification des soins, les durées de séjour plus courtes ainsi que les évolutions technologiques fortes sont autant d'éléments qui modifient les relations avec les patients mais aussi au sein d'une équipe.

Ces évolutions renforcent la difficulté de communication entre soignants et soignés. Outre l'effet temps qui se réduit, c'est aussi une complexification des soins et des prises en charge qui rendent l'échange entre soignants et soignés, et au sein de l'équipe soignante elle-même, parfois complexe. Par ailleurs, l'organisation hospitalière peut être source de stress et nécessite de prendre en considération les difficultés du patient dans ce contexte. Être « patient » à l'hôpital reste une situation difficile étant donné l'inquiétude de la maladie ou du diagnostic. Aussi, une prise en considération de l'individu et une communication adaptée peut faciliter la prise en charge du patient.

L'ensemble de ces phénomènes sont un enjeu de bien-être pour le patient et le soignant dans la qualité des échanges et la relation de confiance indispensable à sa prise en charge. Si ces éléments sont particulièrement prégnants dans des services aigus tels que les urgences ou la réanimation, c'est l'ensemble des relations au sein des structures qui est à prendre en compte dans cette approche.

Au regard de ces éléments, il apparaît nécessaire d'améliorer la qualité de la relation soignant/soigné. Instaurer une distanciation dans le contexte difficile de la maladie et utiliser l'humour dans la pratique de soin peut-être une des clés pour faciliter l'entrée en relation avec le patient et améliorer l'ensemble de ces relations.

### OBJECTIF

- ▶ **Intégrer** l'humour dans la relation de soin
- ▶ **Définir** le concept de l'humour
- ▶ **Repérer** la place de l'humour dans la relation de soin
- ▶ **Appréhender** les différentes formes d'humour et leurs effets
- ▶ **Mobiliser** l'humour selon les situations professionnelles rencontrées



Attention réservé au personnel des secteurs de soins et au service pour adultes - Les stagiaires seront sollicités tout au long de la formation comme s'ils étaient dans un stage de théâtre. Nécessité d'avoir envie de se mettre dans la peau d'un acteur et de prendre des risques.

### PROGRAMME

#### Jour 1

Première grande Loi de l'humour dans la relation : « C'est sérieux mais c'est pas grave ! »

- ▶ Accueillir son clown découvrir et malaxer sa pâte à (en) rire
- ▶ Le clown, un maître de l'accueil
- ▶ Travail sur cas - Théâtre forum

#### Jour 2

Deuxième grande Loi de l'humour dans la relation : « On ne fait pas rire, le rire advient de la rencontre »

- ▶ **Explorer** « l'empathie » dans ses dimensions corporelles, sensorielles et émotionnelles
- ▶ **Explorer** et jouer avec la relation « empathique »
- ▶ **Travail** sur cas - Théâtre forum

#### Jour 3

Troisième grande Loi de l'humour dans la relation : « Tu es un enfant de la balle... n'oublie pas de rebondir »

- ▶ **Explorer** le cycle de la rencontre : contact - appui - partage - retour à soi
- ▶ **Explorer** et **jouer** avec la relation empathique
- ▶ **Travail** sur cas - Théâtre forum

AFR



### PUBLIC

Tout professionnel de santé travaillant dans les secteurs de soins les services pour adultes (personnels administratifs, paramédical et médical)

### ORGANISME

NONAKA CONSEIL

### DURÉE

3 jour(s)

### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

### Groupe 1 :

25.26.27/06/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
340,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

## Prévenir, identifier et prendre en charge la dénutrition en EHPAD

AFC



### PUBLIC

Tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées

### ORGANISME

INFOR SANTE

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
192,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

19 janvier 2019

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

Avec l'âge, les comportements alimentaires se modifient. Le vieillissement n'est pas seul en cause : interviennent aussi les trajectoires socioculturelles et les bouleversements de la vie quotidienne. Pourtant, conserver de bonnes habitudes d'alimentation peut aider à maintenir le lien social et préserver l'identité et la santé. Les pouvoirs publics en ont pris la mesure et dotent les professionnels d'outils liés à cette thématique. Parce que l'alimentation ne peut se défaire des notions de plaisir, d'envie et de vie, son suivi est d'une importance toute particulière pour le public vieillissant des EHPAD. Prévenir, identifier et prendre en charge la dénutrition en EHPAD est donc tout l'enjeu de cette formation.

### OBJECTIF

- ▶ **Prendre** connaissance du cadre législatif et réglementaire touchant à l'alimentation
- ▶ **Actualiser** les connaissances concernant les besoins nutritionnels des résidents
- ▶ **Respecter** les habitudes de vie du nouveau résident tout en s'adaptant aux contraintes institutionnelles
- ▶ **Bien connaître** les régimes alimentaires, leurs limites et leurs dangers éventuels
- ▶ **Comprendre** l'importance du repas et évaluer la qualité du service
- ▶ **Rappeler** le fonctionnement du système digestif et les conséquences physiologiques du vieillissement
- ▶ **Connaître** les principales pathologies nutritionnelles : risques nutritionnels, carences fréquentes, troubles de la déglutition
- ▶ **Savoir rechercher**, diagnostiquer, évaluer la dénutrition
- ▶ **Savoir prendre** en charge la personne dénutrie

### PROGRAMME

#### Jour 1

- ▶ Poser le cadre et les enjeux
- ▶ Cadre juridique et réglementaire touchant à l'alimentation : (PNNS, recommandations...)
- ▶ Les besoins nutritionnels de résidents
- ▶ Aliments et nutriments
- ▶ Plan alimentaire  
Les habitudes de vie face aux contraintes institutionnelles
- ▶ Les régimes alimentaires, leurs intérêts leurs limites et leurs dangers éventuels
- ▶ Le contexte spécifique du repérage et de la prise en charge de la dénutrition en EHPAD
- ▶ L'importance du repas et de la qualité du service
- ▶ Le fonctionnement du système digestif et l'impact du vieillissement
- ▶ Les principales pathologies nutritionnelles : risques nutritionnels, carences fréquentes, troubles de la déglutition

#### Jour 2

- ▶ Rechercher, diagnostiquer évaluer, et prendre en charge la dénutrition
- ▶ Repérage et évaluation : Personnes à diagnostiquer, travail en pluridisciplinarité, outils d'évaluation
- ▶ Prise en charge : de la prescription à l'assiette et au suivi (travail en pluridisciplinarité, rôle de chacun, traçabilité, utilisation des outils de l'établissement) Le cas particulier des personnes en fin de vie
- ▶ Formalisation d'un plan d'amélioration des pratiques
- ▶ Enquêtes à distance

## Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes

Les affections bucco-dentaires, fréquemment considérées comme bénignes chez les personnes en bon état général, ont souvent un retentissement majeur sur la santé et la qualité de vie des personnes fragilisées ou dépendantes, telles que les personnes en situation de handicap, les personnes âgées dépendantes, les patients hospitalisés pendant une longue durée ou atteints de maladies chroniques (cardiopathies, immunodépression, diabète, etc.). Plusieurs études ont montré que la santé buccodentaire de ces populations vulnérables est, dans l'ensemble, mauvaise et faiblement prise en compte par notre système de santé : les besoins en la matière sont importants non seulement en termes de soins mais aussi et surtout du point de vue de l'hygiène bucco-dentaire qui est peu intégrée dans la pratique des soignants comme dans leur formation.

### OBJECTIF

- **Connaître et maîtriser** les techniques d'hygiène bucco-dentaire de manière à assurer une prise en charge conforme aux bonnes pratiques,
- **Identifier** les besoins spécifiques en hygiène bucco-dentaire (handicap, dépendance, troubles cognitifs, maladies chroniques, soins palliatifs...).

### PROGRAMME

Introduire la formation et prendre en compte les attentes des stagiaires

Identifier le référentiel sous-jacent à l'action DPC

Analyser les pratiques professionnelles

Prendre conscience des enjeux et spécificités de l'hygiène bucco-dentaire chez les personnes fragilisées ou en situation de dépendance

- Etat des lieux de la santé bucco-dentaire en unité de soin et d'hébergement
- Représentations autour des soins bucco-dentaires
- Les résistances personnelles et affectives : face à l'oralité dégoût, sentiment d'agression et de violation d'intimité, peur de faire mal
- L'anatomie de la cavité buccale - La physiologie de la cavité buccale
- Les 4 fonctions de l'oralité - Le vieillissement de la cavité buccale
- Les répercussions sur la nutrition et les fonctions de l'oralité
- Les répercussions sur la qualité de vie
- Les principales pathologies infectieuses et leurs conséquences sur les fonctions d'oralité et l'état de santé de la personne
- La complexité des polyopathologies du sujet âgé
- Les maladies chroniques et les conséquences de leurs traitements sur la cavité buccale

Conserver la cavité buccale et prévenir les infections

- Le brossage dentaire - L'entretien de prothèses dentaires - Nettoyage des muqueuses buccales - Mise en place d'ateliers sur les techniques de bases d'hygiène orale
- Mettre en place les moyens préventifs et curatifs adaptés aux pathologies bucco-dentaires
- Les pathologies liées à l'insuffisance ou à l'absence d'hygiène bucco-dentaire
- Les complications locales - Les complications de la carie dentaire
- Les complications de la maladie parodontale - Analyse des risques et des vigilances particulières - Méthodes et techniques de soins de bouche
- Professionnaliser la prise en charge de la santé bucco-dentaire
- Rappel du rôle et des limites professionnelles
- L'évaluation et la surveillance de la cavité buccale
- Une nécessaire coordination dans la prise en charge pluridisciplinaire
- L'organisation la planification des soins d'hygiène et soins de bouche au quotidien
- Les facteurs de résistances matérielles : manque de temps, difficulté techniques...
- Les transmissions au sein de l'équipe pluridisciplinaire
- Les réseaux de soins locaux et régionaux - L'importance du soin apporté
- Les difficultés vécues par les soignants face au refus de soin

Préparer le suivi et la mesure de l'impact de l'action DPC

AFC

NOUVEAU

### PUBLIC

Cadres de santé, infirmiers, aides-soignants, aides médico-psychologiques, auxiliaires de vie sociale, services de gériatrie, unités de soins de longue durée (USLD), services de soins de suite et de réadaptation (SSR), santé mentale, unités de soins palliatifs, services accueillant des patients à risques : cardiologie, cancérologie, réanimation...

### ORGANISME

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
228,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2018

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anf.fr

## Prise en charge des troubles de la déglutition chez la personne âgée

AFC

NOU  
VEAU

### PUBLIC

Tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées

### ORGANISME

TONIC PLUS SYNERGIE

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
254,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2019

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

Les troubles de la déglutition sont fréquents chez la personne âgée et représentent une menace vitale lorsqu'ils entraînent des fausses routes, des pneumopathies d'inhalation, une dénutrition et une déshydratation. Dysphagie et dénutrition vont de pair et s'accompagnent d'une dégradation progressive des capacités de déplacement et des défenses immunitaires, ainsi que de la qualité de vie. Le vieillissement de la déglutition est encore peu perceptible à 65 ans mais devient cliniquement important dès 80 ans et, surtout, lors de pathologies intercurrentes, de maladies neurodégénératives, de traitements oncologiques ou après des accidents.

### OBJECTIF

- ▶ **Maîtriser** le processus de vieillissement de la déglutition chez la personne âgée, en fonction des différentes pathologies rencontrées en institution
- ▶ **Comprendre** l'importance du dépistage de la dysphagie
- ▶ **Prendre** conscience des conséquences de la dysphagie : pneumopathies, dénutrition...
- ▶ **Acquérir** des moyens de prise en charge : quelles mesures instaurer ? Quelle assistance apporter lors de la prise des repas ?

### PROGRAMME

- ▶ Connaître et comprendre la complexité des troubles de la déglutition,
- ▶ Savoir repérer les dysfonctionnements pour mieux anticiper,
- ▶ Prévenir et prendre en charge des troubles
- ▶ Rappel sur l'anatomie et la physiologie de la déglutition ;
- ▶ Exemples illustrant les principales causes des troubles de la déglutition et leurs manifestations ;
- ▶ L'importance de l'alimentation adaptée des patients atteints de troubles de la déglutition ;
- ▶ Les conséquences dues aux troubles de la déglutition.
- ▶ Travail en sous-groupes amenant une synthèse sur les conduites à tenir dans les différents types de fausses routes (importance de l'arbre de décision pour apprendre à identifier une obstruction partielle ou totale des voies respiratoires, perspectives, lorsque au terme du bilan fonctionnel aucune prise alimentaire n'est possible)
- ▶ S'assurer d'avoir intégré dans sa pratique professionnelle l'importance de l'alimentation et de l'affect, faire le point sur les types de déglutition possibles et supports théoriques et adapter au mieux les textures alimentaires à chaque cas
- ▶ Les objectifs de la prise en charge des troubles de la déglutition ;
- ▶ L'importance du dépistage du patient dysphagique ;
- ▶ Les recommandations et bonnes pratiques en cas de troubles de la déglutition ;
- ▶ La mise en place d'un plan de soins guide ;
- ▶ La reprise alimentaire et l'élargissement du régime.

# Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson et apparentée

La maladie de Parkinson est la deuxième maladie neurodégénérative la plus fréquente, après la maladie d'Alzheimer, et la deuxième cause de handicap moteur chez l'adulte après les accidents vasculaires cérébraux.

On compte environ 150 000 malades en France, et 8 000 nouveaux cas se déclarent chaque année. Très rare avant 45 ans, la maladie de Parkinson atteint essentiellement les sujets plus âgés : 1 % de la population est concernée après 65 ans, et le pic de fréquence se situe autour de 70 ans. Les hommes sont plus touchés que les femmes.

La maladie de Parkinson est une maladie chronique, d'évolution lente et progressive. Si elle peut présenter des caractères généraux (symptômes, phases d'évolution), ils peuvent néanmoins présenter des aspects variables selon l'individu.

Si actuellement le traitement corrige les symptômes sans permettre d'empêcher la progression de la maladie ni de la guérir, l'évolution de la maladie est cependant indissociable des méthodes de traitement disponibles.

Les contraintes liées à ces traitements, leurs éventuels effets secondaires ainsi que la nécessité de les adapter selon l'évolution de la maladie doivent être impérativement connus et pris en compte dans le cadre d'une prise en charge efficiente.

La prise en charge de ces patients aux urgences ou dans des services hospitaliers autres que ceux spécialisés en neurologie peut, par méconnaissance, amoindrir l'efficacité des traitements voire entraîner des ruptures de traitement.

Une formation présentant les principaux caractères et spécificités de la maladie, élaborée à l'intention des équipes hospitalières ainsi que des EHPAD, médicales et paramédicales, permettrait une prise en charge plus adaptée et donc plus efficace de ces patients.

## OBJECTIF

- ▶ **Améliorer** la prise en charge des patients atteints de la maladie de Parkinson
- ▶ **Appréhender** le contexte de la prise en charge des patients atteints de la maladie de Parkinson et apparentée
- ▶ **Identifier** les caractéristiques physiopathologiques et étiopathogénie de la maladie de Parkinson et apparentée
- ▶ **Repérer** les différents symptômes de ces maladies
- ▶ **Identifier** les éléments de la prise en charge thérapeutique
- ▶ **Identifier** les stades évolutifs de la maladie et complications liées aux traitements
- ▶ **Adapter** la prise en charge du patient dans le cadre de son parcours de soins



Formation qui s'adresse à des agents qui ne connaissent pas bien la maladie s'agissant ici de traiter de son repérage.

## PROGRAMME

### Jour 1

- ▶ Le contexte de la maladie
- ▶ L'étiologie de la maladie
- ▶ Physiopathologie et étiopathogénie
- ▶ Les troubles moteurs : akinésie, hypertonie, tremblement
- ▶ Troubles non moteurs non organiques : troubles de l'humeur, troubles cognitifs, phénomènes émotionnels
- ▶ Repérage de la maladie
- ▶ Traitements : médicamenteux ou non médicamenteux

### Jour 2

- ▶ La relation avec les familles : faire alliance thérapeutique
- ▶ Stades évolutifs et complications liées au traitement
- ▶ Etudes de cas
- ▶ Identification des acteurs du parcours

AFR



### PUBLIC

Personnels paramédicaux et médicaux (infirmiers, médecins, psychologues) des services hospitaliers accueillant des patients ayant une pathologie dans le cadre d'une hospitalisation : tout service hospitalier (urgences, médecine, services de spécialités), EHPAD.

### ORGANISME

FORMAVENIR

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

#### Groupe 1 :

12.13/02/2018

#### Groupe 2 :

04.05/06/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
254,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

## Prise en charge et accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale

AFC



### PUBLIC

Personnels médicaux et paramédicaux, personnels de direction et d'encadrement, psychologues, personnels socioéducatifs et administratifs des services de soins et d'accueil des établissements de santé.

### ORGANISME

GRIEPS

### DURÉE

3 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
507,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2019

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

En France, environ 8,5 millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté (INSEE - septembre 2014) : personnes sans emploi, travailleurs pauvres, familles monoparentales, jeunes désocialisés, personnes âgées vivant avec une allocation de solidarité, personnes migrantes... particulièrement concernées par des inégalités en matière d'accès aux soins. L'un des axes du plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale concerne la réduction des inégalités sociales de santé. Indépendamment des équipes des Permanences d'accès aux soins de santé (PASS) qui agissent auprès des plus précaires, le rapport « La prise en charge des personnes vulnérables : Agir ensemble et dans le système de santé » établi en mai 2014 par la Fédération Hospitalière de France et Médecins du Monde souligne la nécessité de former les professionnels de santé à la prise en charge des patients dont la vulnérabilité est importante et engendre des difficultés, échecs et coûts pour la société.

### OBJECTIF

- ▶ **Améliorer** la prise en charge et l'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale
- ▶ **Définir** les concepts de précarité et de vulnérabilité sociale
- ▶ **Identifier** la dimension éthique et réglementaire dans la prise en charge des personnes en situation de vulnérabilité sociale
- ▶ **Identifier** les dispositifs de couvertures sociales existants
- ▶ **Repérer** les personnes en situation de vulnérabilité en utilisant des techniques et outils adaptés
- ▶ **Proposer** une prise en charge et un accompagnement adapté à la situation repérée dans le cadre d'une complémentarité d'équipe
- ▶ **Identifier** les acteurs internes et partenaires externes mobilisables en fonction de la situation de vulnérabilité de la personne prise en charge



Il serait souhaitable que plusieurs professionnels d'un même établissement soient présents à cette formation.

### PROGRAMME

#### Jour 1

Compréhension des facteurs de vulnérabilité sociale et connaissance des dispositifs d'aide et d'accompagnement

- ▶ **Identifier** les pré-requis des participants en cohérence avec le DPC
- ▶ **Identifier** et conscientiser les représentations individuelles et (ou) collectives de la vulnérabilité sociale
- ▶ **Clarifier** les concepts de vulnérabilité, vulnérabilité sociale, précarité, fragilité.
- ▶ **Identifier** la dimension éthique et réglementaire dans la prise en charge des personnes en situation de vulnérabilité sociale
- ▶ **Connaître** les dispositifs de couverture sociale et de solidarité existants
- ▶ **Identifier** les éléments d'acquisition des participants

#### Jour 2

Identification et repérage des besoins d'une personne en situation de vulnérabilité sociale. Observations pluriprofessionnelles croisées et accompagnement adapté

- ▶ **Identifier** les éléments essentiels permettant de repérer une personne en situation de vulnérabilité sociale
- ▶ **Repérer** les personnes en situation de vulnérabilité en utilisant des techniques et outils adaptés
- ▶ **Proposer** une prise en charge et un accompagnement adapté à la situation repérée dans le cadre d'une complémentarité d'équipe
- ▶ **Proposer** une prise en charge et un accompagnement adapté à la situation repérée (deux exemples : l'approche motivationnelle, le récit narratif)

#### Jour 3 à distance de 4 à 6 semaines

Travail de partenariat et Analyse de Pratiques Professionnelles

- ▶ **Identifier** les acteurs internes et partenaires externes mobilisables en fonction de la situation de vulnérabilité de la personne prise en charge
- ▶ **Analyser**, contextualiser et résoudre les problématiques de soins et d'accompagnement rencontrées au sein d'une structure de soin
- ▶ **Développer** ses potentialités et comprendre ses limites personnelles

## Prise en charge somatique des patients adultes ayant une pathologie psychiatrique sévère

Les troubles schizophréniques et bipolaires sont responsables d'une importante mortalité et d'une forte morbidité, non directement liées à la maladie. L'espérance de vie d'un patient souffrant de pathologie psychiatrique sévère est inférieure de 20 % à celle de la population générale. De nombreux facteurs de risques ont été identifiés mais l'état de santé physique des patients aux troubles schizophréniques et bipolaires reste trop longtemps méconnu par les psychiatres et les médecins généralistes. De plus, les différents acteurs du système de soins peuvent sous diagnostiquer et sous traiter les pathologies somatiques masquées par la pathologie psychiatrique.

### OBJECTIF

- ▶ **Prévenir et repérer** de manière précoce les pathologies somatiques des patients souffrant de troubles psychiques graves et chroniques
- ▶ **Améliorer** la prise en charge somatique en ambulatoire, pendant et après les hospitalisations en psychiatrie
- ▶ **Améliorer** l'accompagnement des patients souffrant de ces pathologies dans le quotidien et au long terme



Formation uniquement à destination des psychiatres et infirmiers exerçant en psychiatrie.

### PROGRAMME

#### Jour 1

- ▶ Les enjeux des soins somatiques en psychiatrie
- ▶ Revue de littérature sur les principales comorbidités somatiques en psychiatrie
- ▶ Obstacles à la prise en charge somatique des patients adultes hospitalisés en psychiatrie
- ▶ Identification des risques de pathologies les plus fréquentes chez les patients hospitalisés en psychiatrie
- ▶ Le cadre légal des soins somatiques
- ▶ Repérage des modes de vie et facteurs de risques
- ▶ Les outils d'évaluation et l'organisation de celle-ci
- ▶ La question de la responsabilité

#### Jour 2

- ▶ Etape 1 : la surveillance infirmière : le suivi, les outils existants et à adapter ou à créer
- ▶ Etape 2 : identification des acteurs relais de la prise en charge somatique
- ▶ Etape 3 : mettre en œuvre des actions de prévention
- ▶ Les différentes modalités d'organisation des soins somatiques et dispositifs et interfaces dédiés

**INTERSESSION** : réalisation d'une Revue de Mortalité et de Morbidité avec analyse de cas réels / En complément : Méthode CREX

#### Jour 3

- ▶ Retour sur les travaux d'intersession : analyser les défaillances et recherche de pistes de progrès
- ▶ Améliorer la coordination entre professionnels du parcours de soins somatiques des patients en psychiatrie : cartographie des acteurs et ateliers
- ▶ Les outils de la formalisation et de traçabilité
- ▶ Formalisation des parcours types en fonction des risques identifiés
- ▶ Etablir une communication adaptée à destination de la communauté soignante

AFC



**PUBLIC**  
Psychiatres et infirmiers exerçant en psychiatrie

**ORGANISME**  
FORMAVENIR

**DURÉE**  
3 jour(s)

**LIEUX & DATES**  
Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**  
par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
374,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
31 décembre 2018

**CONTACT**  
**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr  
**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

# Savoir identifier les victimes de violence conjugale ou familiale lors de la prise en charge de patients dans les établissements de la FPH

AFC

Les situations de violence conjugale et/ou familiale ne sont pas fréquemment signalées ou déclarées par les victimes elles-mêmes. Le 4<sup>e</sup> plan triennal de lutte contre les violences faites aux femmes, adopté fin 2013 par le gouvernement prévoit un renforcement de l'organisation de l'action publique et la mobilisation de la société face à ces violences. Les professionnels des établissements de santé ou des structures sociales de la FPH ont un rôle important dans le repérage, la prise en charge et la protection de ces victimes, d'autant plus qu'1/3 des victimes déclare s'adresser en priorité au professionnel de santé en premier lieu. Une fois l'identification des victimes réalisée, l'orientation pour une prise en charge s'avère complexe et souvent méconnue. Une formation spécifique des professionnels de la FPH peut contribuer aux objectifs définis par le gouvernement tant pour les adultes victimes de violence que pour l'enfance en danger dans ce contexte.

## OBJECTIF

- ▶ **Contribuer**, en équipe, au repérage et à la prise en charge des personnes victimes de violences familiales ou conjugales
- ▶ **Identifier** les politiques publiques, nationales, Européennes et Internationales voire locales dans le domaine de la protection des victimes des violences conjugales et familiales
- ▶ **Identifier** les données statistiques, épidémiologiques et les répercussions sur la santé sur le plan physique, psychologique et les coûts engendrés
- ▶ **Repérer** les signes et les comportements permettant de suspecter l'existence de violences dans le cadre d'une prise en charge adaptée
- ▶ **Établir** une communication adaptée avec la victime afin de favoriser une relation de confiance
- ▶ **Utiliser** de manière appropriée les outils prévus par la réglementation en vigueur (rédaction certificat médical, diverses attestations...)

## PROGRAMME

### Jour 1

- ▶ Cadre politique et ampleur du phénomène
- ▶ Les ressorts du processus de domination conjugale
- ▶ Identifier les conséquences de la violence
- ▶ Comprendre les attentes des victimes et les obstacles à leur prise de parole
- ▶ Les risques d'une réponse médicale et soignante non adéquate
- ▶ Quels sont les signes d'alerte de la violence conjugale ?
- ▶ Questionner en soignant / en médecin la victime et trouver les réponses adéquates
- ▶ Violence conjugale et diversité
- ▶ Techniques de communication et posture pour un soutien efficace

### Jour 2

- ▶ **Comprendre** l'emprise, connaître les auteurs de violences dans la relation intime afin d'aider la victime à s'en libérer
- ▶ **Évaluer** la dangerosité des partenaires violents
- ▶ **L'intervention** médicale, soignante, sociale et légale
- ▶ **Connaître** les aspects médico-légaux et utiliser les outils existants

### INTERSESSION : réalisation d'un chemin clinique sur cas réel de violence conjugale

### Jour 3

- ▶ Retours et partage d'expériences sur les travaux d'intersession
- ▶ Coordination d'une prise en charge pluridisciplinaire en intra et extra hospitalier
- ▶ Améliorer la qualité de la prise en charge
- ▶ Formalisation des plans d'actions d'amélioration et outils à mettre en place



## PUBLIC

Tous les professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux notamment des services d'urgence, de gynécologie-obstétrique, des services de pédiatrie et tous autres services hospitaliers.

## ORGANISME

FORMAVENIR

## DURÉE

3 jour(s)

## LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
365,00 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2018

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## Situation de soins et bientraitance auprès des personnes âgées

La bientraitance en service gériatrique ou maisons médicalisées pour personnes âgées, est une notion qui appartient au domaine de l'éthique. Elle recouvre un ensemble des attitudes et des comportements positifs et constants de respect, de bons soins, de marques et manifestations de confiance et d'aide envers des personnes ou des groupes en situation de vulnérabilité ou de dépendance.

Au-delà du refus de la maltraitance, développer une politique de bientraitance consiste en une recherche permanente de la qualité du service que l'établissement et ses professionnels doivent aux personnes prises en charge. Cet objectif implique de mener une réflexion éthique sur le sens des pratiques professionnelles, de veiller à la qualité de la relation soignant-soigné et d'identifier les risques de maltraitance afin de mettre en place des actions appropriées, notamment au travers du projet de soin

### OBJECTIF

- ▶ **Interroger** ses représentations et sa pratique en termes de bientraitance ;
- ▶ **Savoir** associer vulnérabilité et dépendance ;
- ▶ **Reconnaître** les besoins des personnes âgées en institution ;
- ▶ **Accompagner** les personnes âgées en fin de vie dans la dignité ;
- ▶ **Définir** et **relever** les actes de maltraitance ;
- ▶ **Rappeler** les droits fondamentaux des patients ;
- ▶ **Repérer** la réglementation en vigueur et identifier les sanctions encourues ;
- ▶ **Connaître** le stress et le burn out des soignants, facteurs de maltraitance ;
- ▶ **Concrétiser** la bientraitance dans les soins
- ▶ **Installer** une dynamique de bientraitance

### PROGRAMME

#### Jour 1

##### Les représentations...

- ▶ ...des soignants sur les personnes âgées
- ▶ ...du soin, du soin efficace, des réels besoins de la personne âgée. La vulnérabilité et la dépendance chez les personnes âgées
- ▶ L'âge, la maladie ;
- ▶ La dimension « asymétrique de la relation de soin » entre le pouvoir du soignant et la dépendance de la personne ;
- ▶ L'éventuelle maltraitance symbolique développée par l'hôpital ;
- ▶ Les causes de l'agressivité chez certains malades ;
- ▶ La contre agressivité des soignants. Les besoins des personnes âgées en institution
- ▶ Comprendre la personne pour favoriser son indépendance ;
- ▶ La notion d'accompagnement plutôt que celle de stimulation ;
- ▶ La lutte contre le morcellement ;
- ▶ La fonction de la communication spécifique avec la personne âgée. L'accompagnement de la personne en fin de vie dans la dignité
- ▶ Les différents types de besoins à satisfaire ;
- ▶ Le traitement de la douleur tenant compte de l'avis du patient ;
- ▶ Le traitement des symptômes rebelles de fin de vie.

#### Jour 2

##### Les actes de maltraitance

- ▶ Les actes de maltraitance avérés
- ▶ Les actes de maltraitance insidieux ;
- ▶ Les différentes formes de rejet du malade par les soignants. Les droits fondamentaux du patient

- ▶ Les droits collectifs et individuels des usagers du système de santé ;
- ▶ les droits du patient. La réglementation en vigueur et les sanctions encourues
- ▶ les instructions ministérielles du 22 mars 2007 ;
- ▶ les sanctions ;
- ▶ Concilier l'obligation de dénoncer avec le secret professionnel. Préparation du travail intersession

#### Jour 3

##### Mise en commun du travail intersession

- ▶ Analyse et comparaison des pratiques ;
- ▶ Proposition de pistes d'amélioration. Le stress et le burn out des soignants
- ▶ La corrélation entre le syndrome d'épuisement professionnel, le désinvestissement et les diverses formes potentielles de maltraitance.
- ▶ Les fondements d'une prise en charge bientraitance
- ▶ Les sources notionnelles basées sur la psychologie et la philosophie.

#### Jour 4

##### Mise en application de la bientraitance dans les soins

- ▶ Le « care » ou le « prendre soin » ;
- ▶ La bientraitance et le lien entre soignant/soigné ;
- ▶ La bientraitance et les émotions ;
- ▶ L'accompagnement du soignant pour lui permettre d'être bien traité. L'impulsion d'une dynamique de la bientraitance
- ▶ Les moyens de prévenir le désinvestissement des soignants auprès des personnes soignées,
- ▶ La bientraitance comme projet institutionnel.

AFC



**PUBLIC**  
Tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées

### ORGANISME

IRIES

### DURÉE

4 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
456,40 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

20 septembre 2018

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Conduire un projet de mise en oeuvre du télétravail : piloter sa mise en place

AFR

Le télétravail est apparu dès les années 70, mais reste encore assez rare dans la fonction publique hospitalière.

Pourtant, les pratiques de travail intègrent désormais fortement les technologies de l'information et de la communication. Repenser l'articulation vie au travail/vie privée, temps de trajet est nécessaire pour agir sur les conditions de travail ou pour maintenir dans l'emploi des travailleurs handicapés ou en restriction d'aptitude.

Impliqués dans une initiative inter fonction publique sur le sujet, plusieurs établissements ont entamé une réflexion et mené des démarches pilotes. Une évolution « culturelle » et organisationnelle préalable est nécessaire à l'intégration de ce type d'organisation du travail. A ce titre, les expérimentations initiées dans les établissements de la FPH, font apparaître la nécessité de proposer une formation-action pour faciliter la mise en oeuvre de cette nouvelle organisation du travail.

### OBJECTIF

- identifier les enjeux sociétaux du télétravail
- appréhender l'environnement juridique et réglementaire
- définir les objectifs du télétravail pour l'intégrer dans le projet social de l'établissement
- préparer un cadre et des outils méthodologiques pour positionner la politique de télétravail au sein de son établissement
- préparer un plan d'action adapté à son établissement et aux conditions de sa mise en oeuvre
- définir les indicateurs de réussite du télétravail



Une première expérience en conduite de projet est souhaitée.

### PROGRAMME

- mémento du télétravail pour le secteur public
  - les enjeux spécifiques pour la FPH
  - définir vos objectifs sur le télétravail
  - pas à pas, mettre en place le télétravail
  - évaluer le télétravail : sur quels critères, avec quels outils ?
  - les clés de réussite / Les bonnes questions à se poser
  - nombreux témoignages et retours d'expériences (NB : le 3<sup>e</sup> jour après quelques semaines permet de mesurer et adapter la mise en place du projet dans les établissements)
- Le module n°2 « Impact sur l'encadrement d'équipe » proposé ci après contribue à la mise en oeuvre opérationnelle du télétravail au sein de l'établissement



### PUBLIC

- personnes en charge du pilotage et de la mise en place du télétravail
- chefs de projet RH/chefs de projet opérationnel

### ORGANISME

CITICA

### DURÉE

3 jour(s)

### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

### Groupe 1 :

11.12/04

09/10/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
378,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2019

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## Conduire un projet de mise en oeuvre du télétravail : impact sur l'encadrement d'équipe

Le télétravail est apparu dès les années 70, mais reste encore assez rare dans la fonction publique hospitalière.

Pourtant, les pratiques de travail intègrent désormais fortement les technologies de l'information et de la communication. Repenser l'articulation vie au travail/vie privée, temps de trajet est nécessaire pour agir sur les conditions de travail ou pour maintenir dans l'emploi des travailleurs handicapés ou en restriction d'aptitude.

Impliqués dans une initiative inter fonction publique sur le sujet, plusieurs établissements ont entamé une réflexion et mené des démarches pilotes. Une évolution « culturelle » et organisationnelle préalable est nécessaire à l'intégration de ce type d'organisation du travail. A ce titre, les expérimentations initiées dans les établissements de la FPH, font apparaître la nécessité de proposer une formation-action pour faciliter la mise en oeuvre de cette nouvelle organisation du travail.

### OBJECTIF

- ▶ **appréhender** le télétravail comme une organisation du travail possible
- ▶ **repérer** l'impact du télétravail dans le management d'une équipe
- ▶ **identifier** les freins et leviers à la mise en place du télétravail

### PROGRAMME

- ▶ memento du télétravail pour la FPH
- ▶ manager, coopérer et travailler à distance
- ▶ les outils du management à distance
- ▶ piloter et évaluer le télétravail
- ▶ les questions spécifiques auxquelles un encadrant doit savoir répondre
- ▶ témoignages et mises en situation

AFR



#### PUBLIC

Personnels d'encadrement

#### ORGANISME

CITICA

#### DURÉE

1 jour(s)

#### LIEUX & DATES

Le groupe sera mis en place à l'issue du module 1

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
150,00 €

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2019

#### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Développement durable et pratiques professionnelles

AFR

Le développement durable a été introduit en 1987 par la commission mondiale sur l'environnement et le développement dans son rapport « Notre avenir à tous ». 3 dimensions ressortent au niveau du développement durable :

- Environnementale
- Sociale et sociétale
- Economique

Malgré tout, cette notion a tendance à rester encore trop souvent un concept d'initiés. Pourtant, le développement durable est une dynamique qui consiste à penser et à agir autrement. Pour que cette prise de conscience se fasse au quotidien, elle doit être individuelle et collective et concerner tant le citoyen que le professionnel de santé.

Lors du déploiement du PLAN Hôpital 2012, le développement durable s'impose progressivement au sein des établissements de santé. La préoccupation reste forte puisque la loi de santé du 26 janvier 2016 quant à elle, comprend un volet environnement santé.

Le développement durable peut, dans un contexte financier tendu, être perçu comme une véritable opportunité pour renforcer la performance des établissements et fédérer les personnels autour d'un projet commun. Parallèlement, les logiques de certifications prennent en compte l'engagement de l'établissement dans le développement durable, la gestion des ressources humaines, des fonctions logistiques et des infrastructures ainsi que la qualité et la sécurité environnementale.



**PUBLIC**  
Tout public.

**ORGANISME**  
GENERALE D'INNOVATION

**DURÉE**  
3 jour(s)

**LIEUX & DATES**  
ANFH PICARDIE

**Groupe 1 :**  
22.23/05 29/06/2018

**COÛT PÉDAGOGIQUE**  
par agent sur la base d'un groupe  
de 10 agents  
353,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
31 décembre 2020

### OBJECTIF

- **Valoriser** les pratiques professionnelles individuelles et collectives pouvant s'intégrer dans une démarche de développement durable dans le secteur de la santé
- **Maîtriser** les notions fondamentales en matière de développement durable
- **Mesurer** les enjeux et impacts du développement durable dans le secteur de la santé
- **Identifier** les bénéfices pour les professionnels et les patients
- **Repérer** les bonnes pratiques professionnelles existantes par un partage d'expérience
- **Mettre** en œuvre une ou des actions concrètes relevant d'une démarche de développement durable



Il est recommandé la présence d'au moins deux personnes d'un même établissement.

### PROGRAMME

#### Jour 1

- **Appréhender** les concepts et les enjeux du Développement Durable, notamment dans un établissement de Santé

#### Jour 2

- **Mesurer** les enjeux et impacts du développement durable dans le secteur de la santé, par un diagnostic Développement Durable rapide et efficace

**INTERSESSION** Mise en œuvre individuelle ou par groupe d'un même établissement d'un diagnostic Développement Durable

#### Jour 3

- **Organiser** la mise en œuvre d'actions concrètes de Développement Durable et anticiper les risques et les bénéfices pour les professionnels, les patients et autres parties prenantes de son établissement.

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## Etre tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux

Les formations initiales conduisant à l'obtention d'un diplôme d'Etat pour les professionnels paramédicaux font l'objet depuis 2009 d'une réforme de leurs dispositifs pédagogiques impactant les modalités d'encadrement en stage.

Suite aux comités de suivi des formations ré-ingéniérées soulignant l'insuffisance de tuteurs formés et l'importance de l'enseignement clinique, des préconisations sur l'encadrement en stage ont été élaborées dans l'instruction du 24/12/2014 relative aux stages professionnalisant en formation infirmière mettant en avant la nécessité de former un tuteur de stage selon le cadrage national.

Les stages des étudiants sont encadrés par des tuteurs qui ont pour mission d'accueillir l'étudiant et d'assurer sa formation dans son cadre d'exercice sous forme de démarche réflexive à partir des situations rencontrées dans sa pratique de soins.

Aussi, la professionnalisation des tuteurs de stage implique pour garantir une formation de qualité certaines exigences en termes de renforcement des connaissances et compétences à l'accompagnement des étudiants dans leur processus de professionnalisation mais aussi d'acquisition en analyse des pratiques.

Afin d'accompagner cette évolution réglementaire, il apparaît essentiel à travers une politique de stage d'établissement de permettre aux tuteurs de mener à bien leur missions sur la base d'un socle commun de compétences, de contenu et d'acquisition d'une posture professionnelle

### OBJECTIF

- ▶ **Accompagner** les tuteurs dans l'acquisition d'une nouvelle posture professionnelle
- ▶ **Se positionner** en tant que tuteur pour favoriser le développement des pratiques en évaluation des compétences
- ▶ **Renforcer** ses compétences en pédagogie
- ▶ **Analyser** ses pratiques en identifiant des questions relatives à l'encadrement des étudiants
- ▶ **Favoriser** une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité

### PROGRAMME

#### Jour 1

- ▶ Contextualisation de la formation et identification des différents principes et enjeux
- ▶ Les concepts clés des nouvelles orientations pédagogiques : compétences, apprentissage, l'alternance en formation, professionnalisation et démarche réflexive
- ▶ L'impact de cette approche pédagogique sur la fonction et les missions des tuteurs
- ▶ Les rôles et missions des acteurs clés d'un parcours de stage ainsi que la posture attendue du tuteur vis-à-vis de ces acteurs clés

#### Jour 2

- ▶ Les temps d'un parcours de stage où s'implique le tuteur : de l'accueil à l'évaluation par les étudiants de leur stage
- ▶ Les outils existants ou à construire à utiliser lors de ces différents temps du tutorat ?
- ▶ La méthodologie pour définir les situations d'apprentissage (prévalentes) en stage et rédaction de situations d'apprentissage
- ▶ La méthodologie pour formuler des objectifs de stage et rédaction d'objectifs de stage - La place de l'évaluation dans un processus d'apprentissage (en particulier dans le milieu de la santé où la place de l'erreur dans l'apprentissage est à circonscrire)
- ▶ La mise en œuvre de l'évaluation comme tuteur ?

**INTERSESSION** : Mise en œuvre et expérimentation des compétences développées en J1 et J2. Ce travail d'expérimentation

sera analysé en J3 et J4. Les connaissances

à compléter seront apportées au regard des besoins identifiés par ces analyses de pratiques professionnelles et d'expérimentation.

#### Jour 3

- ▶ Retour d'expérience du temps intersession et analyse de sa pratique de tuteur dans l'accueil et l'accompagnement et le suivi des étudiants
- ▶ Recherche du sens aux actions mises en place
- ▶ Analyse des outils du tutorat concernant l'accueil, l'encadrement et le suivi travaillé pendant le temps d'intersession - Sémantique, méthodes et modalités de la pratique réflexive de tuteur

#### Jour 4

- ▶ Retour d'expérience du temps intersession et analyse de sa pratique de tuteur dans l'évaluation du parcours de stage de l'étudiant
- ▶ 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 de l'étudiant au regard de son niveau et de son parcours de formation et les référentiels de formation
- ▶ L'utilisation et l'accompagnement de l'étudiant pour renseigner le portfolio (lien avec les feuilles d'évaluation de compétences pour certaines formations)
- ▶ Les relations du tuteur avec les autres acteurs du tutorat (le maître de stage, les membres de l'équipe, le formateur référent de l'institut et l'étudiant) dans cette pratique d'évaluation

AFR



### PUBLIC

Tout professionnel de santé de filière soins, rééducation et médico-techniques chargé des fonctions de tuteur d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médicosociaux de la FPH

### ORGANISME

IFSO

### DURÉE

4 jour(s)

### LIEUX & DATES

**Groupe 1 :**  
ANFH PICARDIE  
23.24/01 13.14/03/2018

**Groupe 2 :**  
OISE  
25.26/01 15.16/03/2018

**Groupe 3 :**  
CH GUISE  
18.19/09 06.07/11/2018

**Groupe 4 :**  
AISNE  
20.21/09 08.09/11/2018

**Groupe 5 :**  
CH ABBEVILLE  
19.20/04 31/05 01/06/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
497,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière

AFR

En matière de laïcité, les établissements publics de santé ainsi que les établissements sociaux et médico-sociaux doivent veiller au respect de deux règles fondamentales :

- stricte neutralité de la part des personnels exerçant dans ces établissements qui ne doivent manifester d'aucune façon une appartenance religieuse ;
- respect des croyances des patients et résidents accueillis dans les établissements de la FPH qui doivent pouvoir suivre les préceptes de leur religion, ces droits s'exerçant dans le respect de la liberté des autres patients ou résidents.

Les évolutions sociétales et le contexte de l'actualité rendent nécessaires une affirmation et une clarification de ces principes.

Ainsi, plusieurs actions récentes du gouvernement visent au renforcement des principes de laïcité dans la fonction publique et dans les établissements de santé.

Une proposition d'action de formation relative aux Principes et fondamentaux de la laïcité avait été inscrite dans la circulaire DGOS du 19 juillet 2013 relative aux orientations de développement des compétences pour l'année 2014.

Cependant, un certain nombre d'indicateurs font apparaître le besoin d'une nouvelle action de formation, renforcée qui pourrait être déployée dans l'objectif d'accompagner au mieux les équipes hospitalières sur ce sujet.

### OBJECTIF

- ▶ **Accompagner**, dans le cadre d'une démarche institutionnelle, les professionnels de santé à la gestion de situations de conflits éventuels sur ce sujet
- ▶ **Maîtriser** les principes fondamentaux de la laïcité
- ▶ **Identifier** les droits et devoirs des personnels et des patients en situation d'accompagnement et de soins
- ▶ **Repérer** les situations de conflits éventuels dans l'interaction entre principes républicains et les convictions individuelles
- ▶ **Mobiliser** des techniques de médiation adaptées aux situations rencontrées
- ▶ **Appliquer** des méthodes et outils adaptés dans l'établissement
- ▶ **Améliorer** ses pratiques sur la base des retours d'expériences



Il est souhaitable qu'une équipe pluri-disciplinaire constituée de personnes ressources (de 2 à 3 personnes en fonction des établissements) puisse participer conjointement à une même session de formation, permettant la mise en œuvre d'une démarche institutionnelle.

### PROGRAMME

- ▶ **Définir** le concept de 'laïcité' à la française au travers et à partir de notre histoire
- ▶ **Montrer**, à travers les textes comment le principe de laïcité associe pour les agents et les usagers, la neutralité du service public et leur liberté religieuse
- ▶ **Définir** les grands principes de laïcité dans la FPH
- ▶ **Développer** une approche juridique et pragmatique répondant aux préoccupations de terrain
- ▶ **Prévenir** des situations de tensions
- ▶ **Communiquer** en situation transculturelle et en situation de soins transculturelle
- ▶ **Appréhender** les outils de la communication non violente et de la relation d'aide
- ▶ **Appliquer** des méthodes et outils adaptés dans l'établissement



#### PUBLIC

Référent Laïcité  
Cadre de direction, encadrement médical et non médical  
Médiateurs médicaux et non médicaux  
Membres du CHSCT  
Représentants des usagers  
Représentant des aumôniers de l'établissement désignés par leurs pairs.  
Personnels médicaux, soignants et administratifs en contact avec les patients et les familles

#### ORGANISME

EMS

#### DURÉE

3 jour(s)

#### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

#### Groupe 1 :

28.29/05 22/06/2018

#### Groupe 2 :

10.11/09 28/09/2018

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
208,00 €

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020

#### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## Nouvelles technologies et confidentialité

Les nouveaux outils numériques (réseaux sociaux, YouTube, smartphone) permettent à chacun de partager leur quotidien. On peut observer des dérives de professionnels ou de patients quant à la divulgation d'informations, personnelles, médicales, administratives, sociales ou d'événements recueillis dans l'enceinte de l'hôpital.

Photos ou vidéos, prises par des soignants, des familles ou des patients, de personnes (en premier ou second plan) n'ayant pas donné leur consentement.

Commentaires et jugements, concernant des professionnels, apportés sur les réseaux sociaux.

Vidéos de soignants au sein de l'hôpital sans demande d'autorisation auprès de l'institution.

Informations confidentielles retranscrites sur les réseaux sociaux. Il apparaît donc nécessaire de sensibiliser l'ensemble des agents aux risques de telles pratiques.

### OBJECTIF

- ▶ **Utiliser** les nouvelles technologies dans le respect de la déontologie professionnelle.
- ▶ **Définir** le cadre juridique et les différents concepts : respect, confidentialité, discrétion, secret professionnel, déontologie.
- ▶ **Identifier** les nouvelles problématiques sur le plan sociologique et culturel engendrés par l'utilisation des nouvelles technologies.
- ▶ **Analyser** les limites et risques de l'usage des outils numériques sur le plan institutionnel, professionnel et personnel.
- ▶ **Repérer** les conséquences juridiques sur le plan personnel et collectif, les actions de recours et de protection de l'établissement.
- ▶ **Participer** à la mise en œuvre d'un dispositif de régulation de l'utilisation de ces outils notamment dans le cadre d'une sensibilisation des professionnels et/ou des usagers.

### PROGRAMME

A partir de 3 scénarii « fil rouges » (situations « concrètes » : conversation Facebook...)

Le phénomène des nouvelles technologies communicantes, ses causes et ses effets :

- ▶ la « vase communicante » ;
- ▶ le numérique et nous, le numérique et moi ; valorisation des bonnes pratiques, repérage des pratiques problématiques ;

Compréhension du cadre juridique :

- ▶ les impératifs à respecter (secret, confidentialité, devoir de réserve, droit à l'image...);
- ▶ les risques encourus (responsabilités civile pénale et disciplinaire), et les recours possibles

Formalisation d'un référentiel des bonnes pratiques sur le plan « usage » et « juridique »

Élaboration d'un plan d'amélioration des pratiques (modèle de charte de bonnes pratiques...)

AFR



**PUBLIC**  
Tout public

**ORGANISME**  
INFOR SANTE

**DURÉE**  
3 jour(s)

**LIEUX & DATES**  
ANFH PICARDIE

**Groupe 1 :**  
26.27/03  
16/04/2018

**Groupe 2 :**  
17.18/09  
08/10/2018

**COÛT PÉDAGOGIQUE**  
par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
364,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
31 décembre 2019

**CONTACT**  
**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr  
**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Se préparer à la retraite

AFR

La retraite représente un moment particulier de l'existence et peut être parfois vécue de façon difficile du fait de cette rupture avec son rythme de vie, ses habitudes, ses rituels. La retraite constitue un nouveau départ et implique un certain nombre de changements qu'il est nécessaire d'appréhender. Comment faire pour faciliter cette transition ?

### OBJECTIF

Etre au clair avec tous les aspects « administratifs » de la retraite (changement de statut, protection sociale du retraité...) :

- Identifier toutes les démarches et filières nécessaires pour la constitution de son dossier administratif
- Faire valoir ses droits juridiques et fiscaux

Aborder sereinement la transition vie professionnelle/retraite :

- Comprendre le phénomène du vieillissement
- Se maintenir en santé sur le plan physique, psychologique, affectif et sexuel
- Organiser son départ
- Se situer dans la vie sociale
- Élaborer son projet de vie

### PROGRAMME

Jour 1 matin :

le sens de la retraite

- Les représentations de la retraite
- Evolutions sociales et temps de retraite
- La problématique de la retraite

Jour 1 après-midi :

les démarches administratives préparatoires

- Le changement de statut et les démarches administratives
- Le système français des retraites
- Les conséquences financières
- Les derniers mois d'activité

Jour 2 matin :

la gestion du patrimoine

- Les impôts
- Les exonérations de taxe
- Les droits juridiques et fiscaux
- La transmission du patrimoine
- Les aides juridiques.

Jour 2 après-midi :

la gestion des relations interpersonnelles

- Les lieux de sociabilité
- Vie affective et psychologique : faire évoluer la relation de couple
- La vie en famille
- Le projet de retraite individuel
- Préparation du travail d'intersession

Jour 3 matin :

le capital santé (angle médical)

- Le corps et le bien-être à l'âge de la retraite (évolution des grandes fonctions corporelles, que faire pour bien vieillir ? L'activité physique)

Jour 3 après-midi :

le capital santé (angle nutrition)

- La diététique et l'équilibre alimentaire (évolution des besoins nutritionnels, prévention de maladies, surveillance du poids, exemples de menus équilibrés, régimes spécifiques, ce qu'il faut faire et ne pas faire)

Jour 4 matin :

le temps de la retraite

- Présentation du cheminement effectué durant l'intersession
- Entrer dans sa retraite
- Demeurer ou redevenir acteur de sa vie

Jour 4 après-midi :

le temps de la retraite

- Emploi du temps à la retraite (les activités de loisirs, les activités culturelles et de connaissance, un rôle à découvrir : grands-parents, les engagements possibles)

#### PUBLIC

Toute personne à 3 ans maximum de la retraite

#### ORGANISME

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### DURÉE

4 jour(s)

#### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

#### Groupe 1 :

01.02/02  
12.13/02/2018

#### Groupe 2 :

15.16/03  
05.06/04/2018

#### Groupe 3 :

10.11/09  
04.05/10/2018

#### Groupe 4 :

19.20/11  
06.07/12/2018

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe  
de 10 agents  
454,00 €

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

14 décembre 2019

#### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## Travailler la nuit

Le travail de nuit représente une des particularités de l'univers hospitalier. La prestation de soin exigeant la continuité, le personnel de nuit, autrefois appelé « veilleur de nuit », contribue à la prise en charge du patient ou du résident qu'elle soit technique, relationnelle ou éducative.

Le travail de nuit se distingue de celui de jour en termes d'ambiance, de temps et d'espace. De plus, le travail de nuit a de multiples conséquences sur la santé, et peut engendrer des troubles psychiques importants.

L'isolement est omniprésent et les personnels doivent faire face à des urgences de plus en plus difficiles.

### OBJECTIF

- ▶ **Acquérir** les connaissances spécifiques concernant la physiologie du sommeil ;
- ▶ **Identifier** les difficultés liées au travail de nuit en vue d'ébaucher des solutions ;
- ▶ **Identifier** les difficultés et risques en matière d'alimentation et les conduites recommandées ;
- ▶ **Identifier** les problématiques propres au travail de nuit ;
- ▶ **Affirmer** et reconnaître sa qualité et sa compétence par une juste estimation de sa spécificité ;
- ▶ **Développer** la communication et la collaboration avec les équipes de jour ;
- ▶ **Identifier** des axes d'amélioration individuels et collectifs en vue d'assurer la continuité des soins ;
- ▶ **Identifier** les manifestations d'angoisse, d'anxiété, de stress liées à la nuit, les éléments déclencheurs et adapter son comportement ;
- ▶ **Faire face** aux situations difficiles la nuit ;
- ▶ **Dégager** des axes d'amélioration de prise en charge des patients la nuit

### PROGRAMME

#### Jour 1

**Ouverture sur une réflexion quant au vécu des participants : motivation, choix du travail de nuit, avantages et difficultés...**

#### Le sommeil la nuit

- ▶ Les fonctions cognitives de l'adulte versus la Les rythmes du sommeil ;
- ▶ Les troubles du sommeil et la récupération. Travail de nuit et rythmes biologiques
- ▶ Chronologie et sommeil ;
- ▶ Structure biologique temporelle de l'individu ;
- ▶ Le concept d'horloge biologique ;
- ▶ Les rythmes biologiques. Travail de nuit et déphasage
- ▶ Les perturbations des phases biologiques et la désynchronisation de l'organisme ;
- ▶ L'effet du travail de nuit sur la santé ;
- ▶ Les perturbations du rythme circadien et les effets sur la vigilance. Travail de nuit et conséquence sur les fonctions et rythmes alimentaires
- ▶ Le risque de désynchronisation des repas et ses conséquences ;
- ▶ Alimentation et qualité du sommeil ;
- ▶ Les recommandations des professionnels du sommeil.

#### Jour 2

#### Le cadre spécifique de l'exercice de nuit

- ▶ Les différents intervenants de la nuit ;
- ▶ Les rôles et les missions de chacun ;
- ▶ Le cadre particulier de l'exercice du travail de nuit. Exercice professionnel, responsabilité et droits du professionnel

- ▶ La réglementation relative aux compétences professionnelles ;
- ▶ Les règles professionnelles et la déontologie ;
- ▶ Législation du travail et de travail de nuit.
- ▶ Les répercussions de la nuit sur l'être humain, sur le malade
- ▶ Les différentes phases d'une nuit de travail ;
- ▶ Un bouleversement des « hiérarchies ordinaires ». Le lien avec les équipes de jour
- ▶ La continuité des soins dans le temps : notion d'équipe, complémentarité des rôles...
- ▶ La qualification et l'expérience des soignants de nuit : la responsabilité, l'isolement...
- ▶ Les actions à mettre en place en vue d'une amélioration de la communication et de la transmission.

#### Jour 3

#### Les répercussions de la nuit sur l'être humain, le malade en particulier

- ▶ Le respect du patient ;
- ▶ La prise en charge de l'angoisse, de l'anxiété, des peurs, du stress...
- ▶ La douleur de la nuit ;
- ▶ Répondre à l'urgence la nuit ;
- ▶ L'impotence fonctionnelle ;
- ▶ L'incontinence ;
- ▶ Le décès la nuit.

**Construction individuelle de son plan de prévention et d'amélioration sur la base d'une matrice**

AFR



#### PUBLIC

Professionnels des services de soins exerçant leur activité professionnelle de nuit.

#### ORGANISME

INFOR SANTE

#### DURÉE

3 jour(s)

**LIEUX & DATES**  
**Groupe 1 :**  
 EHPAD LA CAPELLE  
 17.18.19/04/2018

**Groupe 2 :**  
 ANFH PICARDIE  
 29.30.31/05/2018

**Groupe 3 :**  
 OISE  
 16.17.18/10/2018

**COÛT PÉDAGOGIQUE**  
 par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
 283,50 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
 24 septembre 2018

#### CONTACT

**Manuella CALADO**  
 m.calado@anf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
 e.dupe@anf.fr

## Construire et animer une démarche GPMC

AFC



### PUBLIC

Personnes en charge du pilotage de la démarche GPMC - Chef de projet/ équipe projet GPMC - DRH/ Responsable/membres équipe RH, a minima 2 à 3 personnes d'un même établissement

### ORGANISME

MARCHÉ  
MULTIATTRIBUTAIRE

### DURÉE

2 à 4 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
240,00 € à 640,00 € selon l'organisme choisi

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

20 mai 2019

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents. Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;
- mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
- déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
- élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière. Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

### OBJECTIF

- ▶ **Mettre** en place une démarche GPMC
- ▶ **Situer** la GPMC au cœur des orientations stratégiques de l'établissement
- ▶ **Acquérir** un langage commun à partir des fondamentaux de la GPMC
- ▶ **S'approprier** les techniques et outils de pilotage et de gestion de projet
- ▶ **Accompagner** les changements induits par la GPMC
- ▶ **Établir** une feuille de route pour son propre établissement
- ▶ **Communiquer** auprès des différents acteurs



Formation à destination du groupe projet à réaliser en INTRA ou à l'échelle d'un groupement d'établissements

### PROGRAMME

Dans le cadre de ce marché, plusieurs prestataires ont été retenus afin de vous proposer une offre à la carte en fonction des besoins et de l'état d'avancement du déploiement de la politique GPMC au sein de l'établissement. Aussi, merci de nous contacter pour obtenir le détail des programmes retenus.

## Formation de Formateurs internes à la conduite de l'entretien professionnel

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents. Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;
- mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
- déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
- élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

### OBJECTIF

- ▶ **Animer** une session de formation sur la thématique de l'entretien professionnel au sein de son établissement.
- ▶ **Identifier** les concepts clés de la pédagogie pour adultes
- ▶ **Repérer** les messages à transmettre en matière de GPMC et la méthodologie de l'entretien professionnel en lien avec les objectifs de son établissement
- ▶ **Expérimenter** l'animation de séquences de formation sur la base d'outils proposés par l'organisme



#### Pré-requis

Avoir animé des sessions de formation

Avoir été formé sur les notions de compétences et d'entretien professionnel

### PROGRAMME

Dans le cadre de ce marché, plusieurs prestataires ont été retenus afin de vous proposer une offre à la carte en fonction des besoins et de l'état d'avancement du déploiement de la politique GPMC au sein de l'établissement. Aussi, merci de nous contacter pour obtenir le détail des programmes retenus.

AFC



#### PUBLIC

Binôme recommandé

#### ORGANISME

MARCHÉ  
MULTIATTRIBUTAIRE

#### DURÉE

3 jour(s)

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
330,00 € à 432,00 €  
selon l'organisme choisi

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mars 2019

#### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Intégrer la notion de compétences dans l'entretien

AFC



### PUBLIC

Toutes les personnes encadrant une équipe, agents de service RH/ Formation en charge du dispositif GPMC et ayant déjà des notions sur les compétences et l'évolution des compétences.

### ORGANISME

MARCHÉ  
MULTIATTRIBUTAIRE

### DURÉE

4 à 5 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
480,00 € à 576,00 €  
selon l'organisme choisi

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

12 février 2019

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents. Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;
- mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
- déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
- élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

### OBJECTIF

#### Module 1 : La notion de compétences

#### Déterminer et évaluer les compétences existantes et attendues des membres d'équipe

- **Situer** le rôle du cadre dans la démarche GPMC.
- **S'approprier** les concepts clefs associés à la notion de compétences.
- **Appréhender** la méthodologie d'élaboration de fiche métier/emploi/poste adaptée à l'établissement.
- **Définir** et évaluer les compétences en situations professionnelles.
- **Identifier** le différentiel entre les compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel
- **Élaborer** un plan d'action collectif et individuel.

#### Module 2 : l'entretien professionnel

- **Mener** un entretien professionnel en fonction des orientations de la politique de l'établissement en matière de GPMC
- **Identifier** les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel.
- **Appliquer** une méthodologie d'évaluation intégrant des outils proposés.
- **Établir** un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation.
- **Déterminer** à partir des résultats attendus, les objectifs individuels et collectifs et les moyens associés.

### PROGRAMME

Dans le cadre de ce marché, plusieurs prestataires ont été retenus afin de vous proposer une offre à la carte en fonction des besoins et de l'état d'avancement du déploiement de la politique GPMC au sein de l'établissement. Aussi, merci de nous contacter pour obtenir le détail des programmes retenus.

## Pérenniser sa démarche de GPMC et en exploiter les données au profit de sa politique RH

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents. Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;
- mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
- déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
- élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

### OBJECTIF

Utiliser la GPMC comme outil d'adaptation aux évolutions des métiers et de l'environnement de l'établissement.

- ▶ **Articuler** les besoins actuels et futurs en matière de PMC
- ▶ **Mettre** en place des tableaux de bords adaptés

- ▶ **Analyser** les données de la GPMC pour définir et mettre en œuvre des plans d'actions RH à court et moyen terme
- ▶ **Mobiliser** les différents acteurs
- ▶ **Développer** le volet prospectif de la GPMC pour accompagner le changement

### PROGRAMME

Dans le cadre de ce marché, plusieurs prestataires ont été retenus afin de vous proposer une offre à la carte en fonction des besoins et de l'état d'avancement du déploiement de la politique GPMC au sein de l'établissement. Aussi, merci de nous contacter pour obtenir le détail des programmes retenus.

AFC



### PUBLIC

Chef de projet/équipe projet GPMC - DRH/Responsable/membres des équipes RH

### ORGANISME

MARCHÉ  
MULTIATTRIBUTAIRE

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
220€ à 288€ selon l'organisme choisi

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

12 février 2019

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Elaborer un plan d'action pour la mise en place du nouveau dispositif DPC dans les établissements de santé

AFR



### PUBLIC

Personnels des Directions des Ressources Humaines et des Affaires Médicales  
Représentant de la CME et de la Commission DPC  
Référénts DPC  
Direction des soins  
Responsable Qualité  
Responsable de formation  
Formateur interne

### ORGANISME

ANTIDOTE EXPERTISE

### DURÉE

5 jour(s)

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
550,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

18 juillet 2020

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

Le Développement professionnel continu (DPC), a été réformé par la loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé et ses textes d'application. En décembre 2015, les nouvelles orientations pluriannuelles prioritaires de DPC pour 2016-2018 sont venues impacter les programmes jusqu'ici proposés pour recentrer les actions admissibles sur les pratiques cliniques. En outre, la création des groupements hospitaliers de territoire (GHT) impacte aussi l'élaboration et l'achat de programmes et d'actions DPC. Dans ce contexte, l'ANFH propose un dispositif d'appui à ses établissements adhérents pour déployer le nouveau dispositif DPC.

La présente formation-action correspond à une offre globale pour se mettre à jour sur le nouveau dispositif DPC et elle intègre un état des lieux (réalisé en 1ère partie de formation et en intersession au moyen d'une grille type adaptée à chaque structure) débouchant sur un plan d'actions sur mesure (actions identifiées en cours de formation puis formalisées sous forme de plan en fin de formation). Elle peut être conduite soit en établissement (formule intra), soit en inter-établissements.

En 5 jours, les consultants d'ANTIDOTE EXPERTISE vous accompagneront dans cette démarche pour vous aider à vous approprier pleinement ce nouveau dispositif en l'intégrant aux spécificités de votre établissement. Notre approche pragmatique et nos outils simples vous aideront à rendre effectif le DPC de vos professionnels.

### OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les évolutions du nouveau cadre juridique du DPC
- ▶ **Réaliser** un autodiagnostic de sa structure sur la mise en place du DPC
- ▶ **Identifier** les différents acteurs internes et externes du DPC et situer leurs rôles respectifs pour favoriser la mise en œuvre du DPC
- ▶ **Identifier** les points clés pour la réussite du DPC en matière d'ingénierie des plans DPC et des formations DPC
- ▶ **Mobiliser** les acteurs médicaux et non médicaux au moyen d'un plan de communication pour faire vivre le DPC
- ▶ **Mettre** en œuvre un plan d'actions pour optimiser le DPC dans son établissement et suivre ce plan d'actions

### PROGRAMME

#### Comprendre les évolutions du nouveau cadre juridique du DPC (Jour 1)

- ▶ Qu'est-ce que le Développement Professionnel Continu ?
- ▶ De la loi HPST à la loi de modernisation de notre système de santé
- ▶ Ce qui change et ce qui se maintient

#### Réaliser un autodiagnostic de sa structure sur la mise en place du DPC (Jour 2)

- ▶ Sur quels points diagnostiquer sa structure ?
  - L'organisation
  - La communication
  - Lien avec la qualité et la sécurité des soins et les pratiques cliniques des professionnels
  - Etre ODPC et la mutualisation avec d'autres structures
  - Suivi des obligations des personnels en DPC
  - Financement et imputation du DPC
- ▶ Quels outils diagnostiques ?

#### Identifier les différents acteurs internes et externes du DPC et situer leurs rôles respectifs pour favoriser la mise en œuvre du DPC (Jour 3)

- ▶ Quels acteurs internes et externes du DPC et rôles de chacun
- ▶ Nécessaire collaboration des acteurs ressources pour la cohérence, l'efficacité et l'efficience du dispositif

#### Identifier les points clés pour la réussite du DPC en matière d'ingénierie des plans DPC et des formations ou actions DPC (Jour 4)

- ▶ Choisir et prioriser les thématiques pertinentes
- ▶ Définir précisément le public visé
- ▶ Des objectifs de développement des compétences précis et réalistes
- ▶ Professionnaliser les acteurs de la formation et du DPC pour la qualité pédagogique et l'optimisation de l'impact des actions
- ▶ Développer un dispositif d'évaluation des actions DPC

#### Mobiliser les acteurs médicaux et non médicaux au moyen d'un plan de communication pour faire vivre le DPC dans son établissement (Jour 5)

- ▶ L'élaboration d'un plan de communication DPC
- ▶ Objectifs, moyens et messages pour mobiliser les acteurs médicaux et non médicaux

#### Mettre en œuvre un plan d'actions pour optimiser le DPC dans son établissement et suivre ce plan d'actions (Jour 5 et exploitation des travaux des 4 journées précédentes)

- ▶ Les indicateurs de suivi et de résultat du dispositif DPC
- ▶ Formalisation du plan d'actions en faveur du DPC

# Elaborer un plan de formation établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC

Le Développement professionnel continu (DPC), a été réformé par la loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé et ses textes d'application. En décembre 2015, les nouvelles orientations pluriannuelles prioritaires de DPC pour 2016-2018 sont venues impacter les programmes jusqu'ici proposés pour recentrer les actions admissibles sur les pratiques cliniques. Ces plans de DPC sont directement impactés par les changements réglementaires liés aux obligations de DPC et à ses modalités de mise en œuvre, et savoir en construire dans ce nouveau cadre nécessite donc une actualisation.

## OBJECTIF

- ▶ **Articuler** le plan de formation avec les recommandations de parcours DPC des professionnels de santé médicaux et non médicaux
- ▶ **Faciliter** l'intégration des actions pluri professionnelles dans le plan de formation (permettant notamment la participation conjointe des professionnels médicaux et paramédicaux)
- ▶ **Mobiliser** les professionnels médicaux et paramédicaux autour de leurs parcours



Appropriation des différentes nouveautés à distance En présentiel : travaux opérationnels sur la construction des plans Accompagnement personnalisé via une plateforme interactive : espace forum permettant le lien entre stagiaires et avec le formateur dans la mise en œuvre du plan DPC

## PROGRAMME

- 1) Échange téléphonique (1h) sur la formation et les objectifs
  - 2) SUR PLATEFORME - en amont
    - ▶ Appropriation des nouveautés liées au DPC, des nouvelles orientations nationales
    - ▶ **Auto-diagnostic** du plan de formation de son établissement
  - 3) Jour 1 et 2
    - ▶ Identifier les étapes de construction d'un plan DPC
    - ▶ L'articulation avec le plan de formation
    - ▶ Constituer et formaliser un plan DPC d'établissement à partir des éléments acquis, de l'existant au sein de son établissement et en différents actions médicales et non médicales
    - ▶ Identifier les synergies possibles au niveau pluriprofessionnel
    - ▶ Règles de financement des actions médicales et paramédicales : imputabilité des OPCA, règles d'achat au sein des GHT...
    - ▶ Mobilisation des acteurs et accompagnement au changement
- Puis pendant 6 mois : Accompagnement à l'élaboration du plan et à son déploiement via une plateforme interactive

AFR



## PUBLIC

Référents DPC, gestionnaire du DPC, DAM, DRH, Qualité, direction des soins, responsables/chargés de formation, concepteur/animateur de programme/action de DPC

## ORGANISME

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## DURÉE

3 jour(s)

## LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

### Groupe 1 :

15.16/02/2018

## COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
365,00 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

18 juillet 2020

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Etre référent DPC

AFR

Le Développement professionnel continu (DPC) a été réformé par la loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé et ses textes d'application. En décembre 2015, les nouvelles orientations pluriannuelles prioritaires de DPC pour 2016-2018 sont venues impacter les programmes jusqu'ici proposés pour recentrer les actions admissibles sur les pratiques cliniques.

Ces évolutions réglementaires impactent directement le déploiement du DPC dans les établissements. Il est donc important de proposer aux référents internes en charge du DPC une formation afin qu'ils puissent devenir de véritables « ambassadeurs » du DPC en interne, capable d'impulser et d'animer une démarche de déploiement du DPC en mobilisant l'ensemble des acteurs parties prenantes.

Il est recommandé, pour un déploiement opérationnel du DPC après cette formation, qu'un établissement identifie un binôme voir un trinôme de référents (soignant, administratif, médical)

### OBJECTIF

- ▀ **Maîtriser** les concepts clés et enjeux du DPC
- ▀ **Identifier** les ressources internes et externes pour la mise en œuvre du DPC (organismes de formation, de DPC...)
- ▀ **Inform**er toutes les personnes concernées de l'établissement sur la réforme, les règles du DPC, l'ingénierie des programmes et actions prioritaires, le plan de formation et plan DPC
- ▀ **Faire connaître** l'offre DPC dans son établissement ou en inter-établissement
- ▀ **Mobiliser** les personnels médicaux et non médicaux sur les évolutions du DPC



Accompagnement personnalisé via une plateforme interactive à la suite de la formation : espace forum permettant le lien entre stagiaires et avec le formateur Pour faciliter le transfert des acquis de cette formation dans l'établissement, il est souhaitable qu'un trinôme se forme autour des 3 fonctions suivantes pour cette formation : Soignant, médecin, personnel administratif en charge du DPC.

### PROGRAMME

#### Jour 1

- ▀ Recueil des attentes
- ▀ Bilan des dispositifs de Développement Professionnel Continu existants avant 2016
- ▀ Les enjeux du « Nouveau DPC »
- ▀ La loi 2015 et l'évolution du dispositif national : quels impacts pour les établissements ?
- ▀ Identification du rôle du référent DPC et de ses missions
- ▀ Etat des lieux de l'établissement sur l'existant en matière de communication sur le DPC
- ▀ Définir les personnes concernées par le DPC et par les changements liés au sein de l'établissement
- ▀ Identifier les messages clés à transmettre en fonction des interlocuteurs dédiés

#### Jour 2

- ▀ Mobiliser les acteurs médicaux et non médicaux (travaux autour d'argumentaires et de courts plans de communication)
- ▀ Identifier les activités qui peuvent être fédératrices et les prioriser
- ▀ Construire une cartographie des acteurs internes et externes de la démarche
- ▀ Porter le changement au niveau de l'établissement
- ▀ Construire son plan d'actions Pendant 6 mois : Accompagnement à la mise en œuvre du plan d'actions via une plateforme interactive



#### PUBLIC

Référents DPC (Soignant, médecin, personnel administratif) identifiés en établissement, inter-établissements

#### ORGANISME

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### DURÉE

3 jour(s)

#### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

#### Groupe 1 :

22.23/03/2018

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
320,00 €

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

18 juillet 2020

#### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## Impliquer la communauté médicale hospitalière dans l'élaboration et la mise en oeuvre du DPC Médical

Dans le cadre de la mise en œuvre du DPC dans les établissements, l'ANFH souhaite former les acteurs concernés, notamment ceux impliqués par le DPC médical, à la demande des membres du Conseil du DPC médical Hospitalier. Il s'agit pour les établissements de s'assurer de la mise en œuvre, du fonctionnement et de la promotion du DPC. Pour le DPC médical, la CME est consultée et le président de la CME en coordonne son élaboration. L'objectif poursuivi par l'ANFH est de favoriser l'implication des personnels médicaux dans la co-construction du plan de DPC médical, d'inciter le travail collaboratif et pluriprofessionnel autour de l'élaboration du plan de DPC, notamment pour l'analyse des pratiques professionnelles. Pour se faire, il semble primordial de favoriser l'émergence d'une culture commune autour du DPC (connaissance du dispositif, élaboration et mise en œuvre).

### OBJECTIF

- ▶ **Contribuer** collectivement à l'élaboration du plan de DPC médical
- ▶ **Identifier** les concepts clés du DPC et la cartographie des acteurs institutionnels au niveau national, territorial et local
- ▶ **Identifier** le positionnement éventuel de l'établissement en tant qu'ODPC (établissement, territoire, coopération inter établissements)
- ▶ **Repérer** les acteurs et structures internes mobilisés dans la construction du plan DPC médical.
- ▶ **Identifier** les étapes de la construction et de la réalisation d'un plan DPC dans le respect d'une démarche qualité.
- ▶ **Identifier** les leviers de promotion DPC

### PROGRAMME

#### Module distanciel n°1 (2 heures)

- ▶ **Appréhender** les éléments fondamentaux du DPC
- ▶ **Identifier** les acteurs clés du DPC

#### Présentiel n°1 (1 jour)

- ▶ **S'approprier** le dispositif DPC
- ▶ **Repérer** le rôle des acteurs dans la construction du Plan DPC médical
- ▶ **Préparer** le travail d'intersession sur les pratiques de construction d'un plan DPC Module distanciel n°2 (2 heures)
- ▶ **Identifier** le rôle et les enjeux d'un ODPC

#### Module distanciel n°3 (2 heures)

Dans le cadre d'un travail d'observation des pratiques, collecter les données nécessaires pour élaborer un plan DPC et initier une démarche de collaboration

#### Présentiel n°2 (1 jour)

- ▶ **Identifier** les étapes clés contribuant à l'élaboration du plan DPC médical (exploitation des travaux intersessions)
- ▶ **Acquérir** une méthodologie et les outils pour promouvoir le DPC
- ▶ **Préparer** le suivi de l'application de la démarche d'élaboration du plan DPC médical

#### Module distanciel n°4

- ▶ Le suivi de la démarche d'élaboration du plan DPC médical

### AFC



### PUBLIC

Le personnel médical des établissements de santé adhérents au DPC médical

### ORGANISME

INFIPP

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

#### Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
389,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

29 janvier 2019

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

# Accompagner les managers

Au-delà des aptitudes techniques essentielles à l'exercice de son métier de terrain, le rôle du manager s'enrichit de nouvelles compétences managériales, organisationnelles et relationnelles afin de devenir un véritable leader au sein de son équipe et de son établissement.

Pour accompagner les managers, nous proposons donc des actions de formations qui permettent de développer leurs connaissances et compétences dans leur champ professionnel. De nouvelles thématiques sont proposées chaque année en lien avec l'actualité (Ex 2018 : réforme de la tarification des EHPAD autonomes) ou les préoccupations terrain (Ex 2018 : gestion des plannings).

Pour permettre au manager d'acquérir une culture sur la connaissance du fonctionnement, de son propre rôle dans la structure, dans l'équipe et dans l'accompagnement professionnel des agents, nous avons également déployé des espaces de discussion et d'échanges depuis 2016 : les conférences managériales.

## LES ACTIONS

<b>AFR</b>	<b>La gestion des plannings</b>
<b>AFR</b>	<b>Le rôle du manager face à la violence et l'agressivité en institution</b>
<b>AFR</b>	<b>Management et bien-être au travail</b>
<b>AFR</b>	<b>Outils et démarche de médiation pour le manager</b>
<b>AFR</b>	<b>Réforme de la tarification des EHPAD</b>

## LES CONFÉRENCES

<b>CONF AFC</b>	<b>Accompagner le changement</b>
<b>CONF AFC</b>	<b>Faire émerger les besoins de son équipe</b>
<b>CONF AFR</b>	<b>Intégrer un nouvel arrivant</b>
<b>CONF AFC</b>	<b>Le collectif de travail comme levier de la QVT</b>

## La gestion des plannings

Dans un contexte de recherche permanente de l'adéquation entre performance et qualité des soins, d'évolutions légales d'encadrement du temps de travail et de développement du management des équipes, les responsables en charge de l'organisation du temps de travail sont en quête de solutions. Leur mise en œuvre est souvent complexe et chronophage. La difficulté réside en grande partie dans l'assurance d'avoir les personnels adaptés en nombre et en compétence au bon moment pour la prise en charge des malades. Elle réside également dans le fait d'assurer aux personnels une organisation qualitative et équitable de leur travail en respect de la réglementation sur le temps de travail.

### OBJECTIF

- **Maîtriser** le cadre réglementaire de la gestion du temps de travail et son application pratique
- **Appréhender** les enjeux de la gestion des plannings et de la gestion du temps de travail
- **Maîtriser** les modalités de construction des cycles pour une planification efficiente
- **Inscrire** la gestion des plannings dans une gestion globale des effectifs et comprendre l'impact budgétaire pour l'établissement



Afin de faciliter l'échange de bonnes pratiques, cette formation s'articule autour d'un premier module de 2 jours en groupe de 10 à 12 personnes puis d'une conférence qui réunira les participants des 3 sessions. Un questionnaire de positionnement des connaissances des cadres sera envoyé aux participants en amont de la formation afin de former des groupes homogènes, veiller à remplir ce questionnaire c'est contribuer à l'efficacité de la formation !

### PROGRAMME

#### Jour 1

- Règles légales et prérequis organisationnels pour une bonne planification
- Rappel réglementaire sur les thématiques clés du temps de travail et leur application
- Présentation des prérequis organisationnels à la planification et bonnes pratiques
- Principes de planification et construction de cycles de travail (cas pratiques)
- Présentation des principes de construction des cycles de travail
- Mise en place de cas pratiques pour construire des cycles de travail
- Remise de deux cas pratiques supplémentaires aux participants

#### Jour 2

- Construction de cycles de travail (cas pratiques) et échanges sur les prérequis organisationnels des établissements
- Tableaux de service et maîtrise du Titre 1
- Présentation et accompagnement à la construction de tableaux de services
- Echanges sur la gestion de la planification et la gestion budgétaire

AFR

NOU  
VEAU

#### PUBLIC

Cadres de santé ou faisant fonction de cadres de santé

#### ORGANISME

ARTHUR HUNT CONSULTING

#### DURÉE

3 jour(s)

#### LIEUX & DATES

##### Groupe 1 :

ANFH PICARDIE  
05/02 et 21/03/2018  
19/04/2018  
(Conf - lieu à déterminer)

##### Groupe 2 :

CH DE LAON  
06/02 et 22/03/2018  
19/04/2018  
(Conf - lieu à déterminer)

##### Groupe 3 :

OISE  
07/02 et 23/03/2018  
19/04/2018  
(Conf - lieu à déterminer)

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
309,00 €

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

27 juin 2020

#### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr



À l'issue des groupes de formation, une conférence sera organisée le 19 avril 2018, le lieu restant à déterminer.

## Le rôle du manager face à la violence et l'agressivité en institution

AFR

Ce programme de formation vise en toute finalité à accompagner les cadres afin qu'ils soient en capacité d'activer tous les leviers réglementaires, organisationnels et managériaux pour prévenir et contenir ces manifestations et qu'ils assurent ainsi la qualité des soins et des accompagnements, la sécurité de tous et qu'ils œuvrent par ricochet à l'entretien de la motivation des professionnels au travail.

### OBJECTIF

- ▶ **Analyser** les relations agressives/violentes auxquelles les personnels sont confrontés dans leur service/leur établissement
- ▶ **Comprendre** les mécanismes et processus qui conduisent à ces situations à l'aide de grilles de lecture multidisciplinaires
- ▶ **Connaître** le rôle de l'encadrement lors d'une « crise » agressive/violente
- ▶ **Savoir** élaborer et mettre en œuvre des stratégies collectives de prévention pour ces manifestations

### PROGRAMME

- ▶ **Identifier** et analyser les différentes situations d'agressivité vécues ou constatées au sein des établissements et leurs conséquences
- ▶ **Clarifier** la terminologie et les concepts qui gravitent autour de la problématique agressive, violente
- ▶ **Mesurer** les enjeux liés au traitement de cette problématique par l'encadrement à travers les études et les constats
- ▶ **Comprendre** les raisons et les mécanismes des relations agressives, à travers l'éclairage des différentes grilles de lectures
- ▶ **Appréhender** les effets des relations agressives au sein d'une équipe de travail sous l'angle de la psychodynamique du travail
- ▶ **Connaître** les obligations des employeurs et le rôle de l'encadrement dans l'accompagnement des collaborateurs victimes d'agressivité
- ▶ **Savoir** intervenir au cours ou à posteriori des relations agressives, pour traiter le conflit et apaiser les différents interlocuteurs
- ▶ **Savoir** anticiper les situations difficiles et prévenir les conflits
- ▶ **Organiser** en équipe la prévention des relations agressives
- ▶ **Faire** un état des lieux de ses pratiques managériales en matière d'anticipation, de prévention et de gestion des conflits et de l'agressivité, et rédiger un plan d'amélioration de ses pratiques

#### PUBLIC

Tout agent exerçant des fonctions de manager de proximité

#### ORGANISME

DEMETER SANTE

#### DURÉE

3 jour(s)

#### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

#### Groupe 1 :

17.18/05  
08/06/2018

#### Groupe 2 :

13.14/09  
05/10/2018

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
345,00 €

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 juin 2019

#### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Management et bien-être au travail

La prévention des risques psychosociaux et la promotion de la qualité de vie au travail sont devenues des priorités pour les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

En effet, les professionnels de ces structures sont particulièrement exposés aux risques psychosociaux (stress, épuisement professionnel, violence,) du fait de leur rôle même d'accompagnement de personnes vulnérables ainsi que des contraintes et des évolutions de leur environnement de travail. Et ce, alors même que le lien entre qualité de vie au travail et bien-être des usagers a été démontré.

Les encadrants ont un rôle essentiel à jouer auprès des équipes afin de lutter contre les facteurs de risques psychosociaux en favorisant la communication et la reconnaissance, la démarche participative et réflexive sur les pratiques et organisations, en accompagnant le changement et en stimulant la motivation au travail.

Mais, les cadres sont aussi pris au cœur d'injonctions paradoxales et donc eux-mêmes particulièrement exposés aux risques psychosociaux.

### OBJECTIF

- **Identifier** les facteurs de RPS et les dimensions de la QVT pour évaluer le bien-être au travail de son équipe
- **Identifier** son style managérial dominant pour mieux s'adapter et concilier performance et bien-être au travail

- **S'affirmer** comme un manager communicant
- **Développer** la reconnaissance au travail et stimuler la motivation individuelle et collective
- **Accompagner** les changements en prévenant la souffrance

### PROGRAMME

#### Prévention des risques psychosociaux (RPS) et promotion de la qualité de vie au travail (QVT)

- Place du travail et rapport de l'homme au travail
- Concepts et enjeux des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail
- Facteurs de risques psychosociaux - Indicateurs et outils de l'évaluation des RPS et de la QVT - Démarche collective de prévention des risques psychosociaux et rôle des personnels d'encadrement

#### Adaptation de son style de management à l'équipe

- Que manage-t-on ? - Comment concilier performance et qualité de vie au travail ? - Activités et aptitudes du manager
- Les modes de management à mobiliser en fonction des circonstances - Le fonctionnement des collectifs et de phénomènes de groupe au travail - Comment aller vers « l'équipe réelle » ?

#### Etre un manager communicant

- Fondamentaux sur la communication et interactions dans la relation
- Les approches psychocomportementales des relations au travail

- Eviter les malentendus et le décalage entre l'intention et l'impact
- Savoir « dire non » et formuler une critique constructive

#### Reconnaissance au travail et stimulation de la motivation

- Fondamentaux sur la motivation et la reconnaissance au travail,
- Le partage d'objectifs motivants et les feed-back efficaces
- Fédérer par le partage d'une culture et de valeurs professionnelles
- L'échange et la réflexion collégiale pour un travail qui fait sens
- Responsabilité, autonomie et délégation.

#### Accompagnement du changement sans souffrance

- Le changement dans le travail : logiques, typologie, perception
- La démarche d'accompagnement du changement en prévenant la souffrance : changement en 3 phases

AFR

#### PUBLIC

Tout agent exerçant des fonctions de manager de proximité

#### ORGANISME

ANTIDOTE EXPERTISE

#### DURÉE

3 jour(s)

#### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

#### Groupe 1 :

14.15.16/02/2018

#### Groupe 2 :

19.20.21/09/2018

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
345,00 €

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

12 mars 2019

#### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Outils et démarche de médiation pour le manager

AFR

Les équipes sont soumises à de nombreuses pressions, tant organisationnelles que relationnelles. Pour garantir la qualité des soins, il est important de maintenir un bon climat social et d'apaiser les tensions interpersonnelles. Pour cela, les professionnels peuvent s'appuyer sur les techniques de médiation et développer ainsi leurs capacités relationnelles.

### OBJECTIF

- ▶ **Etre** facilitateur de relations positives
- ▶ **S'approprier** les clés d'une communication réussie  
Objectifs spécifiques :
- ▶ **Comprendre** la dynamique des situations de tension (individuelles et collectives) pour les anticiper
- ▶ **Connaître** les objectifs et le cadre de la médiation
- ▶ **Connaître** les méthodes et outils appropriés pour apaiser les tensions et désamorcer les conflits
- ▶ **Utiliser** la médiation comme un outil de communication et de management au quotidien y compris dans un contexte de changement

### PROGRAMME

**Comprendre la dynamique des situations de tension (individuelles et collectives) pour anticiper**

- ▶ Présentations croisées
- ▶ Cadre de fonctionnement
- ▶ Définir - identifier
- ▶ Qu'est ce que le conflit ?
- ▶ Comprendre et repérer
- ▶ Les relations conflictuelles

**Connaitre les objectifs et le cadre de la médiation**

- ▶ Outils de régulations
- ▶ La médiation, un outil de prévention et de gestion
- ▶ La posture du médiateur
- ▶ Positionnement du cadre de la médiation

**Connaître les méthodes et outils appropriés pour apaiser et désamorcer le conflit**

- ▶ Techniques de médiation
- ▶ Les attitudes d'écoute de Porter
- ▶ Le cercle de Fiutak
- ▶ Déjouer les jeux psychologiques
- ▶ Le triangle de Karpman

**Utiliser la médiation comme outil de communication au quotidien y compris dans un contexte de changement**

- ▶ Faire vivre les phases du processus de médiation
- ▶ Le manager-médiateur
- ▶ Utiliser la médiation dans le changement et les réorganisations

### PUBLIC

Encadrants, IRP, Directeurs, médecins du travail, psychologues du travail... de la Fonction Publique Hospitalière

### ORGANISME

GRIEPS

### DURÉE

3 jour(s)

### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

#### Groupe 1 :

24.25/05  
18/06/2018

#### Groupe 2 :

01.02/10  
5/11/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
409,50 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2020

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## Réforme de la tarification des EHPAD

L'article 58 de la loi d'adaptation de la société au vieillissement prévoit une réforme de la tarification et de la contractualisation des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Les décrets et arrêtés à venir porteront notamment sur l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) et le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

### OBJECTIF

Connaître et savoir appliquer les principes, le cadre réglementaire et le calendrier des nouvelles dispositions :

- les CPOM ;

- la tarification « à la ressource » et l'EPRD ;
- le portail national d'information sur les tarifs des EHPAD.

### PROGRAMME

- Défauts de la « tarification administrée »
- Apports de la réforme pour le résident et pour la collectivité.
- Nouveau calendrier budgétaire et les modalités de contractualisation
- Régime juridique d'un CPOM
- Calendrier de mise en place
- Comprendre les grandes étapes pour signer un CPOM
- Indicateurs à mettre en place
- Lien avec l'EPRD
- Nouvelle logique financière
- Compte de résultat prévisionnel et la notion de crédits évaluatifs
- Principe de la libre affectation des résultats et sa traduction
- Importance des flux financiers
- Logique financière de l'EPRD
- Importance de la situation financière de départ
- Bilan financier : fonds de roulement, besoin en fonds de roulement et trésorerie
- Forfait global relatif aux soins et financements complémentaires

- Forfait global relatif à la dépendance et financements complémentaires
- Mise en place de la convergence tarifaire dans le cadre du CPOM
- Existence de tarifs hébergement différenciés
- Evaluation des dépenses par groupe fonctionnel
- Importance de la CAF (capacité d'autofinancement)
- Approbation des politiques d'investissement
- Contrôle de la Capacité d'autofinancement (CAF) et taux cible
- Equilibres du tableau de financement
- Apport ou prélèvement sur le fonds de roulement,
- Contrôle des équilibres globaux.
- Situation financière de fin de période
- Modalités de suivi à mettre en œuvre
- Application au secteur des EHPAD
- Modalités d'affectation des résultats dans le cadre du CPOM et indicateurs de suivi

Suite aux travaux réalisés au cours de l'intersession, reprise en groupe des difficultés rencontrées, apport de compléments et réponses adéquates

AFR



### PUBLIC

Directeurs et personnels en charge des questions financières au sein des EHPAD

### ORGANISME

KPMG

### DURÉE

3 jour(s)

### LIEUX & DATES

#### Groupe 1 :

AMIENS  
08.09/02 22/02/2018

#### Groupe 2 :

SOMME  
26.27/03  
10/04/2018

#### Groupe 3 :

EHPAD CUTS  
06.07/02  
20/02/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
450,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

1 juillet 2020

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

# Accompagner le changement

CONF AFC



## PUBLIC

Professionnel exerçant des fonctions d'encadrement (toutes filières confondues)

## ORGANISME

ANTIDOTE EXPERTISE

## DURÉE

1 jour(s)

## COÛT PÉDAGOGIQUE

1 350,00 € par conférence

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

Toutes les structures sanitaires, sociales et médico-sociales doivent faire face à de profonds changements en termes de gouvernance, d'organisation, de pratiques, culturels, humains, etc... et ceci, dans un contexte très contraint.

Tout changement vient perturber l'individu par l'incertitude qu'il présente en termes d'organisations et de pratiques ou encore par le fait qu'il met à l'épreuve le sentiment de qualité de travail et de qualité de vie au travail. Pourtant, le changement est aussi une opportunité à saisir être acteur d'une évolution positive du travail et des organisations.

Pour être bien vécu, le changement doit être anticipé et s'accompagner tout au long du processus, notamment par une communication adaptée, une approche participative et centrée sur le sens, une facilitation de la projection des acteurs sur le nouvel état à venir.

Les encadrants sont conduits à s'adapter en permanence mais aussi à veiller à accompagner leurs équipes dans le changement des pratiques et des organisations du travail. Ils ont bien souvent à faire face aux écueils de la communication institutionnelle, aux freins des personnels face aux incertitudes liées au changement et aux injonctions de la direction quant à la réussite du projet. Aussi, savoir accompagner le changement est devenu, aujourd'hui, une des compétences clés de l'encadrement.

## OBJECTIF

Dans ce contexte, il convient de permettre aux encadrants de mieux appréhender leur rôle dans la préparation et la mise en place du changement au sein leur service. Tel est l'objectif principal de cette conférence managériale.



La thématique est traitée sous un format conférence qui peut accueillir jusqu'à 60 participants.

## PROGRAMME

### Identifier les différentes étapes de conduite du changement

- Le changement : définitions et hypothèses dans le secteur
- Les acteurs de la conduite du changement
- La préparation : l'évaluation des forces et des faiblesses du projet, la définition d'une stratégie
- Une conduite de projet avec ses outils

### Comprendre les motivations et les résistances des acteurs envers le changement

- Les logiques à l'œuvre dans le changement
  - Les différentes phases du changement
  - et des préoccupations attachées au changement
- Les étapes de la réponse individuelle au changement
  - La motivation en situation de changement -
  - Les causes de résistance, de freins

- Quelle attitude de l'encadrant pour favoriser la levée des freins et soutenir la motivation et la dynamique de changement ?

### Comprendre l'importance et les modalités de communication sur le changement auprès de son équipe

- Les enjeux de la communication associée au changement
- Les temps et modes de communication et leurs impacts
- La communication et ses objectifs - Résultat attendu et forme du message
- Nature des messages ciblés en lien avec la carte socio-dynamique de l'équipe Atelier : Sur la communication dans l'accompagnement du changement

# Faire émerger les besoins de formation de son équipe

La formation continue professionnelle permet à chaque agent de développer ses connaissances et ses compétences tout au long de sa carrière professionnelle. Faire que le travail du professionnel reste apprenant et lui donner notamment par la formation les moyens de s'adapter à ces évolutions contribuent au sentiment de qualité de vie au travail chez les agents. En outre, de ce développement des compétences des professionnels résulte une meilleure qualité du service rendu à l'utilisateur.

Dans le processus de développement des compétences, l'encadrant joue un rôle essentiel à différentes étapes, à commencer dans l'émergence des besoins individuels et collectifs au sein de son équipe.

Cette étape est complexe car, parfois, les agents ne parviennent pas à exprimer leur besoins ou formulent des demandes imprécises ou en décalage avec leurs besoins et ceux du service ou de l'institution. Un travail de clarification, voire d'aide à la prise de conscience, à partir de techniques de communication, incombe alors au cadre pour répondre au mieux aux objectifs de ce recueil des besoins.

## OBJECTIF

Cette formation vise à permettre aux cadres hospitaliers de mieux situer leur rôle dans la formation continue de leur équipe et de s'approprier des outils et techniques pour favoriser l'émergence des besoins de leurs collaborateurs.



La thématique est traitée sous un format conférence qui peut accueillir jusqu'à 60 participants.

## PROGRAMME

### Situer son rôle en tant qu'encadrant dans le processus d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation du plan de formation

- Le développement des compétences des professionnels et le processus de formation - Rôles respectifs des différents acteurs
- Qu'est-ce qu'un besoin de formation ?
- La conciliation de logiques différentes (individuelle, collectives, institutionnelle) - Des besoins individuels et des besoins collectifs

### Identifier les différentes opportunités de recueil des besoins pour les exploiter au mieux

- Les stratégies d'identification des besoins de formation - De la compétence actuelle à celle attendue
- Exploiter les entretiens managériaux et les temps d'approche réflexive sur les pratiques et d'analyse d'EIAS
- La remontée organisée des besoins de formation (et de DPC) vers le service de la formation continue et les outils de ce recueil institutionnel

### S'approprier les techniques pour amener les agents à prendre conscience de leurs besoins et à exprimer ou clarifier leurs besoins réels de formation

- Les différents niveaux de besoins - Des besoins exprimés aux besoins réels de l'agent - Du feedback centré sur le comportement à l'identification des solutions aux niveaux supérieurs des besoins
- Des attitudes adaptées pour les cadres lors des entretiens pour aider à la prise de conscience du besoin de formation et le faire émerger
- Des techniques de communication pour faire émerger les besoins : S'en tenir au factuel pour éviter l'imprécision - Les différents types de questionnement et de reformulation

### Atelier : Faire émerger les besoins de formation de ses collaborateurs

#### Identifier les ressources et éléments de réponse aux besoins recueillis

- Les moyens du développement des compétences des professionnels
- L'offre de formation et de DPC

## CONF AFC



**NOUVEAU**

## PUBLIC

Professionnel exerçant des fonctions d'encadrement (toutes filières confondues)

## ORGANISME

ANTIDOTE EXPERTISE

## DURÉE

1 jour(s)

## COÛT PÉDAGOGIQUE

1 350,00 € par conférence

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

# Intégrer un nouvel arrivant

## CONF AFR



**NOU  
VEAU**

### PUBLIC

Professionnel exerçant des fonctions d'encadrement (toutes filières confondues)

### ORGANISME

NICOMAK

### DURÉE

0,5 jour(s)

### COÛT PÉDAGOGIQUE

2 200,00 € par conférence

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

Trop souvent, l'intégration dans un nouveau poste se fait dans la précipitation du fait de plusieurs scénarios : l'attente d'un collègue depuis quelques semaines ou quelques mois et le service est « sous l'eau » faute de ressources ; l'impression que les tâches à réaliser sont simples puisque nous les faisons quotidiennement depuis déjà plusieurs années ; le manager et en congé au moment de la prise de poste du nouveau venu et finalement personne n'est responsable.

Or, c'est dans les tous premiers jours que va se forger la confiance du nouvel arrivant dans sa capacité à réaliser les tâches demandées ; à se sentir soutenu par ses collègues, son manager ou la structure.

### OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les avantages d'une intégration définie et préparée
- ▶ **Identifier** les différentes étapes du processus d'intégration
- ▶ **Identifier** le professionnel référent et son rôle pour accompagner le nouveau collaborateur

### Bénéfices attendus :

- ▶ Mieux préparer l'arrivée d'un nouveau collaborateur
- ▶ Créer et utiliser des outils et supports pour l'intégration
- ▶ Comprendre les mécanismes de réussite d'une intégration
- ▶ Revisiter ses pratiques via le partage avec des pairs



La thématique est traitée sous un format conférence interactive (50 % d'apports et 50 % d'échanges entre les participants) de 4h qui peut accueillir jusqu'à 60 participants.

Binôme d'animateurs : un consultant et un chercheur

### PROGRAMME

#### Comprendre les mécanismes et enjeux de l'intégration d'un nouvel arrivant

- ▶ Préparer l'intégration comme un enjeu clé pour le bien-être et l'efficacité au travail
- ▶ Mener un entretien d'accueil et une visite des membres de l'équipe
- ▶ Organiser un parcours d'intégration
- ▶ Utiliser les documents formalisés de l'intégration
- ▶ Utiliser le journal d'étonnement

#### Progresser dans ses pratiques via un atelier entre pairs

- ▶ Par sous-groupe, les participants échangent et travaillent sur des recommandations concrètes
- ▶ Les sujets de l'atelier sont proposés par les participants eux même

#### Identifier le processus idéal et les responsabilités de chacun dans l'intégration

- ▶ En retour d'atelier, les animateurs font une restitution des travaux
- ▶ Des apports viennent compléter la conférence au fur et à mesure de la restitution. L'objectif est d'élaborer un processus d'intégration qui sera alors envoyé aux participants

# Le collectif de travail comme levier de la QVT

Dans un contexte fortement évolutif et contraignant, la performance des établissements sanitaires et médico-sociaux dépend notamment de l'adaptabilité des professionnels et de la coopération au sein des collectifs de travail.

L'encadrement hospitalier et médico-social doit ainsi évoluer dans ses compétences pour l'accomplissement de ses missions. Il doit être en mesure de créer les conditions permettant de concilier les exigences du travail (comme la qualité et la sécurité des soins) et la qualité de vie au travail. Cette nouvelle approche qualité de vie au travail vise notamment à développer les capacités des professionnels à s'organiser pour coopérer, prendre des décisions, déployer un travail de qualité, qui fait sens pour chacun et soit donc facteur d'accomplissement. Pour la réussite de cette démarche, le collectif de travail joue un rôle essentiel. La complémentarité de ses membres, leur cohésion et leur coopération autour de règles et de valeurs partagées sont des aspects essentiels pour parvenir à la performance des services rendus aux usagers et au bien-être des professionnels.

## OBJECTIF

Cette conférence permettra aux participants de comprendre en quoi le collectif de travail peut être un levier de la qualité de vie au travail et d'identifier les facteurs favorisant un collectif performant.



La thématique est traitée sous un format conférence qui peut accueillir jusqu'à 60 participants.

## PROGRAMME

**Comprendre les concepts de qualité de vie au travail (QVT) et de collectif de travail et les enjeux du collectif de travail comme levier de la QVT :**

- Rapport de l'homme au travail - Concepts de collectif de travail et d'équipe - Enjeux d'un collectif de travail performant dans la FPH
- Notion de QVT et ses déterminants - Conditions et leviers à la QVT caractéristiques d'une démarche QVT

**Identifier les conditions de la construction d'un collectif de travail et les facteurs favorisant la performance de celui-ci**

- Fonctionnement d'un collectif de travail - Personnalités le constituant
- Stades de vie et de performance d'une équipe
- Cohésion et niveaux de maturation d'un collectif de travail
- De la collaboration à la coopération

**Situer le rôle du cadre quant à ce collectif de travail pour concilier qualité de vie au travail et performance**

- Evolution de la fonction de l'encadrement de proximité
- Positionnement et styles de management à mobiliser par le cadre pour accompagner et soutenir l'équipe

**Atelier 1 : Comment favoriser (ou entretenir) la coopération dans votre équipe ?**

- Mettre en œuvre les conditions de la construction d'un collectif de travail et de sa performance

**OU**

**Atelier 2 : Quel style de management et quels outils pour favoriser la performance du collectif de travail ?**

Identifier son style managérial dominant et mobiliser les outils managériaux pour développer la performance du collectif de travail

**Restitutions et synthèses des ateliers**

CONF AFC



## PUBLIC

Professionnel exerçant des fonctions d'encadrement (toutes filières confondues)

## ORGANISME

ANTIDOTE EXPERTISE

## DURÉE

1 jour(s)

## COÛT PÉDAGOGIQUE

1 230,00 € par conférence

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 avril 2020

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

# Parcours agent d'administration

AFR

Les agents d'administration des établissements médico-sociaux exercent le plus souvent de multiples fonctions administratives dans les domaines RH, budgétaires, financiers... qui nécessitent de développer des compétences tant techniques, organisationnelles que relationnelles, et ce, aussi bien en interne qu'en externe dans le cadre du fonctionnement de la structure.

L'évolution des activités de ce métier requiert désormais l'approfondissement de connaissances et/ou le développement de compétences nouvelles.

## OBJECTIF

» Développer et/ou renforcer les compétences globales des agents d'administration et favoriser la polyvalence

## PROGRAMME

**AFR** Gestion administrative des établissements médico-sociaux et dossier du résident

**AFR** Comptabilité et gestion financière en établissement médicosocial

**AFR** Achats

**AFR** Ressources Humaines

**AFR** Paie

**AFR** Gestion du temps

**AFR** Communication

**Ces modules sont dissociables**

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr



# Agent d'administration - Gestion administrative des établissements médico-sociaux et dossier du résident

## OBJECTIF

- ▶ **Développer** et **renforcer** les connaissances et la pratique des agents d'administration dans les domaines de la gestion administrative et de la gestion du dossier résident
- ▶ **Comprendre** et **acquérir** les connaissances et savoir-faire dans le domaine



Un test de pré-positionnement sera directement accessible en ligne via une plateforme e-learning, en amont du stage, veiller à remplir ce questionnaire c'est contribuer à l'efficacité de la formation !

## PROGRAMME

### L'admission du résident

- ▶ Un accueil adapté aux usagers
- ▶ La mise en place des partenariats
- ▶ Les organes directionnels et consultatifs des établissements
- ▶ La politique d'admission du résident
- ▶ Les conditions de séjour
- ▶ Le contrat de séjour
- ▶ Les droits et protections des résidents
- ▶ Le dossier du résident

### Le séjour du résident

- ▶ Les frais de soins du résident
- ▶ Les frais liés à l'état de dépendance du résident et les aides mobilisables
- ▶ Les frais d'hébergement et les aides mobilisables
- ▶ Le rôle des obligés alimentaires
- ▶ La participation du département, l'aide sociale à l'hébergement.
- ▶ La facturation des frais de séjour

AFR



### PUBLIC

Tout agent d'administration travaillant dans un établissement médico-social

### ORGANISME

SARL PARTULA

### DURÉE

3 jour(s)

### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

#### Groupe 1 :

12.13/02  
19/03/2018

#### Groupe 2 :

17.18/09  
17/10/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
380,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

12 août 2020

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

## Agent d'administration - Comptabilité et gestion financière en établissement médicosocial

AFR



### PUBLIC

Tout agent d'administration travaillant dans un établissement médico-social

### ORGANISME

SARL PARTULA

### DURÉE

3 jour(s)

### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

#### Groupe 1 :

14/02  
20.21/03/2018

#### Groupe 2 :

19/09  
15.16/10/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
380,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

12 août 2020

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

### OBJECTIF

- ▶ **Développer** et renforcer les connaissances et la pratique des agents d'administration dans les domaines de la comptabilité et gestion financière des établissements médicosociaux
- ▶ **Comprendre** et acquérir les connaissances et savoir-faire dans le domaine



Un test de pré-positionnement sera directement accessible en ligne via une plateforme e-learning, en amont du stage, veiller à remplir ce questionnaire c'est contribuer à l'efficacité de la formation !

### PROGRAMME

L'environnement juridique et institutionnel des établissements médicosociaux

Le financement des EHPAD

La comptabilité générale (M22)

- ▶ Introduction
- ▶ La nomenclature comptable
- ▶ La M22 et les mécanismes comptables applicables aux EHPAD
- ▶ La M22 et les opérations relatives aux provisions
- ▶ La M22 et les écritures relatives aux subventions
- ▶ La M22 et la traduction comptable de l'affectation de résultat
- ▶ La M22 et la traduction budgétaire de l'affectation de résultat

L'EPRD

- ▶ Cadre de l'EPRD
- ▶ Le compte prévisionnel de résultat
- ▶ La capacité d'autofinancement
- ▶ Le tableau de financement prévisionnel

Le budget

- ▶ Principes, contenus, élaboration, approbation
- ▶ Les mesures de reconduction et les nouvelles mesures
- ▶ Le suivi budgétaire
- ▶ Le rapport budgétaire

Le budget d'investissement

- ▶ Terminologie, principes, contenus et exécution
- ▶ Articulation budget d'investissement et plan pluriannuel d'investissement

# Agent d'administration - Achats

## OBJECTIF

- ▶ **Maîtriser** les fondamentaux du code des marchés publics
- ▶ **Optimiser** la logistique et le circuit d'approvisionnement intégrés dans l'organisation des soins

## PROGRAMME

### Jour 1

#### Les fondamentaux du code des marchés publics

- ▶ Cadre juridique et réglementaire : les marchés publics, les textes, les principes fondamentaux de l'achat public
- ▶ Les différents marchés
- ▶ Les différentes procédures de passation et leurs seuils
- ▶ Présentation des différentes pièces administratives
- ▶ Maîtriser les techniques de l'acheteur public
- ▶ Les différentes étapes de passation d'un achat
- ▶ Maîtriser les techniques de négociation dans le cadre d'un marché public

### Jour 2

#### Optimiser la logistique et le circuit d'approvisionnement intégrés dans l'organisation des soins

- ▶ Définir la logistique dans un établissement médico-social
- ▶ Les fondamentaux de la logistique
- ▶ Le stock : ses fonctions et coûts associés
- ▶ Les stocks physiques et le magasin
- ▶ Suivre l'exécution du marché et relation fournisseurs
- ▶ Exécution des achats publics
- ▶ Cas de synthèse sur la gestion administrative d'une démarche d'achats et marchés publics

AFR



## PUBLIC

Tout agent d'administration travaillant dans un établissement médico-social

## ORGANISME

CKS

## DURÉE

2 jour(s)

## LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

### Groupe 1 :

20.21/09/2018

### Groupe 2 :

15.16/11/2018

## COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
248,00 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

15 août 2020

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

## Agent d'administration - Ressources Humaines

AFR



### PUBLIC

Tout agent d'administration travaillant dans un établissement médico-social

### ORGANISME

GERESO

### DURÉE

5 jour(s)

### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

#### Groupe 1 :

12.13/03  
29.30/03  
14/05/2018

#### Groupe 2 :

22.23/03  
03.04/04  
15/05/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
730,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

21 février 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

### OBJECTIF

- ▶ Développer et renforcer les connaissances des agents d'administration dans le domaine des ressources humaines



Un questionnaire de positionnement des connaissances sera envoyé aux participants en amont du stage, veiller à remplir ce questionnaire c'est contribuer à l'efficacité de la formation !

### PROGRAMME

#### Les statuts de la FPH : recrutement, carrière, positions statutaires

- ▶ Modalités d'accès en tant que titulaire dans la FPH
- ▶ Déroulement de carrière et rémunération
- ▶ Les positions statutaires de l'agent titulaire

#### La gestion des contractuels dans le FPH

- ▶ Notion de contractuel de droit public
- ▶ Droits et obligations de l'agent contractuel
- ▶ Modalités d'évaluation et de rémunération de l'agent contractuel
- ▶ Protection sociale de l'agent contractuel

#### La protection sociale

- ▶ Les congés maladie de l'agent titulaire
- ▶ Indemnisation de l'agent en congé maladie
- ▶ Gérer l'issue du congé maladie
- ▶ Les congés imputables au service

#### Cessation de fonctions des agents publics

- ▶ La cessation des fonctions
- ▶ La retraite
- ▶ Les contrats de droit privé

# Agent d'administration - Paie

## OBJECTIF

- ▶ Développer et renforcer les connaissances des agents d'administration dans le domaine de la paie



Un questionnaire de positionnement des connaissances sera envoyé aux participants en amont du stage, veiller à remplir ce questionnaire c'est contribuer à l'efficacité de la formation !

## PROGRAMME

Comprendre et différencier les notions de : net, net à payer et net imposable et d'assiette de cotisations

- ▶ Etablissement d'une trame de bulletin de paie pour déterminer l'assiette des cotisations sociales selon les statuts
- ▶ Quand payer et régulariser le traitement

Les spécificités de la paie liées aux différents statuts, au temps de travail ou aux positions statutaires

- ▶ Traitement brut indiciaire
- ▶ Nouvelle bonification indiciaire
- ▶ Indemnité de résidence
- ▶ Heures supplémentaires
- ▶ ...

Maîtriser les calculs des charges sociales selon les statuts

- ▶ Bases de calcul des cotisations sociales salariales et patronales
- ▶ Cotisations versées par l'assurance chômage
- ▶ Cotisations de retraite

AFR



### PUBLIC

Tout agent d'administration travaillant dans un établissement médico-social

### ORGANISME

GERESO

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

#### Groupe 1 :

19.20/04/2018

#### Groupe 2 :

28.29/06/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
295,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

21 février 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

## Agent d'administration - Gestion du temps

AFR



### PUBLIC

Tout agent d'administration travaillant dans un établissement médico-social

### ORGANISME

EXCELLENS FORMATION

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

#### Groupe 1 :

18/06/2018

#### Groupe 2 :

28/09/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
114,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

25 août 2020

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

### OBJECTIF

- ▶ **Analyser** ses fonctions et les contraintes dues à son métier
- ▶ **Définir** et **hiérarchiser** des priorités en fonction de son poste de travail
- ▶ **Connaître** et **appliquer** des règles d'organisation du travail et du temps

### PROGRAMME

#### La notion de temps :

- ▶ Les définitions
- ▶ Les représentations partagées
- ▶ L'autodiagnostic de son rapport au temps
- ▶ Les sources de perte de temps organisationnelles et relationnelles

#### L'analyse de ses fonctions et objectifs :

- ▶ Les missions et responsabilités
- ▶ Les tâches et activités
- ▶ Analyse de l'organisation de son temps d'après ces éléments

#### Les facteurs d'efficacité et d'inefficacité dans l'organisation du travail :

- ▶ Analyser son emploi du temps journalier, hebdomadaire et mensuel
- ▶ Analyser son style d'organisation
- ▶ Analyser les relations de dépendances entre son travail et celui des autres
- ▶ Déterminer les points forts et les points à améliorer
- ▶ Utiliser ses forces positives

#### La maîtrise des aspects organisationnels de la gestion de son temps :

- ▶ Les sept lois de la gestion du temps : conseils pratiques pour les appliquer
- ▶ Les règles d'organisation du travail
- ▶ La définition de règles de classement et d'archivage
- ▶ La définition des priorités par rapport à son poste de travail et ses objectifs
- ▶ La prise de décisions : urgent et important
- ▶ La planification de l'ordonnement des activités et des tâches
- ▶ La gestion des imprévus
- ▶ L'utilisation des outils de gestion et de planification du temps papier et informatique

#### L'affirmation de soi pour conserver des relations professionnelles positives :

- ▶ L'enjeu et les techniques
- ▶ L'application concrète

# Agent d'administration - Communication

## OBJECTIF

- **Connaître et appliquer** les bases de la communication interpersonnelle verbale et non verbale
- **Savoir communiquer** efficacement dans différentes situations et face à différents interlocuteurs (hiérarchique, collègues...)
- **Découvrir et développer** l'attitude d'assertivité afin de se positionner auprès des autres
- **Établir** une communication et une relation aux autres efficace
- **Savoir prévenir et gérer** les conflits

## PROGRAMME

### Les principes de la communication professionnelle :

- Les principes de base de la communication
- Les obstacles à la communication
- La communication en individuel : l'entretien
- La communication en groupe : la réunion

### Les attitudes de communication verbale - les attitudes de Porter

- La définition des attitudes de jugement, compréhension, évaluation, interprétation, enquête, soutien
- Les avantages et les inconvénients de chacune des attitudes de communication lors des interactions
- L'autodiagnostic de son mode de communication : quand et comment l'adapter ?

### Les attitudes de communication non verbale :

- Leur importance dans la transmission du message
- Le regard, la voix, les expressions, le positionnement
- Les connaître et les comprendre

### Les techniques d'écoute actives :

- Les techniques de questionnement
- Les techniques de reformulation
- Les comportements non verbaux

### La communication en situation professionnelle :

- La communication avec son hiérarchique : remonter des informations, prendre des consignes, questionner, faire des remarques,...
- La communication avec ses pairs : organiser, collaborer, solliciter,...
- La communication avec son équipe : expliquer, demander, recadrer, faire participer,...

### L'affirmation de soi pour conserver des relations professionnelles positives :

- L'enjeu et les techniques
- L'application concrète pour prévenir et gérer les conflits

### La recherche, le traitement et le classement des informations

AFR



**PUBLIC**  
Tout agent d'administration travaillant dans un établissement médico-social

**ORGANISME**  
EXCELLENS FORMATION

**DURÉE**  
2 jour(s)

**LIEUX & DATES**  
ANFH PICARDIE

**Groupe 1 :**  
08.09/02/2018

**Groupe 2 :**  
14.15/06/2018

**COÛT PÉDAGOGIQUE**  
par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
208,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
25 août 2020

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

## Formation initiale SSIAP 1

### AFC

L'arrêté du 02 Mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur a été modifié le 22 décembre 2008. Il précise notamment les missions du service de sécurité incendie, les conditions d'emploi et la qualification des personnels qui le composent ainsi que les conditions d'agrément des centres chargés de leur formation. Ainsi, selon l'article 7, il est précisé le maintien des connaissances et l'obligation des personnels des services de sécurité incendie en exercice, de se soumettre en matière de sécurité incendie, à un recyclage triennal de sa formation et à l'obligation tous les deux ans de recyclage en matière de secourisme.

De plus, selon l'article 15, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les postulants aux emplois d'agents, de chef d'équipe et de chef de service de sécurité incendie doivent être titulaires des diplômes SSIAP.

### OBJECTIF

- ▶ Préparer au diplôme d'agent de sécurité incendie

### PROGRAMME

#### Le feu et ses conséquences

- ▶ Connaître le comportement du feu et son action dans l'établissement

#### Sécurité incendie

- ▶ Connaître les principes de la réglementation incendie dans les ERP et les IGH

#### Installations techniques

- ▶ Connaître les installations techniques sur lesquelles l'agent est susceptible d'intervenir
- ▶ Effectuer l'entretien de base des principaux matériels de sécurité incendie

#### Rôles et missions des agents de sécurité incendie

- ▶ Connaître les limites de son action
- ▶ Effectuer l'extinction des feux naissants

#### Concrétisation des acquis

- ▶ Visites applicatives
- ▶ Mises en situation d'interventions

#### Évaluation

- ▶ Obtenir la certification

### PUBLIC

Tout personnel des services de sécurité incendie en exercice au sein de la FPH

### ORGANISME

GIP FORINVAL

### DURÉE

11 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
847,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

7 juin 2019

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## Formation Recyclage SSIAP 1

L'arrêté du 02 Mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur a été modifié le 22 décembre 2008. Il précise notamment les missions du service de sécurité incendie, les conditions d'emploi et la qualification des personnels qui le composent ainsi que les conditions d'agrément des centres chargés de leur formation. Ainsi, selon l'article 7, il est précisé le maintien des connaissances et l'obligation des personnels des services de sécurité incendie en exercice, de se soumettre en matière de sécurité incendie, à un recyclage triennal de sa formation et à l'obligation tous les deux ans de recyclage en matière de secourisme.

De plus, selon l'article 15, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les postulants aux emplois d'agents, de chef d'équipe et de chef de service de sécurité incendie doivent être titulaires des diplômes SSIAP.

### OBJECTIF

- **Recycler** les connaissances d'agent de sécurité incendie

### PROGRAMME

#### Prévention

- **Connaître** l'évolution de la réglementation en matière de prévention

#### Moyens de secours

- **Connaître** l'évolution de la réglementation en matière de moyens de secours

#### Mises en situation

- Conduite à tenir pour procéder à l'extinction d'un début d'incendie
- Mise en application globale des acquis opérationnels dans le cadre de l'intervention de l'équipe de sécurité

### AFC

#### PUBLIC

Tout personnel des services de sécurité incendie en exercice au sein de la FPH

#### ORGANISME

GIP FORINVAL

#### DURÉE

2 jour(s)

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
154,00 €

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

7 juin 2019

#### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Formation Remise à niveau SSIAP 1

### AFC

L'arrêté du 02 Mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur a été modifié le 22 décembre 2008. Il précise notamment les missions du service de sécurité incendie, les conditions d'emploi et la qualification des personnels qui le composent ainsi que les conditions d'agrément des centres chargés de leur formation. Ainsi, selon l'article 7, il est précisé le maintien des connaissances et l'obligation des personnels des services de sécurité incendie en exercice, de se soumettre en matière de sécurité incendie, à un recyclage triennal de sa formation et à l'obligation tous les deux ans de recyclage en matière de secourisme.

De plus, selon l'article 15, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les postulants aux emplois d'agents, de chef d'équipe et de chef de service de sécurité incendie doivent être titulaires des diplômes SSIAP.

### OBJECTIF

- Remettre à niveau les connaissances d'agent de sécurité incendie

### PROGRAMME

#### Fondamentaux de sécurité incendie

- Rappels sur les fondamentaux et principes généraux de sécurité incendie au regard du règlement de sécurité incendie

#### Prévention

- Connaître l'évolution de la réglementation en matière de prévention

#### Moyens de secours

- Connaître l'évolution de la réglementation en matière de moyens de secours

#### Mises en situation

- Conduite à tenir pour procéder à l'extinction d'un début d'incendie
- Mise en application globale des acquis opérationnels dans le cadre de l'intervention de l'équipe de sécurité

#### Exploitation du PC de sécurité

- Connaître le fonctionnement d'un poste de sécurité
- Appel, accueil et guidage des secours publics

#### Ronde de sécurité et surveillance des travaux

- Conduite d'une ronde de sécurité

### PUBLIC

Tout personnel des services de sécurité incendie en exercice au sein de la FPH

### ORGANISME

GIP FORINVAL

### DURÉE

3 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
231,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

7 juin 2019

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

# Parcours acheteur public (Certifiant)

Dans un contexte général de recherche d'économies, les attentes sont de plus en plus fortes envers les achats hospitaliers qui doivent accroître leurs performances. Cette transformation voit l'émergence de nouvelles compétences attendues de l'acheteur hospitalier. La professionnalisation qui en découle s'appuie sur des formations qui doivent combiner les meilleures pratiques achats adaptées au contexte des achats publics et des contraintes particulières du monde hospitalier.

## OBJECTIF

- **Obtenir** une certification « Acheteur public » qui engage les professionnels sur l'ensemble des modules et comprend une étape d'auto-positionnement et une étude de cas finale.



Pour obtenir la certification il est nécessaire de participer à l'intégralité des modules proposés.

## PROGRAMME

M1	Journées d'intégration
M2	Processus et activités achats
M3	Marketing et Stratégie Achat
M4	Essentiels et actualités des marchés publics pour un achat performant
M5	L'expression du besoin
M6	Analyse des coûts
M7	Les fondamentaux de la supply chain
M8	Négociation Achat
M9	L'achat public durable
M10	Communication de l'acheteur
M11	Mesure de la performance et pilotage
M12	Marchés spécifiques (NTIC, Informatique, Travaux et Immobilier)
M13	Étude de cas et évaluation finale

**Ces modules sont non dissociables**

AFC

NOU  
VEAU

## PUBLIC

Professionnels de la Cellule Achat (Acheteur, responsable achats, gestionnaire achats), de la Cellule Marché Public (Responsable des marchés publics, gestionnaire des marchés publics, rédacteur marchés) Contributeurs métiers, Approvisionneurs qui souhaitent donner une plus grande dimension achats à leurs compétences et dans le cadre d'une évolution professionnelle.

## ORGANISME

CDAF

## DURÉE

25 jour(s)

## LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (13 modules)  
4 725,00 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

23 décembre 2018

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Parcours acheteur public

## → M1 : Journées d'intégration

## AFC

M1 Journées d'intégration / M2 Processus et activités achats / M3 Marketing et Stratégie Achat / M4 Essentiels et actualités des marchés publics pour un achat performant / M5 L'expression du besoin / M6 Analyse des coûts / M7 Les fondamentaux de la supply chain / M8 Négociation Achat / M9 L'achat public durable / M10 Communication de l'acheteur / M11 Mesure de la performance et pilotage / M12 Marchés spécifiques (NTIC, Informatique, Travaux et Immobilier) / M13 Étude de cas et évaluation finale



## PUBLIC

Professionnels de la Cellule Achat (Acheteur, responsable achats, gestionnaire achats), de la Cellule Marché Public (Responsable des marchés publics, gestionnaire des marchés publics, rédacteur marchés) Contributeurs métiers, Approvisionneurs qui souhaitent donner une plus grande dimension achats à leurs compétences et dans le cadre d'une évolution professionnelle.

## ORGANISME

CDAF

## DURÉE

2 jour(s)

## LIEUX &amp; DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (13 modules)  
4 725,00 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

23 décembre 2018

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## OBJECTIF

- **Obtenir** une certification « Acheteur public » qui engage les professionnels sur l'ensemble des modules et comprend une étape d'auto-positionnement et une étude de cas finale.



Pour obtenir la certification, il est nécessaire de participer à l'intégralité des modules proposés.

## PROGRAMME

Découverte de la fonction d'Acheteur : Ses activités, les compétences requises, son évolution, sa place dans les différentes organisations, les nouvelles perspectives de la fonction. 360 °c autour de la fonction Achat

- Connaître le rôle et les responsabilités des achats
- Connaître les activités de l'acheteur
- Connaître les compétences requises pour être acheteur

## Parcours acheteur public

## → M2 : Processus et activités achats

M1 Journées d'intégration / M2 Processus et activités achats / M3 Marketing et Stratégie Achat / M4 Essentiels et actualités des marchés publics pour un achat performant / M5 L'expression du besoin / M6 Analyse des coûts / M7 Les fondamentaux de la supply chain / M8 Négociation Achat / M9 L'achat public durable / M10 Communication de l'acheteur / M11 Mesure de la performance et pilotage / M12 Marchés spécifiques (NTIC, Informatique, Travaux et Immobilier) / M13 Étude de cas et évaluation finale

**OBJECTIF**

- **Obtenir** une certification « Acheteur public » qui engage les professionnels sur l'ensemble des modules et comprend une étape d'auto-positionnement et une étude de cas finale.



Pour obtenir la certification, il est nécessaire de participer à l'intégralité des modules proposés.

**PROGRAMME****Place des achats**

- Rôle et enjeux des achats
- Centre d'achat
- Définir le concept
- Place de l'acheteur dans le centre d'achat
- Approche du point de vue des achats
- Approche du point de vue des fournisseurs

**Présentation des activités de la gestion du besoin**

- Segmentation
- Expression besoin
- Analyse Valeur
- Modèle de coût

**Présentation des activités de la connaissance des marchés amonts**

- Consultation
- Sourcing

**Présentation des activités de la stratégie segment**

- Priorisation
- Stratégie d'Achat / Plan d'action

**Présentation des activités de la sélection des fournisseurs**

- Étude de Marché
- Négociation / Contractualisation

**Présentation des activités de la mise en œuvre et déploiement**

- Mesure la performance
- Actions correctives

**AFC****PUBLIC**

Professionnels de la Cellule Achat (Acheteur, responsable achats, gestionnaire achats), de la Cellule Marché Public (Responsable des marchés publics, gestionnaire des marchés publics, rédacteur marchés) Contributeurs métiers, Approvisionneurs qui souhaitent donner une plus grande dimension achats à leurs compétences et dans le cadre d'une évolution professionnelle.

**ORGANISME**

CDAF

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (13 modules)  
4 725,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

23 décembre 2018

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Parcours acheteur public

## → M3 : Marketing et Stratégie Achat

## AFC

M1 Journées d'intégration / M2 Processus et activités achats / **M3 Marketing et Stratégie Achat** / M4 Essentiels et actualités des marchés publics pour un achat performant / M5 L'expression du besoin / M6 Analyse des coûts / M7 Les fondamentaux de la supply chain / M8 Négociation Achat / M9 L'achat public durable / M10 Communication de l'acheteur / M11 Mesure de la performance et pilotage / M12 Marchés spécifiques (NTIC, Informatique, Travaux et Immobilier) / M13 Étude de cas et évaluation finale

**PUBLIC**

Professionnels de la Cellule Achat (Acheteur, responsable achats, gestionnaire achats), de la Cellule Marché Public (Responsable des marchés publics, gestionnaire des marchés publics, rédacteur marchés) Contributeurs métiers, Approvisionneurs qui souhaitent donner une plus grande dimension achats à leurs compétences et dans le cadre d'une évolution professionnelle.

**ORGANISME**

CDAF

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (13 modules)  
4 725,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

23 décembre 2018

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

**OBJECTIF**

- **Obtenir** une certification « Acheteur public » qui engage les professionnels sur l'ensemble des modules et comprend une étape d'auto-positionnement et une étude de cas finale.



Pour obtenir la certification, il est nécessaire de participer à l'intégralité des modules proposés.

**PROGRAMME****L'étude de marché fournisseurs**

- Qu'est-ce qu'un marché ?
- 5 forces de Porter appliquées à l'étude de marché Achat
- Les composantes de l'offre et la demande
- Les situations de concurrence
- Les Cycles de Vie
- L'analyse de portefeuille BCG
- Le benchmarking

**Le Sourcing**

- Définition
- Processus de Sourcing
- Activités du Sourcing (RFI, Audit, RFQ, RFP, Pricing, etc.)
- Identifier les plans d'actions en fonction des opportunités et menaces du marché (FFMO)

**La qualification des fournisseurs**

- Les principes de la qualification des fournisseurs
- Les activités et le processus
- Meilleures pratiques (AQF, AQP, etc.)

**Les sources d'informations**

- Les informations utiles
- Les moyens pour connaître le marché
- Organiser sa veille
- Profiter des ressources accessibles par Internet
- L'exploitation du Sourcing
- Définir sa stratégie segment
- La continuation du Sourcing à travers la consultation
- L'amélioration continue de la démarche de Sourcing

**Méthodologie d'une Matrice SWOT**

- Introduction
- Les analyses stratégiques
- Construction d'une analyse SWOT

## Parcours acheteur public

→ **M4 : Essentiels et actualités des marchés publics pour un achat performant**

M1 Journées d'intégration / M2 Processus et activités achats / M3 Marketing et Stratégie Achat / **M4 Essentiels et actualités des marchés publics pour un achat performant** / M5 L'expression du besoin / M6 Analyse des coûts / M7 Les fondamentaux de la supply chain / M8 Négociation Achat / M9 L'achat public durable / M10 Communication de l'acheteur / M11 Mesure de la performance et pilotage / M12 Marchés spécifiques (NTIC, Informatique, Travaux et Immobilier) / M13 Étude de cas et évaluation finale

**OBJECTIF**

- **Obtenir** une certification « Acheteur public » qui engage les professionnels sur l'ensemble des modules et comprend une étape d'auto-positionnement et une étude de cas finale.



Pour obtenir la certification, il est nécessaire de participer à l'intégralité des modules proposés.

**PROGRAMME****Choix de la procédure**

- Choisir la procédure de passation adaptée à son marché
- L'appréciation des seuils pour les travaux, fournitures et services.
- Spécifications, options, variantes, allotissement, tranches conditionnelles...
- Le développement durable en marchés publics (clauses et critères d'attribution sociales et/ou environnementales)
- Neutralité du marché vis à vis du droit de la concurrence

**La sélection des candidats**

- L'examen des garanties professionnelles et techniques
- Les renseignements pouvant être demandés aux entreprises
- La recevabilité des candidatures
- Les grilles de dépouillement de candidatures
- Les pièces complémentaires demandées aux candidats

**Le choix des critères de jugement des offres**

- La notion d'offre "économiquement la plus avantageuse"
- Le choix des critères utiles à l'analyse
- Les paramètres de l'analyse (pondération, notation)
- L'élaboration du tableau de comparaison
- L'analyse de prix
- L'analyse des différentes formes de prix (forfaitaire et unitaire)
- La détection des offres anormalement basses

**La motivation du choix : la décision**

- La rédaction des rapports d'analyse et de présentation
- La motivation des rejets

**Les règles d'attribution des marchés**

- La recevabilité des candidats (interdictions de certains soumissionnaires capacité des candidats point sur les références)
- Les modes d'association des prestataires au moment de la candidature (entreprises séparées, groupements momentanés d'entrepreneurs, cas de solidarité des entreprises entre elles ou de l'une vis à vis des autres sous-traitance)
- Le choix du titulaire (clauses et critères d'attribution sélection des offres espaces de négociation enchères inversées systèmes d'acquisition dynamique)
- Les offres irrégulières, inacceptables et inappropriées (conduite à tenir et enseignements à en tirer)

**Les conditions d'exécution des marchés**

- Le régime des prix (type de prix, forme d'évolution des prix)
- Régime financier de l'exécution des marchés (paiement avances, acomptes, solde sûreté et leur levée cession et nantissement de créance)
- L'avenant, l'exécution complémentaire ou similaire
- Les pénalités à l'encontre du pouvoir adjudicateur (retard de paiement)
- Sous-traitance en cours d'exécution (acte spécial)
- Pénalités à l'encontre du prestataire (pour retard, pour inexécution, pour mauvaise exécution)
- Défaillance du titulaire en cours d'exécution
- Résiliation du marché ou de l'accord-cadre

**Contrôle administratif et financier mises en cause juridictionnelles**

- Rôle du contrôle financier ministériel et de la Cour des comptes (soutenabilité de la dépense)
- Recours administratifs devant les juridictions administratives (référé recours au fond : déférés, plein contentieux)
- Comment se prémunir des Infractions pénales

AFC

NOU  
VEAU**PUBLIC**

Professionnels de la Cellule Achat (Acheteur, responsable achats, gestionnaire achats), de la Cellule Marché Public (Responsable des marchés publics, gestionnaire des marchés publics, rédacteur marchés) Contributeurs métiers, Approvisionneurs qui souhaitent donner une plus grande dimension achats à leurs compétences et dans le cadre d'une évolution professionnelle.

**ORGANISME**

CDAF

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (13 modules)  
4 725,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

23 décembre 2018

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anf.fr

## Parcours acheteur public

## → M5 : L'expression du besoin

## AFC

M1 Journées d'intégration / M2 Processus et activités achats / M3 Marketing et Stratégie Achat / M4 Essentiels et actualités des marchés publics pour un achat performant / **M5 L'expression du besoin** / M6 Analyse des coûts / M7 Les fondamentaux de la supply chain / M8 Négociation Achat / M9 L'achat public durable / M10 Communication de l'acheteur / M11 Mesure de la performance et pilotage / M12 Marchés spécifiques (NTIC, Informatique, Travaux et Immobilier) / M13 Étude de cas et évaluation finale

**OBJECTIF**

- ▶ **Obtenir** une certification « Acheteur public » qui engage les professionnels sur l'ensemble des modules et comprend une étape d'auto-positionnement et une étude de cas finale.



Pour obtenir la certification, il est nécessaire de participer à l'intégralité des modules proposés.

**PROGRAMME****L'analyse du besoin**

- ▶ Place de l'analyse du besoin dans le Processus Achat
- ▶ Juste besoin et l'innovation
- ▶ Rôle des achats dans l'analyse du besoin
- ▶ Acteurs de l'analyse du besoin
- ▶ Hiérarchie des besoins
- ▶ Différentes normes

**L'Analyse Fonctionnelle**

- ▶ Avantages et inconvénients du Cahier des Charges technique
- ▶ Spécifier une fonction
- ▶ Différentes fonctions
- ▶ Reformulation du besoin
- ▶ Développement de l'innovation et de la créativité

**Méthodologie de rédaction d'un Cahier des Charges Fonctionnel**

- ▶ Quand et pourquoi faire un CdC fonctionnel
- ▶ Pour qui est destiné un CdC fonctionnel
- ▶ Appliquer une méthode
- ▶ Aspects incontournables du CdC fonctionnel
- ▶ Comment traduire un CdC fonctionnel en CdC technique
- ▶ Dans quels cas et comment repasser à un CdC technique

**L'Analyse de la Valeur**

- ▶ Origine et évolution de l'analyse de la valeur
- ▶ Différence entre analyse fonctionnelle et analyse de la valeur
- ▶ Quand faire une analyse de la Valeur
- ▶ Notion de valeur : la valeur perçue et la valeur produite
- ▶ Leviers d'augmentation de la valeur

**Méthodologie d'Analyse de la Valeur**

- ▶ Cadre de l'Analyse de la Valeur
- ▶ Identification des besoins et des fonctions
- ▶ Validité et hiérarchie des fonctions
- ▶ Contraintes
- ▶ Analyse du coût de chaque fonction
- ▶ Evaluation de la satisfaction des besoins

**PUBLIC**

Professionnels de la Cellule Achat (Acheteur, responsable achats, gestionnaire achats), de la Cellule Marché Public (Responsable des marchés publics, gestionnaire des marchés publics, rédacteur marchés) Contributeurs métiers, Approvisionneurs qui souhaitent donner une plus grande dimension achats à leurs compétences et dans le cadre d'une évolution professionnelle.

**ORGANISME**

CDAF

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (13 modules)  
4 725,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

23 décembre 2018

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr



## Parcours acheteur public

## → M6 : Analyse des coûts

M1 Journées d'intégration / M2 Processus et activités achats / M3 Marketing et Stratégie Achat / M4 Essentiels et actualités des marchés publics pour un achat performant / M5 L'expression du besoin / M6 Analyse des coûts / M7 Les fondamentaux de la supply chain / M8 Négociation Achat / M9 L'achat public durable / M10 Communication de l'acheteur / M11 Mesure de la performance et pilotage / M12 Marchés spécifiques (NTIC, Informatique, Travaux et Immobilier) / M13 Étude de cas et évaluation finale

**OBJECTIF**

- **Obtenir** une certification « Acheteur public » qui engage les professionnels sur l'ensemble des modules et comprend une étape d'auto-positionnement et une étude de cas finale.



Pour obtenir la certification, il est nécessaire de participer à l'intégralité des modules proposés.

**PROGRAMME****Partie 1 : Processus d'analyse et de décomposition des coûts fournisseurs****Identifier les leviers de coûts fournisseurs**

- Éléments de décomposition
- Coûts fixes / Coûts variables
- Coûts directs / Coûts indirects

**Mesurer les impacts économiques**

- Courbes de production
- Impact volume / Impact coûts - prix
- Impact changement de spécifications
- Elaborer des modèles de coûts fournisseurs
- Sources d'informations / Méthode évaluation économique
- Utilisation informations publiques / Méthode estimation poste par poste / Demandes informations fournisseurs (RFI)
- Méthode de décomposition complète

**Analyser le processus de décomposition des coûts**

- Analyse marché fournisseur
- Structure du marché et des coûts
- Analyse de nos besoins
- Application des leviers de coûts
- Construire un modèle de coûts

**Rechercher les solutions de réduction des coûts**

- Sur le levier courbe des coûts de production
- Sur le levier volume / Sur le levier coûts-prix
- Sur le levier changement spécification

**Partie 2 : Méthodes de calcul des coûts fournisseurs**

- Introduction
- Les différents types d'analyse de coûts
- Le processus d'analyse des coûts

**Application des règles de calcul des coûts MP + MO**

- Calcul des coûts matières
- Des coûts main d'œuvre

**Application des règles de calcul des coûts machine**

- Identifier les leviers de coûts machine
- Mesurer l'efficacité machine
- Calculer les coûts amortissements machine
- Calculer les coûts des intérêts financiers
- Calculer les coûts de maintenance
- Calculer les coûts des énergies
- Calculer les coûts des surfaces utilisées
- Synthèse des coûts Machines

**Calcul du résultat d'exploitation**

- Calcul des frais généraux de production
- Calcul des frais de ventes, généraux et administratifs
- Calcul des frais de packaging et de transport
- Calcul des prix et des marges

**Identification des leviers de création de valeur**

- Les leviers et l'optimisation de la valeur
- Les outils de réduction des coûts
- L'analyse de la valeur pour les achats
- Les outils du Lean manufacturing

**AFC****PUBLIC**

Professionnels de la Cellule Achat (Acheteur, responsable achats, gestionnaire achats), de la Cellule Marché Public (Responsable des marchés publics, gestionnaire des marchés publics, rédacteur marchés) Contributeurs métiers, Approvisionneurs qui souhaitent donner une plus grande dimension achats à leurs compétences et dans le cadre d'une évolution professionnelle.

**ORGANISME**

CDAF

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (13 modules)  
4 725,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

23 décembre 2018

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anf.fr

## Parcours acheteur public

## → M7 : Les fondamentaux de la supply chain

## AFC

M1 Journées d'intégration / M2 Processus et activités achats / M3 Marketing et Stratégie Achat / M4 Essentiels et actualités des marchés publics pour un achat performant / M5 L'expression du besoin / M6 Analyse des coûts / **M7 Les fondamentaux de la supply chain** / M8 Négociation Achat / M9 L'achat public durable / M10 Communication de l'acheteur / M11 Mesure de la performance et pilotage / M12 Marchés spécifiques (NTIC, Informatique, Travaux et Immobilier) / M13 Étude de cas et évaluation finale



## PUBLIC

Professionnels de la Cellule Achat (Acheteur, responsable achats, gestionnaire achats), de la Cellule Marché Public (Responsable des marchés publics, gestionnaire des marchés publics, rédacteur marchés) Contributeurs métiers, Approvisionneurs qui souhaitent donner une plus grande dimension achats à leurs compétences et dans le cadre d'une évolution professionnelle.

## ORGANISME

CDAF

## DURÉE

2 jour(s)

## LIEUX &amp; DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (13 modules)  
4 725,00 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

23 décembre 2018

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## OBJECTIF

- ▶ **Obtenir** une certification « Acheteur public » qui engage les professionnels sur l'ensemble des modules et comprend une étape d'auto-positionnement et une étude de cas finale.



Pour obtenir la certification, il est nécessaire de participer à l'intégralité des modules proposés.

## PROGRAMME

## Les enjeux de la Supply Chain

- ▶ Logistique et capitaux circulants
- ▶ Entreprise transversale, entreprise étendue
- ▶ Les outils du logisticien
- ▶ Les quatre niveaux de flux

## La gestion des flux

- ▶ Typologie des flux
- ▶ La prévision
- ▶ La Plan Directeur de Production
- ▶ Le plan de Charge
- ▶ L'ordonnement

## Les constituants du coût d'acquisition

- ▶ Les modes de transport et leur réglementation
- ▶ L'emballage
- ▶ Le prix de transport
- ▶ Les incoterms
- ▶ L'assurance sur facultés
- ▶ La douane
- ▶ Les différents statuts juridiques des prestataires

## Les constituants du coût de possession

- ▶ Stocks et coût de trésorerie
- ▶ Flux internes
- ▶ Gestion de l'entrepôt
- ▶ Gestion du stock

## Continuité Achats et Logistique

- ▶ Acheter les conditions logistiques
- ▶ Identification des risques contractuels
- ▶ Bonnes pratiques

## Parcours acheteur public

## → M8 : Négociation Achat

M1 Journées d'intégration / M2 Processus et activités achats / M3 Marketing et Stratégie Achat / M4 Essentiels et actualités des marchés publics pour un achat performant / M5 L'expression du besoin / M6 Analyse des coûts / M7 Les fondamentaux de la supply chain / **M8 Négociation Achat** / M9 L'achat public durable / M10 Communication de l'acheteur / M11 Mesure de la performance et pilotage / M12 Marchés spécifiques (NTIC, Informatique, Travaux et Immobilier) / M13 Étude de cas et évaluation finale

**OBJECTIF**

- **Obtenir** une certification « Acheteur public » qui engage les professionnels sur l'ensemble des modules et comprend une étape d'auto-positionnement et une étude de cas finale.



Pour obtenir la certification, il est nécessaire de participer à l'intégralité des modules proposés.

**PROGRAMME****Négocier dans le cadre des marchés publics**

- L'impact des achats sur la gouvernance interne des établissements
- Définir une politique et des stratégies d'achat
- Les données générales de la négociation
- Négocier c'est communiquer
- Un cadre juridique spécifique
- Les réformes et mutations en cours

**La préparation et le déroulement de la négociation**

- L'objet, les enjeux, les objectifs de la négociation
- Choix de l'instant, du lieu et des participants
- Préparer un ordre du jour de la négociation
- La méthodologie
- Les trois phases
- Les impératifs

**Techniques de négociations**

- Face à face, les attitudes
- Le questionnement, la reformulation, l'argumentation
- La matrice de décision
- Résoudre les impasses
- La réfutation
- Les objections
- Savoir conclure
- Analyser les résultats

**AFC****PUBLIC**

Professionnels de la Cellule Achat (Acheteur, responsable achats, gestionnaire achats), de la Cellule Marché Public (Responsable des marchés publics, gestionnaire des marchés publics, rédacteur marchés) Contributeurs métiers, Approvisionneurs qui souhaitent donner une plus grande dimension achats à leurs compétences et dans le cadre d'une évolution professionnelle.

**ORGANISME**

CDAF

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (13 modules)  
4 725,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

23 décembre 2018

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Parcours acheteur public

## → M9 : L'achat public durable

## AFC

M1 Journées d'intégration / M2 Processus et activités achats / M3 Marketing et Stratégie Achat / M4 Essentiels et actualités des marchés publics pour un achat performant / M5 L'expression du besoin / M6 Analyse des coûts / M7 Les fondamentaux de la supply chain / M8 Négociation Achat / **M9 L'achat public durable** / M10 Communication de l'acheteur / M11 Mesure de la performance et pilotage / M12 Marchés spécifiques (NTIC, Informatique, Travaux et Immobilier) / M13 Étude de cas et évaluation finale



## PUBLIC

Professionnels de la Cellule Achat (Acheteur, responsable achats, gestionnaire achats), de la Cellule Marché Public (Responsable des marchés publics, gestionnaire des marchés publics, rédacteur marchés) Contributeurs métiers, Approvisionneurs qui souhaitent donner une plus grande dimension achats à leurs compétences et dans le cadre d'une évolution professionnelle.

## ORGANISME

CDAF

## DURÉE

2 jour(s)

## LIEUX &amp; DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (13 modules)  
4 725,00 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

23 décembre 2018

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## OBJECTIF

- ▶ **Obtenir** une certification « Acheteur public » qui engage les professionnels sur l'ensemble des modules et comprend une étape d'auto-positionnement et une étude de cas finale.



Pour obtenir la certification, il est nécessaire de participer à l'intégralité des modules proposés.

## PROGRAMME

## Introduction

- ▶ Pourquoi penser Achats Durables et Responsables.
- ▶ Les spécificités du contexte Marché Public

## Les enjeux et perspectives du Développement Durable

- ▶ Enjeux économiques, sociaux/sociétaux, environnementaux
- ▶ Repères historiques
- ▶ Cadre réglementaire
- ▶ Définition achats éco-responsables / achats équitables
- ▶ État des lieux des meilleures pratiques Achats Durables et Responsables
- ▶ L'impact du Grenelle de l'Environnement
- ▶ Les futures orientations

## L'impact des Achats Durables et Responsables sur la préparation des Marchés

- ▶ Pourquoi et comment prendre en compte les Achats Durables et Responsables dans la phase amont
- ▶ Éviter les consultations infructueuses
- ▶ Éviter d'être discriminatoire : les critères de candidatures et de sélection des offres

## Les référentiels pour les Achats Durables et Responsables

- ▶ Normes, référentiels (SD 21000...), labellisation, réglementations européennes et nationales
- ▶ Connaître les mécanismes
- ▶ Faire le bon choix

## La mise en œuvre de la procédure d'Achats Publics Durables et Responsables

- ▶ Le code des marchés publics et les Achats Durables et Responsables
- ▶ Une organisation efficace
- ▶ Retours d'expérience
- ▶ Cartographie des achats responsables par segment
- ▶ Comment mettre en œuvre, les priorités à déterminer
- ▶ Grille de mise en œuvre, les priorités, les outils et les actions

## Outils Achats Durables et Responsables / Cas concrets d'application

- ▶ Les outils essentiels : code de déontologie, communication aux fournisseurs, analyse des risques, demande d'information, critères environnementaux et sociaux d'évaluation des fournisseurs
- ▶ Innovation, management du cycle de vie et Eco-conception

## La place du Développement Durable dans l'Achat Public

- ▶ Méthodologie
- ▶ État des lieux des meilleures pratiques
- ▶ Les jurisprudences existantes
- ▶ Exemples de mise en œuvre

## Parcours acheteur public

→ **M10 : Communication de l'acheteur**

M1 Journées d'intégration / M2 Processus et activités achats / M3 Marketing et Stratégie Achat / M4 Essentiels et actualités des marchés publics pour un achat performant / M5 L'expression du besoin / M6 Analyse des coûts / M7 Les fondamentaux de la supply chain / M8 Négociation Achat / M9 L'achat public durable / **M10 Communication de l'acheteur** / M11 Mesure de la performance et pilotage / M12 Marchés spécifiques (NTIC, Informatique, Travaux et Immobilier) / M13 Étude de cas et évaluation finale

**OBJECTIF**

- **Obtenir** une certification « Acheteur public » qui engage les professionnels sur l'ensemble des modules et comprend une étape d'auto-positionnement et une étude de cas finale.



Pour obtenir la certification, il est nécessaire de participer à l'intégralité des modules proposés.

**PROGRAMME****Le positionnement de la fonction achat**

- La fonction Achat
- Sa place dans les fonctions de l'entreprise
- Les attentes des clients internes de la fonction Achat
- Les interactions avec les autres fonctions de l'entreprise
- L'éthique de la fonction achat

**Le Leadership**

- Introduction
- On naît leader ou on le devient ?
- Par quoi se distinguent les leaders ?
- Connaissances et compréhension
- Compétences et aptitudes : application aux achats
- Travail d'équipe
- Visualisation
- La part du risque
- La valeur chez les autres : la reconnaître et l'encourager
- les styles de leadership
- Les styles de leadership de situation
- Comment choisir le style de leadership le plus utile
- La confiance, carburant du leadership
- Style de management
- Découvrir son style et ses potentialités de leadership

**L'Ecoute**

- Processus d'écoute (éléments)
- La non-écoute
- Les façons de mieux écouter
- La rétroaction (feed-back)

**AFC****PUBLIC**

Professionnels de la Cellule Achat (Acheteur, responsable achats, gestionnaire achats), de la Cellule Marché Public (Responsable des marchés publics, gestionnaire des marchés publics, rédacteur marchés) Contributeurs métiers, Approvisionneurs qui souhaitent donner une plus grande dimension achats à leurs compétences et dans le cadre d'une évolution professionnelle.

**ORGANISME**

CDAF

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (13 modules)  
4 725,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

23 décembre 2018

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## Parcours acheteur public

## → M11 : Mesure de la performance et pilotage

## AFC

M1 Journées d'intégration / M2 Processus et activités achats / M3 Marketing et Stratégie Achat / M4 Essentiels et actualités des marchés publics pour un achat performant / M5 L'expression du besoin / M6 Analyse des coûts / M7 Les fondamentaux de la supply chain / M8 Négociation Achat / M9 L'achat public durable / M10 Communication de l'acheteur / M11 Mesure de la performance et pilotage / M12 Marchés spécifiques (NTIC, Informatique, Travaux et Immobilier) / M13 Étude de cas et évaluation finale



## PUBLIC

Professionnels de la Cellule Achat (Acheteur, responsable achats, gestionnaire achats), de la Cellule Marché Public (Responsable des marchés publics, gestionnaire des marchés publics, rédacteur marchés) Contributeurs métiers, Approvisionneurs qui souhaitent donner une plus grande dimension achats à leurs compétences et dans le cadre d'une évolution professionnelle.

## ORGANISME

CDAF

## DURÉE

2 jour(s)

## LIEUX &amp; DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (13 modules)  
4 725,00 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

23 décembre 2018

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## OBJECTIF

- ▶ **Obtenir** une certification « Acheteur public » qui engage les professionnels sur l'ensemble des modules et comprend une étape d'auto-positionnement et une étude de cas finale.



Pour obtenir la certification, il est nécessaire de participer à l'intégralité des modules proposés.

## PROGRAMME

- ▶ La mesure de la performance aux Achats
- ▶ Le lien entre la stratégie retenue, les objectifs et la performance Achat
- ▶ Comment mesurer les résultats
- ▶ La communication autour de la performance Achat
- ▶ Les actions correctives

## Méthodologie

- ▶ Le lien avec la stratégie globale de l'établissement
- ▶ Les axes de progrès
- ▶ Définir et piloter des objectifs
- ▶ Recueillir les données nécessaires
- ▶ Construire son tableau de bord Achat

## La relation fournisseurs

## Communiquer autour de la fonction achat

- ▶ Les outils de communication interne
- ▶ Les outils de communication
- ▶ Valoriser la fonction Achat

## Parcours acheteur public

→ **M12 : Marchés spécifiques (NTIC, Informatique, Travaux et Immobilier)**

M1 Journées d'intégration / M2 Processus et activités achats / M3 Marketing et Stratégie Achat / M4 Essentiels et actualités des marchés publics pour un achat performant / M5 L'expression du besoin / M6 Analyse des coûts / M7 Les fondamentaux de la supply chain / M8 Négociation Achat / M9 L'achat public durable / M10 Communication de l'acheteur / M11 Mesure de la performance et pilotage / **M12 Marchés spécifiques (NTIC, Informatique, Travaux et Immobilier)** / M13 Étude de cas et évaluation finale

**OBJECTIF**

- **Obtenir** une certification « Acheteur public » qui engage les professionnels sur l'ensemble des modules et comprend une étape d'auto-positionnement et une étude de cas finale.



Pour obtenir la certification, il est nécessaire de participer à l'intégralité des modules proposés.

**PROGRAMME**

- Les possibilités qu'offrent les technologies de l'information pour les achats
- Les forces et les limites d'un Système d'Information Achat
- Les interactions avec les autres SI à travers les ERP

**Quelques repères**

- Les e-Achats
- Quel type de portail achat envisager ?
- Le Sourcing sur Internet
- Le Système d'Information Achat
- Les solutions du marché
- La Mise en œuvre d'un SI achats
- Le Cahier des Charges du SI Achats

**AFC****PUBLIC**

Professionnels de la Cellule Achat (Acheteur, responsable achats, gestionnaire achats), de la Cellule Marché Public (Responsable des marchés publics, gestionnaire des marchés publics, rédacteur marchés) Contributeurs métiers, Approvisionneurs qui souhaitent donner une plus grande dimension achats à leurs compétences et dans le cadre d'une évolution professionnelle.

**ORGANISME**

CDAF

**DURÉE**

1 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (13 modules)  
4 725,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

23 décembre 2018

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anf.fr

## Parcours acheteur public

## → M13 : Evaluation finale - Etude de cas

## AFC

M1 Journées d'intégration / M2 Processus et activités achats / M3 Marketing et Stratégie Achat / M4 Essentiels et actualités des marchés publics pour un achat performant / M5 L'expression du besoin / M6 Analyse des coûts / M7 Les fondamentaux de la supply chain / M8 Négociation Achat / M9 L'achat public durable / M10 Communication de l'acheteur / M11 Mesure de la performance et pilotage / M12 Marchés spécifiques (NTIC, Informatique, Travaux et Immobilier) / **M13 Étude de cas et évaluation finale**



## PUBLIC

Professionnels de la Cellule Achat (Acheteur, responsable achats, gestionnaire achats), de la Cellule Marché Public (Responsable des marchés publics, gestionnaire des marchés publics, rédacteur marchés) Contributeurs métiers, Approvisionneurs qui souhaitent donner une plus grande dimension achats à leurs compétences et dans le cadre d'une évolution professionnelle.

## ORGANISME

CDAF

## DURÉE

2 jour(s)

## LIEUX &amp; DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (13 modules)  
4 725,00 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

23 décembre 2018

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## OBJECTIF

- **Obtenir** une certification « Acheteur public » qui engage les professionnels sur l'ensemble des modules et comprend une étape d'auto-positionnement et une étude de cas finale.



Pour obtenir la certification, il est nécessaire de participer à l'intégralité des modules proposés.

## PROGRAMME

Cette épreuve permet d'apprécier et d'évaluer les compétences du participant à résoudre une problématique Achat en appliquant les méthodes et concepts acquis lors de la formation.

## Epreuve collective

- **Oral** : 2 heures de préparation, puis restitution devant le jury (10 minutes de la présentation et 5 minutes d'échanges avec le jury)
- **Ecrit** : A déposer sous Blackboard sous 30 jours maximum

## Epreuve individuelle

- **Oral** : 1 heure de préparation, puis restitution devant le jury (10 minutes de présentation et 5 minutes d'échanges avec le jury)
- **Ecrit** : A déposer sous blackboard sous 30 jours maximum

# Parcours Acheteur leader (Diplômant)

Dans un contexte général de recherche d'économies, les attentes sont de plus en plus fortes envers les achats hospitaliers qui doivent accroître leurs performances. Cette transformation voit l'émergence de nouvelles compétences attendues de l'acheteur hospitalier. La professionnalisation qui en découle s'appuie sur des formations qui doivent combiner les meilleures pratiques achats adaptées au contexte des achats publics et des contraintes particulières du monde hospitalier.

## OBJECTIF

- **Obtenir** le complément de compétences pour devenir un Responsable des Achats, reconnu par tous les secteurs d'activités (public et privé)



Prérequis : 3 ans d'expérience le suivi et la validation du cursus certifiant « Acheteur public » ; ce certificat est valable pendant 5 ans  
Parcours complémentaire : 10 modules complémentaires établis sur une durée d'environ 15 jours ainsi qu'un système d'évaluation adapté aux exigences du diplôme seront organisés sur la région à l'issue du déroulement des cursus certifiants.

## PROGRAMME

M1	Économie Générale et d'entreprise
M2	Analyse Financière
M3	Sous-Traitance et Externalisation
M4	Décomposition des coûts et méthode des coûts complets - TCO
M5	Audit Achat et Fournisseurs
M6	TIC et Systèmes d'information Achat
M7	Gestion de la Qualité Fournisseur
M8	Gestion de Projet et des investissements
M9	Outils de la Négociation
M10	Gestion des Risques Juridiques et Incoterms

**Ces modules sont non dissociables**

AFC

**NOU  
VEAU**

### PUBLIC

Les professionnels de l'achat qui ont ou qui vont valider le certificat Acheteur Public ANFH.

### ORGANISME

CDAF

### DURÉE

15 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (10 modules)  
2 625,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

23 décembre 2018

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Parcours Acheteur leader

## → M1 : Économie Générale et d'entreprise

## AFC

M1 Économie Générale et d'entreprise / M2 Analyse Financière / M3 Sous-Traitance et Externalisation / M4 Décomposition des coûts et méthode des coûts complets - TCO / M5 Audit Achat et Fournisseurs / M6 TIC et Systèmes d'information Achat / M7 Gestion de la Qualité Fournisseur / M8 Gestion de Projet et des investissements / M9 Outils de la Négociation / M10 Gestion des Risques Juridiques et Incoterms

## OBJECTIF

## L'enseignement d'Économie générale &amp; d'entreprise a pour objectifs :

- ▶ L'apport aux apprenants des éléments de connaissance en la matière.
- ▶ La compréhension de l'économie contemporaine, de ses grands enjeux et des débats économiques actuels.
- ▶ La fourniture des moyens de prendre le recul nécessaire à la compréhension de ces débats.
- ▶ La construction de raisonnements mobilisant des notions et mécanismes économiques.
- ▶ Un enseignement d'appui, en cohérence avec les autres enseignements de l'ESAP.

## Compétences acquises à l'issue de la Formation

- ▶ **Identifier** et mobiliser des mécanismes et théories économiques pour comprendre l'Économie d'aujourd'hui.
- ▶ **Identifier** et analyser des dysfonctionnements de marchés.
- ▶ **Exploiter** une note de conjoncture.
- ▶ **Analyser** une situation économique donnée en distinguant les éléments conjoncturels des éléments structurels.
- ▶ **Analyser** les effets des stratégies des firmes multinationales sur les pays d'accueil et les pays d'origine.
- ▶ **Apprécier** la situation d'un pays ou d'une région en termes de niveau de vie et de développement.
- ▶ **Identifier** les influences du taux de change sur la décision d'agents économiques.



## PUBLIC

Les professionnels de l'achat qui ont ou qui vont valider le certificat Acheteur Public ANFH.

## ORGANISME

CDAF

## DURÉE

3 jour(s)

## LIEUX &amp; DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (10 modules)  
2 625,00 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

23 décembre 2018



Prérequis : 3 ans d'expérience le suivi et la validation du cursus certifiant « Acheteur public » ; ce certificat est valable pendant 5 ans  
Le titre ESAP Acheteur Leader est reconnu et homologué Niveau II (bac+4) par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).  
Il est enregistré sous le libellé « Responsable des Achats » JO du 07 août 2012.

## PROGRAMME

- ▶ L'Offre et la Demande.
- ▶ Problématique du partage de la Valeur Ajoutée.

## Partie I : Les Ménages

- ▶ Le Revenu.
- ▶ Les Dépenses.
- ▶ L'Épargne.
  - Prix et Pouvoir d'Achat.
  - La protection sociale.
  - Le marché du travail.
  - Les retraites.

## Partie II : Les organisations productives.

- ▶ Statuts et caractéristiques.
- ▶ Le financement des Entreprises.
- ▶ Les fonctions dans les organisations productives.
  - Concurrence et stratégie.
- ▶ L'organisation du travail.

## Partie III : L'État.

- ▶ Le budget de l'État.
- ▶ Le Produit Intérieur Brut.
- ▶ La Balance des paiements.
  - La Dette Publique.
  - La création monétaire.
  - Les déséquilibres économiques.

## Partie IV : Espaces économiques et Mondialisation.

- ▶ Protectionnisme et Libre-échange.
- ▶ L'Union Européenne.
- ▶ Les Organisations économiques mondiales.
- ▶ Les Crises économiques

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## Parcours Acheteur leader

## → M2 : Analyse Financière

M1 Économie Générale et d'entreprise / M2 Analyse Financière / M3 Sous-Traitance et Externalisation / M4 Décomposition des coûts et méthode des coûts complets - TCO / M5 Audit Achat et Fournisseurs / M6 TIC et Systèmes d'information Achat / M7 Gestion de la Qualité Fournisseur / M8 Gestion de Projet et des investissements / M9 Outils de la Négociation / M10 Gestion des Risques Juridiques et Incoterms

**OBJECTIF**

- **Connaître** les concepts, la terminologie et les instruments utilisés dans le cadre de la gestion économique et financière de l'Entreprise
- **Etre** en mesure d'établir un diagnostic économique et financier de l'activité de l'Entreprise

**Compétences acquises à l'issue de la Formation**

- **Utiliser** les outils financiers.
- **Anticiper** les risques financiers des fournisseurs.
- **Maîtriser** les spécificités de l'achat d'investissement.
- **Mesurer** « le risque » sur les méthodes d'achats.
- **Mettre** en place des actions préventives afin d'assurer la trésorerie disponible des fournisseur



Prérequis : 3 ans d'expérience le suivi et la validation du cursus certifiant « Acheteur public » ; ce certificat est valable pendant 5 ans  
Le titre ESAP Acheteur Leader est reconnu et homologué Niveau II (bac+4) par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).  
Il est enregistré sous le libellé « Responsable des Achats » JO du 07 août 2012.

**PROGRAMME****Partie I : Achats d'investissements et risque fournisseur: La capacité à investir**

- Rappel sur les emplois et ressources stables.
- Les investissements classés par nature.
- Coût de l'investissement.
- Financement de l'investissement.
- Application aux achats d'investissements et à la mesure du risque fournisseur.

**Partie II : Financement du cycle d'exploitation.**

- Rappel sur le Besoin en fonds de roulement.
- Comment financer le fonds de roulement.
- Faire ou faire faire ?
- Capacité OTIF du fournisseur et sécurisation des approvisionnements.

**AFC****PUBLIC**

Les professionnels de l'achat qui ont ou qui vont valider le certificat Acheteur Public ANFH.

**ORGANISME**

CDAF

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (10 modules)  
2 625,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

23 décembre 2018

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Parcours Acheteur leader

## → M3 : Sous-Traitance et Externalisation

## AFC

M1 Économie Générale et d'entreprise / M2 Analyse Financière / **M3 Sous-Traitance et Externalisation** / M4 Décomposition des coûts et méthode des coûts complets - TCO / M5 Audit Achat et Fournisseurs / M6 TIC et Systèmes d'information Achat / M7 Gestion de la Qualité Fournisseur / M8 Gestion de Projet et des investissements / M9 Outils de la Négociation / M10 Gestion des Risques Juridiques et Incoterms

**PUBLIC**

Les professionnels de l'achat qui ont ou qui vont valider le certificat Acheteur Public ANFH.

**ORGANISME**

CDAF

**DURÉE**

1 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (10 modules)  
2 625,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

23 décembre 2018

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

**OBJECTIF**

- ▶ **Comprendre** les spécificités de la Sous-traitance et de l'Externalisation
- ▶ **Connaître** les phases d'un projet d'Externalisation
- ▶ **Identifier** l'étendue des obligations et des responsabilités de chacun des partenaires

**Compétences acquises à l'issue de la Formation**

- ▶ **Mener** une réflexion « Make or Buy »
- ▶ **Gérer** les principaux risques d'un contrat de Sous-traitance
- ▶ **Maîtriser** les outils du Manager des sous -traitants



Prérequis : 3 ans d'expérience le suivi et la validation du cursus certifiant « Acheteur public » ; ce certificat est valable pendant 5 ans  
Le titre ESAP Acheteur Leader est reconnu et homologué Niveau II (bac+4) par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).  
Il est enregistré sous le libellé « Responsable des Achats » JO du 07 août 2012.

**PROGRAMME****Partie I : La Sous-traitance**

- ▶ Définir les sous -traitances
- ▶ Processus de Sous-traitance
- ▶ Comment prévenir et résoudre les litiges de Sous-traitance
- ▶ Quelles responsabilités du Maître d'Ouvrage

**Partie II : L'externalisation**

- ▶ Qu'est ce que l'externalisation ?
- ▶ Les Raisons d'externaliser
- ▶ Que vérifier avant de choisir son prestataire ?
- ▶ Les Etapes d'un Projet d'Externalisation
- ▶ Vers une Externalisation réussie
- ▶ Le Management d'une prestation externalisée
- ▶ Piloter son externalisation

Parcours Acheteur leader

## → M4 : Décomposition des coûts et méthode des coûts complets - TCO

M1 Économie Générale et d'entreprise / M2 Analyse Financière / M3 Sous-Traitance et Externalisation / **M4 Décomposition des coûts et méthode des coûts complets - TCO** / M5 Audit Achat et Fournisseurs / M6 TIC et Systèmes d'information Achat / M7 Gestion de la Qualité Fournisseur / M8 Gestion de Projet et des investissements / M9 Outils de la Négociation / M10 Gestion des Risques Juridiques et Incoterms

### OBJECTIF

- ▶ **Définir** les modèles de coûts catégoriels
- ▶ **Concevoir** et utiliser le TCO aux achats
- ▶ **Apports** théoriques et méthodologiques
- ▶ **Exercices** d'applications
- ▶ **Etudes** de cas

### Compétences acquises à l'issue de la Formation

- ▶ **Penser** différemment les coûts totaux d'une organisation
- ▶ **Recueillir** les éléments nécessaires à toute anticipation de calculs de coûts
- ▶ **Utiliser** les approches en coûts variables, fixes, directs et indirects
- ▶ **Déterminer** la finalité précise à chaque calcul de coût
- ▶ **Regrouper** les activités créatrices de valeur sous forme d'un Processus
- ▶ **Déterminer** les unités de mesure et de répartition aux coûts des processus stratégiques



Prérequis : 3 ans d'expérience le suivi et la validation du cursus certifiant « Acheteur public » ; ce certificat est valable pendant 5 ans  
Le titre ESAP Acheteur Leader est reconnu et homologué Niveau II (bac+4) par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).  
Il est enregistré sous le libellé « Responsable des Achats » J0 du 07 août 2012.

### PROGRAMME

Analyse des coûts totaux TCO et partiels par secteurs d'activités  
La prédiction et le pilotage des coûts requiert un préalable fondamental : la Mesure.  
Un coût étant une opinion, il s'avère primordial que les acheteurs puissent acquérir la délicate compétence consistant à appréhender, avec pertinence, les coûts de revient des produits chez les fournisseurs.

Préalable à toute anticipation de calcul de coûts :

- ▶ A chaque calcul de coût une finalité bien précise
- ▶ Applications des modèles retenus aux coûts partiels et catégoriels
- ▶ Application des modèles retenus aux coûts complets : calcul du Coût Global (TCO) par la Comptabilité à Base d'Activité ABC

AFC



### PUBLIC

Les professionnels de l'achat qui ont ou qui vont valider le certificat Acheteur Public ANFH.

### ORGANISME

CDAF

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (10 modules)  
2 625,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

23 décembre 2018

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## Parcours Acheteur leader

## → M5 : Audit Achat et Fournisseurs

## AFC

M1 Économie Générale et d'entreprise / M2 Analyse Financière / M3 Sous-Traitance et Externalisation / M4 Décomposition des coûts et méthode des coûts complets - TCO / **M5 Audit Achat et Fournisseurs** / M6 TIC et Systèmes d'information Achat / M7 Gestion de la Qualité Fournisseur / M8 Gestion de Projet et des investissements / M9 Outils de la Négociation / M10 Gestion des Risques Juridiques et Incoterms

**PUBLIC**

Les professionnels de l'achat qui ont ou qui vont valider le certificat Acheteur Public ANFH.

**ORGANISME**

CDAF

**DURÉE**

1 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (10 modules)  
2 625,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

23 décembre 2018

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

**OBJECTIF**

- ▶ **Présenter** la méthodologie d'Audit des achats et des fournisseurs
- ▶ **Illustrer** cette méthodologie d'Audit à travers un cas concret

**Compétences acquises à l'issue de la Formation**

- ▶ **Identifier** dans quel contexte et pour quels objectifs faire un audit
- ▶ **Déterminer** chaque type d'Audit en fonction des objectifs
- ▶ **Appliquer** la méthodologie d'Audit des achats et des fournisseurs



Prérequis : 3 ans d'expérience le suivi et la validation du cursus certifiant « Acheteur public » ; ce certificat est valable pendant 5 ans  
Le titre ESAP Acheteur Leader est reconnu et homologué Niveau II (bac+4) par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).  
Il est enregistré sous le libellé « Responsable des Achats » JO du 07 août 2012.

**PROGRAMME**

- ▶ Déterminer les cas de recours à l'Audit des fournisseurs
- ▶ Les 3 types d'audit Achats et Fournisseurs
- ▶ Maîtriser les étapes préalables au déclenchement de l'Audit
- ▶ S'approprier la Démarche de A à Z
- ▶ Mise en œuvre de l'Audit Fournisseurs
- ▶ Conclusion

## Parcours Acheteur leader

## ➔ M6 : TIC et Systèmes d'information Achat

M1 Économie Générale et d'entreprise / M2 Analyse Financière / M3 Sous-Traitance et Externalisation / M4 Décomposition des coûts et méthode des coûts complets - TCO / M5 Audit Achat et Fournisseurs / **M6 TIC et Systèmes d'information Achat** / M7 Gestion de la Qualité Fournisseur / M8 Gestion de Projet et des investissements / M9 Outils de la Négociation / M10 Gestion des Risques Juridiques et Incoterms

**OBJECTIF**

- **Connaître** les possibilités qu'offrent les technologies de l'information pour les achats
- **Comprendre** les forces et les limites d'un Système d'Information Achat
- **Identifier** les interactions avec les autres SI à travers les ERP

**Compétences acquises à l'issue de la Formation**

- **Savoir** organiser son Sourcing et sa veille par Internet
- **Savoir** établir le Cahier des Charges d'un Intranet achat
- **Savoir** établir le Cahier des Charges d'un SI Achat
- **Savoir** utiliser les outils en ligne E-Catalogues, cartes d'Achat, E-Enchères, places de marchés, etc.)



Prérequis : 3 ans d'expérience le suivi et la validation du cursus certifiant « Acheteur public » ; ce certificat est valable pendant 5 ans  
Le titre ESAP Acheteur Leader est reconnu et homologué Niveau II (bac+4) par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).  
Il est enregistré sous le libellé « Responsable des Achats » J0 du 07 août 2012.

**PROGRAMME**

- Quelques repères
- Les E-Achats
- Quel type de portail achat envisager ?
- Le Sourcing sur Internet
- Le Système d'Information Achat
- Les solutions du marché
- La Mise en œuvre d'un SI achats
- Le Cahier des Charges du SI Achats

AFC

**PUBLIC**

Les professionnels de l'achat qui ont ou qui vont valider le certificat Acheteur Public ANFH.

**ORGANISME**

CDAF

**DURÉE**

1 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (10 modules)  
2 625,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

23 décembre 2018

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Parcours Acheteur leader

## → M7 : Gestion de la Qualité Fournisseur

## AFC

M1 Économie Générale et d'entreprise / M2 Analyse Financière / M3 Sous-Traitance et Externalisation / M4 Décomposition des coûts et méthode des coûts complets - TCO / M5 Audit Achat et Fournisseurs / M6 TIC et Systèmes d'information Achat / M7 Gestion de la Qualité Fournisseur / M8 Gestion de Projet et des investissements / M9 Outils de la Négociation / M10 Gestion des Risques Juridiques et Incoterms



## PUBLIC

Les professionnels de l'achat qui ont ou qui vont valider le certificat Acheteur Public ANFH.

## ORGANISME

CDAF

## DURÉE

1 jour(s)

## LIEUX &amp; DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (10 modules)  
2 625,00 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

23 décembre 2018

## OBJECTIF

- ▶ **Exploiter** une note d'évaluation qualité
- ▶ **Identifier** et analyser des dysfonctionnements responsables de non qualité
- ▶ **Comprendre** la démarche « Processus » pour sa mise en œuvre
- ▶ **Adapter** cette démarche au processus de Gestion de la Qualité Fournisseur
- ▶ **Formaliser** votre démarche de Qualité Fournisseur
- ▶ **Identifier** les bonnes pratiques
- ▶ **Sélectionner** et faire vivre des indicateurs de suivi pertinents
- ▶ **Construire** et faire vivre vos plans de progrès
- ▶ **Adapter** les principes de management de la Qualité Fournisseur.

## Compétences acquises à l'issue de la Formation

- ▶ **Capacité** d'évaluation globale de Gestion de Qualité
- ▶ **Mise** en œuvre et pilotage d'un processus d'évaluation de la Qualité Fournisseur Normes ISO
- ▶ **Appliquer** la Politique Qualité de l'Entreprise à la Qualité Fournisseur
- ▶ **Contribution** à l'amélioration des performances des fournisseurs et à la réduction des coûts de l'Entreprise



Prérequis : 3 ans d'expérience le suivi et la validation du cursus certifiant « Acheteur public » ; ce certificat est valable pendant 5 ans  
Le titre ESAP Acheteur Leader est reconnu et homologué Niveau II (bac+4) par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).  
Il est enregistré sous le libellé « Responsable des Achats » J0 du 07 août 2012.

## PROGRAMME

- ▶ Pourquoi la Qualité des fournisseurs est-elle essentielle ?
- ▶ Le Contrat de service
- ▶ Contrôle du processus qualité fournisseur
- ▶ Méthodologie d'Optimisation de processus qualité fournisseur
- ▶ Les Bonnes Pratiques
- ▶ L'évaluation de l'organisation Qualité du Fournisseur
- ▶ L'Évaluation de l'aptitude des produits à répondre à vos besoins
- ▶ De l'Assurance Qualité Fournisseur AQF) vers l'Assurance Qualité Produit AQP)
- ▶ Analyse qualitative des fournisseurs
- ▶ Mesures de Précautions liées à la réception de produits différents des Fournisseurs
- ▶ Principes de management par la qualité

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## Parcours Acheteur leader

➔ **M8 : Gestion de Projet et des investissements**

M1 Économie Générale et d'entreprise / M2 Analyse Financière / M3 Sous-Traitance et Externalisation / M4 Décomposition des coûts et méthode des coûts complets - TCO / M5 Audit Achat et Fournisseurs / M6 TIC et Systèmes d'information Achat / M7 Gestion de la Qualité Fournisseur / **M8 Gestion de Projet et des investissements** / M9 Outils de la Négociation / M10 Gestion des Risques Juridiques et Incoterms

**OBJECTIF**

- ▶ **Comprendre** le fonctionnement en Mode Projet
- ▶ **Comprendre** la place des achats dans les projets complexes
- ▶ **Acquérir** des outils et des pratiques de Gestion de Projet
- ▶ **Faire** un benchmark des pratiques et performances d'autres entreprises en matière de
- ▶ **Management** de projets
- ▶ **Découvrir** la Gestion de Grands Projets, ses enjeux, ses stratégies et ses organisations
- ▶ **Comprendre** différents types de Risque

- ▶ **Savoir** procéder à l'allocation d'actifs en fonction des risques déterminés
- ▶ **Apprendre** l'utilisation des principales stratégies de couverture

**Compétences acquises à l'issue de la Formation**

- ▶ Capacités managériales pour animer une équipe d'experts multifonctionnelle
- ▶ Appropriation des méthodes et outils
- ▶ Différenciation entre les décisions d'investissements et choix de financements stratégiques
- ▶ Evaluation de la valeur des investissements quant à leur financement pour la rentabilité de l'Entreprise



Prérequis : 3 ans d'expérience le suivi et la validation du cursus certifiant « Acheteur public » ; ce certificat est valable pendant 5 ans  
Le titre ESAP Acheteur Leader est reconnu et homologué Niveau II (bac+4) par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).  
Il est enregistré sous le libellé « Responsable des Achats » J0 du 07 août 2012.

**PROGRAMME****Partie I : Gestion de projet**

- ▶ Les Principes de la Gestion de Projet
- ▶ Le Pilotage
- ▶ Les Outils de la Gestion de Projet
- ▶ La Contribution de la Fonction Achat
- ▶ Leadership et Management transverse
- ▶ La Gestion du Changement
- ▶ Les Ressources Humaines du Projet

**Partie II : Gestion des investissements**

- ▶ Caractéristiques
- ▶ Les décisions d'investissement
- ▶ Critères de choix d'investissements
- ▶ Mesurer la rentabilité de son investissement
- ▶ Intégrer la notion de Besoin en Fonds de Roulement (BFR) dans son calcul de rentabilité

AFC

NOU  
VEAU**PUBLIC**

Les professionnels de l'achat qui ont ou qui vont valider le certificat Acheteur Public ANFH.

**ORGANISME**

CDAF

**DURÉE**

1 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (10 modules)  
2 625,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

23 décembre 2018

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Parcours Acheteur leader

## → M9 : Outils de la Négociation

## AFC

M1 Économie Générale et d'entreprise / M2 Analyse Financière / M3 Sous-Traitance et Externalisation / M4 Décomposition des coûts et méthode des coûts complets - TCO / M5 Audit Achat et Fournisseurs / M6 TIC et Systèmes d'information Achat / M7 Gestion de la Qualité Fournisseur / M8 Gestion de Projet et des investissements / **M9 Outils de la Négociation** / M10 Gestion des Risques Juridiques et Incoterms

**PUBLIC**

Les professionnels de l'achat qui ont ou qui vont valider le certificat Acheteur Public ANFH.

**ORGANISME**

CDAF

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (10 modules)  
2 625,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

23 décembre 2018

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

**OBJECTIF**

- ▶ **Améliorer** sa communication avec ses interlocuteurs internes et externes
- ▶ **Améliorer** son comportement en situation de négociation
- ▶ **Mieux** se connaître son style de négociateur

**Compétences acquises à l'issue de la Formation**

- ▶ **Agir** de manière efficace dans des négociations à enjeu
- ▶ **Dénouer** les situations de blocage en interne
- ▶ **Maîtriser** les outils de conduite de la Négociation



Prérequis : 3 ans d'expérience le suivi et la validation du cursus certifiant « Acheteur public » ; ce certificat est valable pendant 5 ans

Le titre ESAP Acheteur Leader est reconnu et homologué Niveau II (bac+4) par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).

Il est enregistré sous le libellé « Responsable des Achats » JO du 07 août 2012.

**PROGRAMME**

- ▶ **Savoir conduire** un entretien de Négociation
- ▶ **Bien communiquer** pour mieux négocier
- ▶ Les Aspects relationnels et comportementaux
- ▶ **Gérer** les situations difficiles
- ▶ Les Négociations complexes
- ▶ La Négociation Interculturelle
- ▶ La Négociation à l'âge de l'Information

## Parcours Acheteur leader

➔ **M10 : Gestion des Risques Juridiques et Incoterms**

M1 Économie Générale et d'entreprise / M2 Analyse Financière / M3 Sous-Traitance et Externalisation / M4 Décomposition des coûts et méthode des coûts complets - TCO / M5 Audit Achat et Fournisseurs / M6 TIC et Systèmes d'information Achat / M7 Gestion de la Qualité Fournisseur / M8 Gestion de Projet et des investissements / M9 Outils de la Négociation / M10 Gestion des Risques Juridiques et Incoterms

**OBJECTIF**

- ▶ **Identifier** les risques juridiques à chaque étape du Processus Achat
- ▶ **Repérer** les points d'un contrat pouvant être sources de litiges
- ▶ **Prévenir** et gérer un contentieux éventuel
- ▶ **Rédiger** un contrat en respectant les contraintes commerciales et limitant les risques
- ▶ **Intégrer** les spécificités de l'Achat International

**Compétences acquises à l'issue de la Formation**

- ▶ **Maîtrise** des clauses contractuelles et de leurs conséquences juridiques
- ▶ **Analyse** des risques techniques, économiques et stratégiques avant la formalisation de l'acte d'Achat



Prérequis : 3 ans d'expérience le suivi et la validation du cursus certifiant « Acheteur public » ; ce certificat est valable pendant 5 ans  
Le titre ESAP Acheteur Leader est reconnu et homologué Niveau II (bac+4) par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).  
Il est enregistré sous le libellé « Responsable des Achats » J0 du 07 août 2012.

**PROGRAMME****Partie I : Le Management opérationnel des contrats**

- ▶ **Identifier** toutes les zones de risques lors du déploiement des contrats
- ▶ **Identifier** toutes les zones de risques lors du déploiement de contrats de Prestations de Services

**Partie II : La Sous-traitance et le Délit de Marchandage**

- ▶ Les Conséquences du Taux de dépendance dans la relation Client/Fournisseur
- ▶ Commerce électronique et Dématérialisation
- ▶ Différentes Formes de relations contractuelles
- ▶ Les Risques liés au choix des Incoterms

**Partie III : Les Incoterms**

- ▶ Facteurs déterminants du choix des Incoterms
- ▶ La douane
- ▶ Les Incoterms : Analyse des différents Incoterms

AFC

**PUBLIC**

Les professionnels de l'achat qui ont ou qui vont valider le certificat Acheteur Public ANFH.

**ORGANISME**

CDAF

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (10 modules)  
2 625,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

23 décembre 2018

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

# Parcours métier

## Agent de Bio-Nettoyage

AFR

Les agents de bio nettoyage nouvellement recrutés et ceux plus anciens travaillant dans de petites ou moyennes structures exercent aujourd'hui dans un contexte où la prévention et la gestion du risque infectieux est une priorité pour les établissements et le public accueilli. Confrontés à un niveau d'exigence élevé, leur place dans la qualité de l'environnement des patients ou résidents et dans la prévention et la gestion du risque infectieux est essentielle. Ils sont souvent démunis, faute de formation et de connaissances de base du bio nettoyage, des techniques et de l'utilisation des produits. Pourtant les connaissances, les produits, le matériel et les techniques actuels dans le champ du bio nettoyage ont considérablement évolués, nécessitant une actualisation de leurs connaissances, de leur savoir-faire pour une réelle professionnalisation du métier d'agent de bio-nettoyage.

### OBJECTIF

- **Connaître** le métier et les activités de l'agent de bio nettoyage
- **Identifier** le rôle spécifique de l'agent de bio nettoyage dans les parcours/séjour du patient/ résident
- **Appliquer** les bonnes pratiques en bio nettoyage et hygiène hospitalière : le vocabulaire professionnel,
- les consignes de base à respecter pour sa sécurité, le lavage des mains, le port des gants, la tenue professionnelle, les équipements professionnels individuels (EPI), le tri des déchets, les circuits, les produits de bio nettoyage, le chariot de ménage, les techniques d'entretien
- **Appliquer** les bonnes pratiques en bio nettoyage et hygiène hospitalière au quotidien

### PROGRAMME

- **Identifier** les bases réglementaires, législatives et normatives du métier d'agent de bio nettoyage (protocole de son institution)
- **Identifier** le rôle spécifique de l'agent de bio nettoyage dans le parcours / séjour du patient / résident.
- **Connaître** les consignes de base
- **appliquer** les bonnes pratiques en bio nettoyage et hygiène hospitalière :
  - le vocabulaire professionnel
  - les consignes de base à respecter pour la sécurité
  - les circuits, les risques infectieux
  - l'entretien des locaux
  - les modes de transmission de maladies
  - le lavage des mains
  - le port des gants
  - la tenue professionnelle, les EPI, les produits du bio nettoyage
- **Connaître** les tenues professionnelles et les équipements de protection en fonction des tâches à réaliser
- **Connaître** les circuits (déchets, linge hôtelier)
- **Connaître** les techniques d'entretien appropriées à chaque situation



### PUBLIC

Tout agent exerçant le métier d'agent de bio-nettoyage

### ORGANISME

SYNERGIES DCF

### DURÉE

4 jour(s)

### LIEUX & DATES

#### Groupe 1 :

SOMME  
06.07/02  
10.11/04/2018

#### Groupe 2 :

OISE  
08.09/02  
12.13/04/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
500 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2018

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

# Parcours métier secrétaire médicale

## Accompagnement des secrétaires médicales à l'évolution de leur métier

Le métier de secrétaire médicale est en pleine mutation depuis plusieurs années, impacté par l'évolution technologique (bureautique, système d'information) mais aussi par les réorganisations des services médicaux (gouvernance...). Le métier de secrétaire médicale nécessite des compétences en bureautique, relationnel, planification et organisation du travail avec en plus la connaissance du monde médical (réglementation des soins, termes médicaux, compréhension du fonctionnement des services). Traitant au quotidien des informations personnelles concernant les patients, il est indispensable que la secrétaire médicale fasse preuve de discrétion dans son travail mais aussi d'éthique (secret médical, droit des patients...). La secrétaire médicale joue un rôle essentiel entre le médecin, le personnel soignant, le malade et la famille.

### OBJECTIF

- **Comprendre** l'évolution du métier de secrétaire médicale.
- **Clarifier** le positionnement de la secrétaire médicale au sein de l'établissement.
- **Connaître** les responsabilités juridiques et risques encourus à l'exercice du métier.
- **Identifier** une terminologie médicale riche, complexe, spécifique du métier de la santé pour mieux communiquer avec les différents acteurs.
- **Maîtriser** l'orthographe et la signification des termes médicaux.

### PROGRAMME

#### Jour 1 et 2

##### Appréhender les missions et le positionnement de la secrétaire médicale

- Les missions et prérequis du métier
- Fiche de poste et secret professionnel,
- L'accueil du patient de sa famille.
- La collaboration avec le médecin, la gestion du dossier patient et des tâches administratives.
- Le DPM, le dossier patient informatisé, les relations avec les tiers.
- Le statut et les obligations de la secrétaire médicale.

#### Jour 3

##### Connaître les impacts des droits des patients sur le métier et les responsabilités juridiques et risques encourus

- Appréhender les droits fondamentaux du patient pris en charge.
- Les droits du patient et le métier de secrétaire médicale.
- Le respect de la personne prise en charge, le respect du droit de l'information, le respect de la confidentialité dans la relation patient/ secrétaire.
- La notion de secret professionnel, son étendue, ses limites.

- Les modalités de partage des informations secrètes au sein de l'établissement de santé et avec les acteurs extérieurs.
- Le secret professionnel et les nouvelles technologies.

#### Jour 4

##### Comprendre l'évolution du métier de secrétaire médicale

- Maîtrise des écrits professionnels.
- Utilisation de la boîte mail ordonnances et codes RPPS.
- Évolution de l'utilisation du téléphone pour confirmation des rendez-vous.
- Guichet unique.
- Respect du délai de traitement des demandes de communication du dossier patient.
- Durée de conservation des dossiers médicaux.

#### Jour 5

##### Identifier et maîtriser la terminologie médicale pour mieux communiquer avec les différents acteurs

- Travail en 2 ateliers sur les thèmes : Clarifier le vocabulaire médical et Les métiers médicaux et paramédicaux.

AFR

### PUBLIC

Tout agent exerçant le métier de secrétaire médicale

### ORGANISME

CNEH

### DURÉE

5 jour(s)

### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

#### Groupe 1 :

08.09/02  
15.16/03  
05/04/2018

#### Groupe 2 :

03.04/04  
28.29/05  
15/06/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
625,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

3 juillet 2018

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

# Parcours Métier technicien de l'information médicale

AFC



## PUBLIC

Les techniciens de l'information médicale (TIM) débutants ou souhaitant actualiser et consolider leurs compétences ; les personnels soignants et assistants médico-administratifs (AMA) en reconversion.

## ORGANISME

CNEH/ UNIVERSITÉ DE LILLE

## DURÉE

24 jour(s)

## LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
5 907,60 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

5 juillet 2020

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

Les établissements de santé évoluent sous l'impulsion des lois de modernisation hospitalière (gouvernance, tarification à l'activité ou « T2A », territorialisation de l'offre de soins, informatisation du dossier patient, mise en place des Groupements hospitaliers de territoire, FIDES\*...) Dans ce contexte, pour le Département de l'Information Médicale, les enjeux de complétude et d'exhaustivité des dossiers médicaux, de qualité des données médicales et de délais de facturation deviennent de plus en plus prégnants. La chaîne de l'information médicale est particulièrement impactée par ces mutations.

Chargé de transcrire les faits médicaux en T2A dans le langage PMSI (Programme de Médicalisation des Systèmes d'Information), le Département d'Information Médicale (DIM) est une interface essentielle entre les cliniciens et les gestionnaires d'établissement. Il doit maintenir un niveau de technicité et de qualité afin de produire des données exhaustives, pour une valorisation optimale de l'activité. De ce fait, le DIM est devenu l'un des services dans lesquels on investit de façon importante pour la formation et le recrutement.

Parallèlement sur le champ SSR, l'évolution en cours (2017-2022) vers une forme de financement à l'activité, renforce les besoins de qualité du recueil et la nécessité d'une maîtrise du codage de la morbidité, de la cotation de la dépendance et du codage des actes techniques de rééducation et de réadaptation réalisés pendant le séjour. L'implication de techniciens bien formés valorisera au mieux le soin produit, contribuant à sa juste valorisation \*FIDES : facturation individuelle des établissements de santé.

## OBJECTIF

### ENJEUX

Maîtriser et optimiser les missions de collecte des données médicales et de codage des informations médicales ; c'est tout l'enjeu de la professionnalisation du codage dans les établissements de santé. Il s'agit de répondre aux obligations du PMSI et de traitement des données, afin de garantir l'exhaustivité et la cohérence des informations relatives à l'activité médicale dans les champs d'activité MCO et SSR. L'objectif est de valoriser et facturer correctement les actes de soin dans le cadre de la T2A.

Pour les établissements médicaux, le bon déroulement de cette opération est crucial à trois niveaux :

- ▶ **Produire** une information médicale de qualité  
Le PMSI permet la production de données quantitatives et qualitatives anonymisées. Ce sont les seules bases médicalisées exhaustives, d'où l'importance de la qualité des données recueillies.
- ▶ **Établir** une juste facturation Il s'agit d'éviter la sous-évaluation des activités de l'hôpital, qui peut entraîner un manque à gagner important. À l'inverse, un codage erroné peut aussi être source de sur-facturation, avec un risque non négligeable de sanction dans le cadre des contrôles ciblés menés par l'Assurance Maladie après accord de l'ARS (agence régionale de santé).
- ▶ **Obtenir** le renouvellement des autorisations d'exercer en chirurgie, cancérologie, etc.

- ▶ Le descriptif codé des activités de l'établissement est utilisé pour mesurer la fréquence des différents types de pathologies traités. Les pouvoirs publics se basent sur ces relevés d'activité pour prolonger ou refuser les certifications délivrées aux établissements.

### QUELS BÉNÉFICES ?

Orienté sur le cœur de métier des TIM, ce dispositif de professionnalisation, centré sur les besoins de l'apprenant dans son contexte, se veut opérationnel et pragmatique. Il vise à permettre au participant :

- ▶ de repérer la situation clinique ;
- ▶ de hiérarchiser les informations contenues dans le compte rendu d'hospitalisation (CRH) ;
- ▶ de se référer aux règles de codage en fonction de la situation clinique.

### Les + de la formation

- ▶ Un parcours exigeant et complet qui s'apparente à une formation en alternance
- ▶ Des intersessions en e-learning et des classes virtuelles pour s'exercer à des horaires flexibles, avoir un retour sur sa progression et les éventuelles difficultés rencontrées
- ▶ L'apprentissage d'un vrai métier avec des possibilités d'évolution vers une licence professionnelle
- ▶ L'acquisition de compétences reconnues, permettant de concourir sur titre en tant que Technicien supérieur hospitalier



Cette formation s'articule autour de 24 journées en présentiels, 11 intersessions en e-learning et 11 classes virtuelles. Pour participer aux séquences e-learning et classes virtuelles du programme, chaque agent en formation doit pouvoir disposer d'un ordinateur équipé d'une webcam et d'une connexion internet de 1 ou 2 gigaoctet.

## PROGRAMME

Le parcours commence par un questionnaire d'auto-évaluation, rempli si possible de manière dématérialisée. Il se poursuit par un entretien individuel permettant d'exploiter le diagnostic et d'orienter chaque participant vers le meilleur parcours, en fonction de ses objectifs. D'une durée de trente minutes par participant, l'entretien pourra être réalisé en face à face ou à distance (via Skype ou équivalent). Cette étape ouvre la possibilité de concrétiser les aménagements du parcours, tenant compte des objectifs d'accéder à un diplôme ou non. La formation se déroule ensuite en quatre modules.

**M1**

Positionner le PMSI dans son contexte

**M2**

S'approprier les règles de recueil et de codage des spécialités médicales en MCO

**M3**

Production de l'information médicale en soins de suite et de réadaptation (SSR)

**M4**

Validation des compétences acquises

**Ces modules sont non dissociables**

## Parcours TIM

→ **Module 1 : Positionner le PMSI dans son contexte**

## AFC

M1 Positionner le PMSI dans son contexte / M2 S'approprier les règles de recueil et de codage des spécialités médicales en MCO / M3 Production de l'information médicale en soins de suite et de réadaptation (SSR) / M4 Validation des compétences acquises

**OBJECTIF**

Il s'agit d'appréhender les pré-requis et fondamentaux de la production de l'information médicale, en deux étapes :

- **Acquérir** les connaissances nécessaires pour exercer le métier de TIM par l'assimilation des règles du PMSI.
- **Comprendre** et maîtriser les différentes phases de traitement du PMSI en MCO (médecine, chirurgie, obstétrique et odontologie).

**DURÉE**

3 jours + 2 jours en présentiel (soit 5 jours au total)  
2 intersessions en e-learning et 2 classes virtuelles\*

\* Chaque intersession est suivie d'une classe virtuelle réunissant les participants et le formateur, pour permettre un retour collectif sur les exercices effectués et les éventuelles difficultés rencontrées.

**PROGRAMME**

- Le PMSI dans son contexte
- Les fondamentaux du vocabulaire médical
- La découverte de la CIM 10 (classification internationale des maladies, 10<sup>e</sup> révision)
- Les règles et situations cliniques du guide méthodologique de production des informations relatives à l'activité médicale et à sa facturation en MCO

**PUBLIC**

Les techniciens de l'information médicale (TIM) débutants ou souhaitant actualiser et consolider leurs compétences ;  
les personnels soignants et assistants médico-administratifs (AMA) en reconversion.

**ORGANISME**

CNEH/ UNIVERSITÉ DE LILLE

**DURÉE**

5 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
5 907,60 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

2 juillet 2020

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Parcours TIM

## → Module 2 : S'approprier les règles de recueil et de codage des spécialités médicales en MCO

M1 Positionner le PMSI dans son contexte / M2 S'approprier les règles de recueil et de codage des spécialités médicales en MCO / M3 Production de l'information médicale en soins de suite et de réadaptation (SSR) / M4 Validation des compétences acquises

### OBJECTIF

Cette étape vise à :

- ▶ **Maîtriser** le codage des informations médicales pour répondre aux obligations du PMSI MCO ;
- ▶ **Acquérir** des réflexes de contrôle de vraisemblance, d'exhaustivité et de qualité des informations à coder ;
- ▶ **Apprendre** à éviter les pièges de la sous-valorisation et les risques de surfacturation.



#### DURÉE

16 jours en présentiel

8 intersessions en e-learning (une intersession toutes les deux séquences en présentiel), suivies de 8 classes virtuelles\*

*\* Chaque intersession est suivie d'une classe virtuelle réunissant les participants et le formateur, pour permettre un retour collectif sur les exercices effectués et les éventuelles difficultés rencontrées.*

### PROGRAMME

Un contenu présentiel type en plusieurs étapes est repris pour chaque appareil ou système enseigné :

- ▶ Rappel des fondamentaux Anatomie (quiz), physiologie, particularités du vocabulaire, examens complémentaires
- ▶ Le codage des pathologies (codes CIM 10 spécifiques)  
Les signes et/ou symptômes  
Les pathologies les plus courantes
- ▶ Le guide des situations cliniques adapté à l'appareil étudié
- ▶ Les abréviations courantes

Liste des appareils ou systèmes enseignés :

- ▶ L'appareil digestif
- ▶ L'appareil respiratoire inférieur
- ▶ L'appareil cardiovasculaire (1/2)
- ▶ L'appareil cardiovasculaire (2/2)
- ▶ L'appareil locomoteur : la traumatologie
- ▶ L'appareil locomoteur : la rhumatologie
- ▶ Le système neurologique (hors AVC)
- ▶ L'hématologie
- ▶ L'appareil urogénital y compris la néphrologie (1/2)
- ▶ L'appareil urogénital (2/2)
- ▶ Découvrir la CCAM
- ▶ Les maladies infectieuses
- ▶ Les troubles endocriniens et métaboliques
- ▶ Les maladies chroniques et la cancérologie
- ▶ L'ORL et la stomatologie
- ▶ L'obstétrique

### AFC



#### PUBLIC

Les techniciens de l'information médicale (TIM) débutants ou souhaitant actualiser et consolider leurs compétences ;  
les personnels soignants et assistants médico-administratifs (AMA) en reconversion.

#### ORGANISME

CNEH/ UNIVERSITÉ DE LILLE

#### DURÉE

16 jour(s)

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
5 907,60 €

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

3 juillet 2020

#### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## Parcours TIM

## → Module 3 : Production de l'information médicale en soins de suite et de réadaptation (SSR)

## AFC

M1 Positionner le PMSI dans son contexte / M2 S'approprier les règles de recueil et de codage des spécialités médicales en MCO / M3 Production de l'information médicale en soins de suite et de réadaptation (SSR) / M4 Validation des compétences acquises

### OBJECTIF

Il s'agit de s'approprier les règles de recueil et de codage des spécialités médicales SSR.



### DURÉE

2 jours en présentiel

1 intersession en e-learning, suivie d'une classe virtuelle\*

*\* Chaque intersession est suivie d'une classe virtuelle réunissant les participants et le formateur, pour permettre un retour collectif sur les exercices effectués et les éventuelles difficultés rencontrées.*

### PROGRAMME

- Les fondamentaux du PMSI en SSR
- Le codage de la morbidité
- Le recueil des actes de rééducation-réadaptation et le catalogue spécifique des actes de rééducation et réadaptation (CSARR)
- La cotation de la dépendance dans les activités de la vie quotidienne



### PUBLIC

Les techniciens de l'information médicale (TIM) débutants ou souhaitant actualiser et consolider leurs compétences ; les personnels soignants et assistants médico-administratifs (AMA) en reconversion.

### ORGANISME

CNEH/ UNIVERSITÉ DE LILLE

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
5 907,60 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

4 juillet 2020

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Parcours TIM

→ **Module 4 : Validation des compétences acquises**

M1 Positionner le PMSI dans son contexte / M2 S'approprier les règles de recueil et de codage des spécialités médicales en MCO / M3 Production de l'information médicale en soins de suite et de réadaptation (SSR) / **M4 Validation des compétences acquises**

**OBJECTIF**

Le but est de valider les acquis pour la mise en œuvre des passerelles et éventuels enseignements complémentaires en vue d'obtenir un diplôme universitaire.

**DURÉE**

1/2 journée pour l'épreuve écrite  
30 minutes par participant pour la présentation du rapport de stage

**PROGRAMME**

- Évaluation faite sur épreuve écrite
- Suivi des activités et mises en pratique des périodes d'immersion

**AFC****PUBLIC**

Les techniciens de l'information médicale (TIM) débutants ou souhaitant actualiser et consolider leurs compétences ; les personnels soignants et assistants médico-administratifs (AMA) en reconversion.

**ORGANISME**

CNEH/ UNIVERSITÉ DE LILLE

**DURÉE**

1 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
5 907,60 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

5 juillet 2020

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

# Présentation globale de professionnalisation de la filière logistique SAFITECH



## PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION DE LA FILIÈRE LOGISTIQUE (SAFITECH)

Dans le cadre du chantier SAFITECH (Accompagnement des évolutions métiers de la filière logistique hospitalière), l'ANFH, vous propose un programme pour accompagner la « professionnalisation de la filière logistique de l'opérateur au manager » de vos établissements.

L'ANFH vous propose des parcours de formation adaptés, certifiant vers le diplômant, en miroir opérateur / manager, dans le respect des processus métier, enjeux et compétences identifiés.

### 14 PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION POUR LES ACTEURS DE LA LOGISTIQUE HOSPITALIÈRE :

- **Parcours « Tronc Commun »** accessibles à toutes les fonctions logistiques hospitalières (approvisionnement, gestion d'entrepôt de produits hôteliers ou de santé, transport de biens et de personnes, linge, restauration, hôtellerie) basés sur l'acquisition des fondamentaux de la logistique, des bonnes pratiques émergentes, des indicateurs de suivi et pilotage, des systèmes d'information associés au travers d'étude de cas, d'utilisation d'outils adaptés, de retours d'expérience.
- **Parcours métiers** spécifiques aux métiers Linge, Transport de biens et de personnes, gestion des entrepôts, métiers restauration, hôtellerie.
- **Parcours d'amélioration continue** des fonctions logistiques accessibles à toutes les fonctions de la filière (approvisionnement, gestion d'entrepôt, transport, linge, restauration, hôtellerie).
- **Animation de club métier** : Benchmark, visites, élaboration de fiches de bonnes pratiques, information sur les dispositifs de formation participation à leurs élaborations incubateur d'idées

## 14 PARCOURS FILIÈRE LOGISTIQUE

MANAGER			
CODE	INTITULÉ	DURÉE	PRESTATAIRE
PMMH	Parcours hôtellerie - Manager	10	AACCES QUALIBIO
PMMR	Parcours Restauration - Manager	7	UNILASALLE & AACCES QUALIBIO
PMME	Parcours Gestion des entrepôts Manager	8	AFTRAL
PMMT	Parcours Transport des biens et des personnes Manager	8	AFTRAL
PACM	Parcours d'amélioration continue Manager	10,5	U. ARTOIS
PMML	Parcours linge Manager	6	CTTN IREN
PTCM	Tronc commun Manager	15	U. ARTOIS

OPÉRATEUR			
CODE	INTITULÉ	DURÉE	PRESTATAIRE
PMOH	Parcours hôtellerie - Opérateur	6,5	AACCES QUALIBIO
PMOR	Parcours Restauration - Opérateur	3	UNILASALLE & AACCES QUALIBIO
PMOE	Parcours Gestion des entrepôts Opérateur	5	AFTRAL
PMOT	Parcours Transport des biens et des personnes Opérateur	3	AFTRAL
PACO	Parcours d'amélioration continue Opérateur	1	U. ARTOIS
PMOL	Parcours linge Opérateur	6	CTTN IREN
PTCO	Tronc commun Opérateur	5	U. ARTOIS

- Chaque module est validé par un QCM, chaque parcours est certifiant (moyenne des QCM + une validation transversale  $\geq$  à 12).
- En cas de validation du parcours Tronc Commun Manager (les fondamentaux de la logistique) et validation du parcours d'amélioration continue Manager, ces parcours permettent d'accéder au Master « Ingénierie de la Chaîne Logistique » option « Management de la Chaîne Logistique de la Santé » (Université d'Artois) dans le cadre d'une reprise d'études avec validation de certains crédits ECTS (European Credit Transfer System) ou d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

# SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager



Le positionnement de la fonction logistique évolue au sein des structures hospitalières pour :

- Assurer une prise en charge lisible
- Améliorer les conditions hôtelières et d'accessibilité des patients et résidents
- Améliorer la performance (qualité, indicateurs, ...)

La logistique apparaît donc l'un des leviers de l'amélioration des soins sous plusieurs axes :

- Respect des règles d'hygiène et optimisation des locaux / Protection de l'environnement et gestion des déchets / Gestion des flux logistiques hôteliers (gestion des patients, des matières, services et informations, approvisionnements et flux physiques)
- Prestations de la vie quotidienne (location, boutiques, cafétéria)
- Maintenance des bâtiments, Sécurité des personnes et des biens vers conservation du patrimoine / Rationalisation de la logistique vers une gestion des stocks et une validation des sous-traitants

Professionalisation, perfectionnement et personnalisation sont les fondamentaux pour déployer des actions

## OBJECTIF

Définir les prestations de la logistique hôtelière, le pilotage du processus support et opérationnel

- ▶ **Comment** mener à bien un projet de management d'équipe pour satisfaire le patient/résident
- ▶ **Tendre** vers une optimisation de la gestion des flux
- ▶ **Assurer** une performance des équipements et bâtiments tout au long du parcours Patient
- ▶ **Définir** le niveau de prestations de vie quotidienne du patient/résident
- ▶ **Limiter** l'impact environnemental des processus logistiques»

**M1** : Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière

**M2** : Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient

**M3** : Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier

**M4** : Prise en charge des patients et lien social

**M5** : Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière

**M6** : Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière

**M7** : Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie

**M8** : Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs

**M9** : Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux

**M10** : Protection de l'environnement et Gestion des déchets

**M11** : Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

## PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

## ORGANISME

AACCES QUALIBIO

## DURÉE

10 jour(s)

## LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)  
1 704,00 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

## ➔ Module 1 : Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

### OBJECTIF

- **Comprendre** les enjeux d'un projet hôtellerie en établissement de santé
- **Identifier** le niveau d'exigence à atteindre pour chaque composante de la prestation hôtelière
- **Avoir** une vision globale dans la prestation hôtelière dans le parcours Patient



#### Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants  
 Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif  
 Support numérique (diaporama animé)  
 Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)  
 Travail en groupe  
 Évaluation à chaud sous forme de QCM  
 Questionnaire de satisfaction  
 Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

### PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Formation présentielle
  - 1) Le positionnement du projet Hôtellerie dans un Projet d'établissement : Définition d'une politique hôtelière
  - 2) Les composantes de la prestation hôtelière : étude d'opportunité et articulation avec la politique institutionnelle
  - 3) La réalisation du projet : Étude de faisabilité, contractualisation, approche économique
  - 4) Comment communiquer et mettre en œuvre le projet
  - 5) Comment suivre le projet : bien choisir les indicateurs de performance, les actions d'amélioration
- Présentation d'exemples aboutis de projet d'établissement intégrant un projet hôtelier réussi / Présentation de retour d'expériences (menaces et opportunités d'un projet hôtelier)
- Exercices dirigés (Construction d'un projet Hôtelier)



### PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances  
 Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

### ORGANISME

AACCES QUALIBIO

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)  
 1 704,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
 m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
 e.dupe@anfh.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

## → Module 2 : Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient



M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sécurité de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

### OBJECTIF

- **Connaître** les spécificités, besoins et attentes des patients accueillis
- **Apprécier** les points essentiels d'une optimisation d'organisation d'un accueil
- **Comprendre** l'importance de l'accueil pour l'hôpital



#### Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants  
 Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif  
 Support numérique (diaporama animé)  
 Avant formation, remise du photocopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)  
 Travail en groupe  
 N°1 : Mise en situation avec mise en place de chambres d'erreurs  
 N°2 : Exercices dirigés (construction d'un Mémo sur les essentiels)  
 N°3 : Exercices dirigés (construction d'un livret d'accueil)  
 Évaluation à chaud sous forme de QCM  
 Questionnaire de satisfaction  
 Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

### PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Formation présentielle
  - 1) Les enjeux pour l'établissement
  - 2) La notion de qualité et de service à rendre dès l'accueil
  - 3) L'importance du premier contact : Accueil et image de marque de l'hôpital / Accueil et prise en charge du patient
  - 4) Les techniques de communication adaptées au type de patient accueilli
  - 5) Les missions de l'accueil : Information, Orientation et Conseil
- 6) Respect des droits du patient
  - Prévention de la maltraitance et promotion de la bientraitance
  - Respect de la dignité et de l'intimité du patient
  - Respect de la confidentialité des informations relatives au patient
  - Accueil et accompagnement de l'entourage
  - Accompagnement du patient selon son degré de mobilité
- Présentation d'exemples aboutis d'organisation de services d'accueil : personnel, locaux, signalétique / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'un parcours d'une personne accueillie)
- Exercices pratiques (2)



### PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

### ORGANISME

AACCES QUALIBIO

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)  
 1 704,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
 m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
 e.dupe@anfh.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

## → Module 3 : Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

### OBJECTIF

- **Connaître** les spécificités, besoins et attentes d'une prise en charge
- **Comprendre** l'importance d'une communication interne et externe



Modalités et moyens pédagogiques  
 Expression orale des participants  
 Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif  
 Support numérique (diaporama animé)  
 Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)  
 Évaluation à chaud sous forme de QCM  
 Questionnaire de satisfaction  
 Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

### PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Formation présentielle
  - 1) Les concepts de la prestation de la vie quotidienne
  - 2) Les enjeux de la communication interne et externe
  - 3) Les composantes de la communication : information, participation, convivialité, implication, identification et fédération
  - 4) Les besoins fondamentaux des personnes prises en charge (personnalisation du service)
  - 5) L'accessibilité des patients et des résidents : Populations nécessitant une prise en charge particulière, moyens et résultats.
  - 6) Attitudes et comportements à avoir (y compris conduite à tenir dans les situations difficiles)
  - 5) La Gestion des relations inter-services : management d'équipes.
  - 6) Gestion et Traitement des suggestions et réclamations des patients.
- Présentation d'exemples aboutis de plan de communication et d'outils internes / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'un dispositif de plaintes et réclamations)



### PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

### ORGANISME

AACCES QUALIBIO

### DURÉE

0,5 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)  
 1 704,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
 m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
 e.dupe@anhf.fr

## SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

→ **Module 4 : Prise en charge des patients et lien social****PUBLIC**

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

**ORGANISME**

AACCES QUALIBIO

**DURÉE**

0,5 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)  
1 704,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

31 mai 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / **M4 Prise en charge des patients et lien social** / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

**OBJECTIF**

► **Comprendre** les notions d'un accompagnement personnalisé pour le développement du lien social

► **Savoir** améliorer les composantes essentielles du bien-être des patients et de la qualité de leur accompagnement

**Modalités et moyens pédagogiques**

Expression orale des participants

Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif

Support numérique (diaporama animé)

Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)

Exercices dirigés (Construction d'un projet d'animation inter-service)

Évaluation à chaude sous forme de QCM

Questionnaire de satisfaction

Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

**PROGRAMME**

► Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées

► Formation présentielle

1) Pourquoi un projet d'animation?

2) Les enjeux d'un projet de vie sociale de l'établissement en lien avec le projet d'accompagnement personnalisé.

3) Les objectifs des animations hôtelières (autonomie physique et cognitive, décloisonnement par des actions interprofessionnelles, lien social et ouverture vers l'extérieur)

4) Les articulations entre les équipes de soins, d'accueil, des agents hôteliers, des agents de services linge, restaurations : notion de transversalité.

► Présentation d'exemples aboutis d'organisation de services d'animation : personnel, locaux, ateliers

► Exercices dirigés (Construction d'un projet d'animation inter-service)

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

## → Module 5 : Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

### OBJECTIF

- **Comprendre** les exigences particulières des circuits logistique intégrés dans une prestation globale hôtelière
- **Avoir** une vision globale de la transversalité



#### Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants  
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif  
Support numérique (diaporama animé)  
Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)  
Exercices dirigés (Travail sur une planification des processus logistiques)  
Évaluation à chaud sous forme de QCM  
Questionnaire de satisfaction  
Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

### PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Formation présentielle
  - 1) Evolution réglementaire et exigences technique de la restauration, du linge, de la fonction achat
  - 2) Les points d'organisation incontournables de la restauration : sécurité alimentaire, normes à respecter
  - 3) Les points de satisfaction de la qualité de la prestation de linge : qualité et quantité
  - 4) Les points exigibles dans la commande, la gestion des stocks et le suivi qualité des produits hôteliers : choix adapté, évaluation
  - 5) Les gestions des prestataires : contrat, exigences des services
- Présentation d'exemples aboutis d'organisation de projet logistique : personnel, locaux, matériels, enregistrement / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'une politique Achats)
- Exercices dirigés (Travail sur une planification des processus logistiques)



### PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances  
Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

### ORGANISME

AACCES QUALIBIO

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)  
1 704,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anf.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

## ➔ Module 6 : Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière



M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

### OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les liens entre la charge de travail de soins et les exigences opérationnelles de la prestation hôtelière
- ▶ **Savoir** identifier les besoins et hiérarchiser les attentes de services et personnes
- ▶ **Mettre** en application un management d'équipe



#### Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants  
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif  
Support numérique (diaporama animé) / Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)  
Exercices dirigés N°1 : Élaboration de la fiche de poste à partir de la fiche métier  
Exercices dirigés N°2 : Élaboration grille d'audit des connaissances de postes  
Évaluation à chaud sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction  
Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

### PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Formation présentielle
  - 1) Qu'est-ce qu'un management d'équipe : organisation et mise en œuvre sur le terrain
  - 2) Définition de la notion de « prendre soin »
  - 3) Comment réussir à combiner les éléments de la connaissance de la personne accueillie, le niveau d'hospitalité avec le savoir être et les contraintes de la prestation hôtelière
  - 4) Définition des contraintes de planification liés aux soins, à la charge de travail : identification des rythmes et regroupements des tâches
- ▶ Présentation d'exemples aboutis d'un audit d'organisation de charges de travail / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'un parcours d'une personne accueillie)
- ▶ Exercices dirigés (Construction d'une planification de travail)



#### PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

#### ORGANISME

AACCES QUALIBIO

#### DURÉE

1 jour(s)

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)  
1 704,00 €

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

#### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

## → Module 7 : Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / **M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie** / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

### OBJECTIF

- **Savoir** intégrer les prestations logistiques dans une organisation des soins d'un service
- **Avoir** une approche rationnelle des flux matériels tout en garantissant une satisfaction du service
- **Comprendre** les exigences techniques en Restauration et Lingerie



#### Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants

Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif

Support numérique (diaporama animé) / Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)

Exercices dirigés N°1 : Élaboration de la fiche de poste à partir de la fiche métier

Exercices dirigés N°2 : Élaboration grille d'audit des connaissances de postes

Évaluation à chaud sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction

Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

### PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Présentation d'exemples aboutis d'organisation d'un service de Restauration/Lingerie / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'un audit de distribution de repas/Linge)
- Formation présentielle La gestion des fonctions logistiques et des infrastructures
  - 1) Qualité de la restauration Organisation permettant, dès l'admission du patient, de recueillir les préférences alimentaires. Les solutions de restauration proposées aux accompagnants. La satisfaction des consommateurs concernant la prestation restauration
  - 2) Gestion du linge
    - Les besoins par secteur quantifiés (y compris les demandes en urgence.
    - Respect des règles d'hygiène, de sécurité et de stockage du linge livré et utilisé



### PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

### ORGANISME

AACCES QUALIBIO

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)  
1 704,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

## ➔ Module 8 : Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs.



### PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

### ORGANISME

AACCES QUALIBIO

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)  
1 704,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / **M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs** / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

### OBJECTIF

- ▶ **Transmettre** des informations sur l'activité à sa hiérarchie, les indicateurs de suivi
- ▶ **Professionalisation** par une approche déclarative facilitée (responsabilisation)
- ▶ **Savoir** identifier les contrôles et suivis de la qualité des prestations, dans son domaine d'activité
- ▶ **Perfectionnement** autour de la mise en place d'indicateur de performance pour une sécurisation du processus



### Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants  
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif  
Support numérique (diaporama animé)  
Avant formation, remise du photocopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)  
Exercices dirigés : Travail d'identification d'indicateurs de performances  
Évaluation à chaud sous forme de QCM  
Questionnaire de satisfaction  
Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

### PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Formation présentielle
  - 1) Les indicateurs : définition
  - 2) Les circuits de déclaration et signalement internes
  - 3) Les modalités de suivi des retours d'évènements
  - 4) Différence avec Évènements Indésirables, Non conformités, Incidents, Ecart de pratique
  - 5) Les méthodes d'évaluation : visite de risque, audit de fonctionnement, de conformité,...
- ▶ Présentation d'exemples aboutis d'organisation et de coordination de décision : interfaces, pilotage, traçabilité / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'un schéma directeur du système d'information)
- ▶ Exercices dirigés : Travail d'identification d'indicateurs de performances

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

## → Module 9 : Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / **M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux** / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

### OBJECTIF

- **Mieux gérer** et synchroniser des flux multiples (patients, professionnels de santé, brancardiers, logistiques)
- **Se familiariser** avec le concept de gestion des flux
- **Connaître** les règles fondamentales d'organisation et de gestion des stocks



#### Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants

Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif

Support numérique (diaporama animé) / Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)

Exercices dirigés N°1 : Élaboration de la fiche de poste à partir de la fiche métier

Exercices dirigés N°2 : Élaboration grille d'audit des connaissances de postes

Évaluation à chaud sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction

Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

### PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Formation présentielle
  - 1) Les missions d'un service logistique hospitalier, des magasins et les attentes des utilisateurs
  - 2) Les enjeux de la logistique hospitalière : gestion des flux de patients, de produits, matières, services et informations, approvisionnements
  - 3) Nature des flux physiques : matériels médico-chirurgicaux, médicaments et molécules, échantillons et prélèvements, matières et matériels hôteliers, matières et matériels d'entretien et de maintenance, flux des personnes (patients, personnels et visiteurs)
  - 4) Organisation et Méthode de gestion des flux - Rationalisation de la logistique hôtelière : Gestion des stocks et inventaire des stocks.
  - 5) Identification des points de vigilance pour une optimisation des flux : les défauts ou erreurs de commande ou de stocks, la surproduction, les attentes, le transport, les mouvements, les actions inappropriées, la sous-utilisation des ressources, le doublonnage de tâche.
- Présentation d'exemples aboutis d'organisation et de coordination de décision : interfaces, pilotage, traçabilité / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'un schéma directeur du système d'information)
- Exercices dirigés N°1 : Élaboration de la fiche de poste à partir de la fiche métier / Exercices dirigés N°2 : Élaboration d'une grille d'audit des connaissances de postes



### PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

### ORGANISME

AACCES QUALIBIO

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)  
1 704,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anf.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

## → Module 10 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets



### PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

### ORGANISME

AACCES QUALIBIO

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)  
1 704,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / **M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets** / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

### OBJECTIF

- ▶ **Comment garantir** la sécurité sanitaire liée à la gestion des déchets,
- ▶ **Assurer** la maîtrise budgétaire de la gestion de vos déchets.
- ▶ **Optimiser** les filières de valorisation, de recyclage et d'élimination de vos déchets,



#### Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants  
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif  
Support numérique (diaporama animé) / Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)  
Exercices dirigés : Travail d'identification des risques liés aux déchets  
Évaluation à chaud sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction  
Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

### PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Présentation d'exemples d'équipements de traitement de déchets / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'une gestion des déchets dans un établissement de santé)
- ▶ Formation présentielle
  - 1) Evolutions réglementaires et technologiques :  
Déchets hospitaliers et risques pour la santé  
Les technologies disponibles  
Les coûts et financements  
Les actions d'information, éducation, communication  
L'utilisation d'outils d'évaluation performants  
Les filières de déchets : Banalisation des déchets
  - 2) Solutions pour réduire l'impact des déchets sur l'environnement  
Réduire la quantité de déchets produits : usage unique, gaspillage alimentaire, consommables  
Réduire et maîtriser la dangerosité des déchets  
Les cas des effluents liquides.
- ▶ Exercices dirigés : Travail d'identification des risques liés aux déchets

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

## → Module 11 : Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

### OBJECTIF

- ▶ **Maîtriser** les méthodes et l'organisation en maintenance des équipements et bâtiments,
- ▶ **Assurer** une méthodologie permettant rapidement d'intégrer les notions de fiabilité, maintenabilité, disponibilité, sécurité
- ▶ **Savoir** identifier les contrôles et suivis de la qualité des opérations de maintenance



#### Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants

Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif

Support numérique (diaporama animé)

Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)

Brainstorming : Travail de réflexion sur les besoins futurs des bâtiments et infrastructures

Exercices dirigés : Travail d'identification des risques liés aux infrastructures

Évaluation à chaud sous forme de QCM

Questionnaire de satisfaction

Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

### PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Formation présentielle
  - 1) L'évolution des bâtiments vers l'éco-responsabilité
  - 2) L'évolution des bâtiments en fonction du mode de prise en charge : Des bâtiments modulaires et évolutifs.
  - 3) Les enjeux de la maintenance des équipements hôteliers
  - 4) La sécurisation des personnes et des biens (incendie, malveillance) : comment s'y prendre
  - 5) La conservation du patrimoine (immobilier, foncier) : forces et faiblesses
  - 6) La conduite des opérations de travaux : organisation, prises en charge des prestataires, réception des bâtiments.
- ▶ Présentation d'exemples aboutis d'organisation et de coordination du service de maintenance / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'un planning de maintenance des bâtiments et équipements)
- ▶ Brainstorming : Travail de réflexion sur les besoins futurs des bâtiments et infrastructures
- ▶ Exercices dirigés : Travail d'identification des risques liés aux infrastructures



### PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

### ORGANISME

AACCES QUALIBIO

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)  
1 704,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anf.fr

# SAFITECH - Parcours hôtellerie - Opérateur



La professionnalisation de la filière logistique des établissements nécessite de sensibiliser les opérateurs logistiques en vue d'adopter une démarche qualité et sécurité, de réaliser de façon optimale les différentes activités du processus support logistique au niveau de tous les flux. Acteurs principaux des flux logistiques, ils constituent l'élément clé de l'amélioration de la prise en charge des patients lors de son parcours d'hospitalisation et de la satisfaction recherchée du « prendre soin ». Une valorisation de la fonction et un partage des savoirs sont essentiels dans la perspective de sécuriser l'environnement de la personne prise en charge.

## OBJECTIF

- **Savoir** définir les prestations de la logistique hôtelière, le pilotage du processus support et opérationnel
- **Tendre** vers une optimisation de la gestion des flux
- **Respecter** les niveaux de suivi des équipements et bâtiments tout au long du parcours Patient
- **Limiter** l'impact environnemental des processus logistiques
- **Savoir** transmettre des informations sur l'activité à ma hiérarchie, les indicateurs de suivi

## PUBLIC

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

Agent partant pour un parcours diplômant

## ORGANISME

AACCES QUALIBIO

## DURÉE

6,5 jour(s)

## LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (6 modules)  
1 107,60 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

**M1** : Démarche globale opérationnelle d'une prestation hôtelière : Définition et Méthode

**M2** : Exigences opérationnelles du service Bionettoyage : Organisation et Méthode

**M3** : Exigences de protection et comportements au quotidien

**M4** : Démarche opérationnelle et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière

**M5** : Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier

**M6** : Protection de l'environnement et Gestion des déchets.

**Ces modules sont non dissociables**

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Opérateur

## → Module 1 : Démarche globale opérationnelle d'une prestation hôtelière : Définition et Méthode

M1 Démarche globale opérationnelle d'une prestation hôtelière : Définition et Méthode / M2 Exigences opérationnelles du service Bionettoyage : Organisation et Méthode / M3 Exigences de protection et comportements au quotidien / M4 Démarche opérationnelle et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M5 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M6 Protection de l'environnement et Gestion des déchets.

### OBJECTIF

- **Bien connaître** sa clientèle pour savoir quel positionnement adopter et sur quels axes bâtir sa prestation Hôtellerie
- **Identifier** une offre à une catégorie de produits ou de services



Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants

Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif

Support numérique (diaporama animé)

Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)

Évaluation à chaud sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction

Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

### PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Formation présentielle
  - 1) Les enjeux d'un service hôtelier logistique :  
Positionnement, besoins
  - 2) Définition de l'accueil et accompagnement de l'entourage
  - 3) Définition de la gestion des ressources financières :  
Gestion budgétaire  
Amélioration de l'efficacité
  - 4) Définition de la gestion des ressources humaines  
Management des emplois et des compétences  
Intégration des nouveaux arrivants  
Santé et sécurité au travail  
Qualité de vie au travail
  - 5) Définition de la gestion des fonctions logistiques et des infrastructures  
Sécurité des biens et des personnes  
Gestion des infrastructures et des équipements (hors dispositifs médicaux)  
Qualité de la restauration  
Gestion du linge  
Fonction transport des patients  
Achats écoresponsables et approvisionnements
  - 6) Définition de la qualité et la sécurité de l'environnement  
Hygiène des locaux  
Gestion des déchets
- Présentation d'exemples aboutis de projet d'établissement intégrant un projet hôtelier réussi / Présentation de retour d'expériences (menaces et opportunités d'un projet hôtelier)



### PUBLIC

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances  
Agent partant pour un parcours diplômant

### ORGANISME

AACCES QUALIBIO

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (6 modules)  
1 107,60 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anf.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Opérateur

## → Module 2 : Exigences opérationnelles du service Bionettoyage : Organisation et Méthode.



### PUBLIC

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

Agent partant pour un parcours diplômant

### ORGANISME

AACCES QUALIBIO

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (6 modules)  
1 107,60 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Démarche globale opérationnelle d'une prestation hôtelière : Définition et Méthode / M2 Exigences opérationnelles du service Bionettoyage : Organisation et Méthode / M3 Exigences de protection et comportements au quotidien / M4 Démarche opérationnelle et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M5 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M6 Protection de l'environnement et Gestion des déchets.

### OBJECTIF

- Assurer les conditions d'hygiène optimales des locaux
- Adapter leurs connaissances à la situation infectieuse particulière ou pas



#### Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants  
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif  
Support numérique (diaporama animé)  
Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)  
DEMONSTRATION d'organisation et méthode de travail  
EXERCICES DIRIGES : Jeu d'erreurs  
Évaluation à chaud sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction  
Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

### PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Présentation d'exemples aboutis de plan d'entretien des locaux, de livrets d'accueil d'agent de ménage / Présentation de retour d'expériences (Actions d'amélioration suite à un audit fonctionnel de la fonction Ménage)
- Démonstration d'organisation et méthode de travail
- Exercices dirigés : Jeu d'erreurs
- Formation présentielle
  - Les enjeux du bionettoyage à l'hôpital
  - Quelles techniques pour optimiser la qualité du travail
  - Quels sont les points de vigilance en terme de comportement, de sécurité et d'hygiène lors du bionettoyage
  - Comment assurer l'hygiène des locaux et leurs modalités de traçabilité
  - Comment définir un cahier des charges et les engagements sur la qualité des prestations de nettoyage
  - Comment mettre en œuvre des évaluations

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Opérateur

## → Module 3 : Exigences de protection et comportements au quotidien

M1 Démarche globale opérationnelle d'une prestation hôtelière : Définition et Méthode / M2 Exigences opérationnelles du service Bionettoyage : Organisation et Méthode / **M3 Exigences de protection et comportements au quotidien** / M4 Démarche opérationnelle et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M5 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M6 Protection de l'environnement et Gestion des déchets.

### OBJECTIF

- **Sensibiliser et impliquer** les professionnels dans les démarches qualité et sécurité
- **Maîtriser** la prévention du risque professionnel
- **Appréhender** les protections individuelles aux fonctions logistiques



#### Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants

Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif  
Support numérique (diaporama animé) / Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)

Exercices dirigés : Travail d'identification des risques professionnels liés à la logistique (2 heures)

Jeu d'erreurs : Travail sur les protections individuelles appropriées (1h)

Évaluation à chaud sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction

Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

### PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Formation présentielle
  - 1) Les enjeux de développement d'une culture qualité et sécurité : rôle de l'encadrement, définition de la culture Qualité, indicateurs de suivi.
  - 2) Santé et sécurité au travail : Mise en application d'un document unique, indicateurs de performance
  - 3) Qualité de vie au travail : des relations de travail, organisation du travail, charge de travail approprié, satisfaction des professionnels.
  - 4) Les différents EPI pour
    - La restauration : lors de la distribution des repas et après distribution
    - Le linge : circuits propres et circuits sales
    - Le bionettoyage : en fonction des précautions standards, des précautions complémentaires
    - Le transport des personnes : règles de sécurité, de confidentialité et d'hygiène de l'accueil à la sortie du patient de l'établissement
    - adaptation des protections du personnel en fonction du type de patient pris en charge.
- Présentation d'exemples aboutis d'un plan d'amélioration des conditions de travail / Présentation de retour d'expériences (Actions d'amélioration suite à un audit comportemental)
- Exercices dirigés : Travail d'identification des risques professionnels liés à la logistique
- Jeu d'erreurs : Travail sur les protections individuelles appropriées



### PUBLIC

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances  
Agent partant pour un parcours diplômant

### ORGANISME

AACCES QUALIBIO

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (6 modules)  
1 107,60 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Opérateur

## → Module 4 : Démarche opérationnelle et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière



### PUBLIC

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

Agent partant pour un parcours diplômant

### ORGANISME

AACCES QUALIBIO

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (6 modules)  
1 107,60 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Démarche globale opérationnelle d'une prestation hôtelière : Définition et Méthode / M2 Exigences opérationnelles du service Bionettoyage : Organisation et Méthode / M3 Exigences de protection et comportements au quotidien / M4 Démarche opérationnelle et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M5 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M6 Protection de l'environnement et Gestion des déchets.

### OBJECTIF

- **Comprendre** les exigences particulières des circuits logistique intégrés dans une prestation globale hôtelière
- **Avoir** une vision globale de la transversalité



#### Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants  
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif  
Support numérique (diaporama animé)  
Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)  
Exercices dirigés (Travail sur une planification des processus logistiques)  
Évaluation à chaude sous forme de QCM  
Questionnaire de satisfaction  
Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

### PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Formation présentielle
  - 1) Rappels de l'évolution réglementaire et exigences technique de la restauration, du linge, de la fonction achat
  - 2) Les points de vigilance en organisation des circuits de la restauration : sécurité alimentaire, normes à respecter, règles d'hygiène, qualité de service à table
  - 3) Les points de satisfaction de la qualité de la prestation de linge : qualité et quantité
  - 4) Les points de vigilance dans le suivi des commandes, la gestion et la tenue des stocks et le suivi qualitatif des produits hôteliers : choix adapté, évaluation, fiabilité et signalement.
- Présentation d'exemples aboutis d'organisation de projet logistique : personnel, locaux, matériels, enregistrement / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'une politique Achats)
- Exercices dirigés (Travail sur une planification des processus logistiques)

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Opérateur

## → Module 5 : Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier

M1 Démarche globale opérationnelle d'une prestation hôtelière : Définition et Méthode / M2 Exigences opérationnelles du service Bionettoyage : Organisation et Méthode / M3 Exigences de protection et comportements au quotidien / M4 Démarche opérationnelle et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / **M5 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier** / M6 Protection de l'environnement et Gestion des déchets.

### OBJECTIF

- **Connaître** les spécificités, besoins et attentes d'une prise en charge
- **Comprendre** l'importance d'une communication interne et externe



Modalités et moyens pédagogiques  
 Expression orale des participants  
 Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif  
 Support numérique (diaporama animé)  
 Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)  
 Évaluation à chaude sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction  
 Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

### PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Formation présentielle
  - 1) Les concepts de la prestation de la vie quotidienne
  - 2) Les enjeux de la communication interne et externe
  - 3) Les composantes de la communication : information, participation, convivialité, implication, identification et fédération
  - 4) Les besoins fondamentaux des personnes prises en charge (personnalisation du service)
  - 5) L'accessibilité des patients et des résidents : Populations nécessitant une prise en charge particulière, moyens et résultats.
  - 6) Attitudes et comportements à avoir (y compris conduite à tenir dans les situations difficiles)
  - 5) La Gestion des relations inter-services : management d'équipes.
  - 6) Gestion et Traitement des suggestions et réclamations des patients.
- Présentation d'exemples aboutis de plan de communication et d'outils internes / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'un dispositif de plaintes et réclamations)



**PUBLIC**  
 Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances  
 Agent partant pour un parcours diplômant

**ORGANISME**  
 AACCES QUALIBIO

**DURÉE**  
 0,5 jour(s)

**LIEUX & DATES**  
 Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**  
 le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (6 modules)  
 1 107,60 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
 31 mai 2021

**CONTACT**  
**Manuella CALADO**  
 m.calado@anhf.fr  
**Emmanuelle DUPE**  
 e.dupe@anhf.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Opérateur

## → Module 6 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets.



### PUBLIC

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

Agent partant pour un parcours diplômant

### ORGANISME

AACCES QUALIBIO

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (6 modules)  
1 107,60 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Démarche globale opérationnelle d'une prestation hôtelière : Définition et Méthode / M2 Exigences opérationnelles du service Bionettoyage : Organisation et Méthode / M3 Exigences de protection et comportements au quotidien / M4 Démarche opérationnelle et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M5 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M6 Protection de l'environnement et Gestion des déchets.

### OBJECTIF

- ▶ **Comment** garantir la sécurité sanitaire liée à la gestion des déchets,
- ▶ **Assurer** la maîtrise budgétaire de la gestion de vos déchets.
- ▶ **Optimiser** les filières de valorisation, de recyclage et d'élimination de vos déchets,



#### Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants  
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif  
Support numérique (diaporama animé)  
Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)  
Exercices dirigés : Travail d'identification des risques liés aux déchets (2 heures)  
Jeu d'erreurs : Travail sur le tri des déchets (1h)  
Évaluation à chaud sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction  
Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

### PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Formation présentielle
- 1) Evolutions réglementaires et technologiques :**
  - Déchets hospitaliers et risques pour la santé
  - Les technologies disponibles
  - Les coûts et financements
  - Les actions d'information, éducation, communication
  - L'utilisation d'outils d'évaluation performants
  - Les filières de déchets : Banalisation des déchets
- 2) Solutions pour réduire l'impact des déchets sur l'environnement**
  - Réduire la quantité de déchets produits : usage unique, gaspillage alimentaire, consommables
  - Réduire et maîtriser la dangerosité des déchets
  - Les cas des effluents liquides
- ▶ Présentation d'exemples d'équipements de traitement de déchets / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'une gestion des déchets dans un établissement de santé)
- ▶ Exercices dirigés : Travail d'identification des risques liés aux déchets (2 heures)
- ▶ Jeu d'erreurs : Travail sur le tri des déchets (1h)

# SAFITECH - Parcours Restauration - Manager

Face à la complexité de la chaîne logistique hospitalière et aux nombreuses contraintes techniques et réglementaires, les établissements se doivent de professionnaliser leur filière logistique. La production et la distribution des repas nécessitent d'adopter une démarche structurée favorisant l'optimisation, le découplage, l'émergence de gains organisationnels, la réduction des coûts tout en garantissant la qualité et la sécurité alimentaire de l'offre pour un convive fragile.

Professionalisation, perfectionnement et personnalisation sont les fondamentaux pour déployer des actions.

## OBJECTIF

- **Définir** les prestations repas, le pilotage du processus global
- **Comment mener** à bien un projet de cuisine centrale : de la conception à l'exploitation (dossier d'agrément, dossier de consultation, définition des prestations à réaliser)
- Les locaux : identification des flux, des besoins (surfaces, matériaux, installations techniques tel traitement d'air etc...)
- Les techniques de cuissons et remise à température (basses températures, liaison chaude froide sous vide...) / quelle répercussion sur la gestion des flux ?
- Nutrition, qualité des plats, respect des règles d'hygiène : défi du cuisinier

**M1** : Enjeux de la restauration collective de santé

**M2** : Exigences et Pilotage d'une conception à l'exploitation d'une cuisine

**M3** : Exigences techniques et organisationnelles - Méthode d'identification

**M4** : Les leviers pour optimiser les flux en production

**M5** : La nutrition qui se cuisine au service du malade

**Ces modules sont non dissociables**



## PUBLIC

Personnel en fonction (managers et agents de maîtrise) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière en vue d'une évolution vers une reconnaissance statutaire.

## ORGANISME

UNILASALLE & ACCES QUALIBIO

## DURÉE

7 jour(s)

## LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

Le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules) 1 304,80 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## SAFITECH - Parcours Restauration - Manager

→ **Module 1 : Enjeux de la restauration collective de santé****PUBLIC**

Personnel en fonction (managers et agents de maîtrise) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière en vue d'une évolution vers une reconnaissance statutaire.

**Module obligatoire aux deux types de profils :** responsable en charge de la restauration (production) ou responsable de chaîne logistique et technique

**ORGANISME**

UNILASALLE & AACCES QUALIBIO

**DURÉE**

1 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)  
1 304,80 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

31 mai 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Enjeux de la restauration collective de santé / M2 Exigences et Pilotage d'une conception à l'exploitation d'une cuisine / M3 Exigences techniques et organisationnelles - Méthode d'identification / M4 Les leviers pour optimiser les flux en production / M5 La nutrition qui se cuisine au service du malade

**OBJECTIF**

- ▶ **Identifier** les acteurs et leurs rôles au sein des équipes (médicale, restauration, logistique) et communiquer avec chacun d'eux
- ▶ **Se positionner** en tant qu'interface entre les différentes équipes
- ▶ **Découvrir** le CLAN (Comité de Liaison en Alimentation et Nutrition) et s'y impliquer
- ▶ **Connaître** les différentes organisations de production et de distribution des repas
- ▶ **Connaître** le convive bénéficiant de la restauration
- ▶ **Adapter** la prestation repas au profil du patient (dénutrition, obésité, diabète, etc.)

**Modalités et moyens pédagogiques**

Présentation croisée deux à deux Créaplan / brainstorming

Jeux de rôle avec analyse

Support de formation papier et numérique

Méthode des trois petits tours

Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test

de « blob football »

**PROGRAMME**

- ▶ Tour de table de présentation
- ▶ Brainstorming autour du concept de restauration santé
- ▶ Mise en situation face aux différents acteurs (CLAN, opérateurs, etc.)
- ▶ Pourquoi et comment mettre en place un CLAN et comment le faire vivre ?
- ▶ Les différentes organisations de production et distribution des repas
- ▶ Les spécificités de la restauration et du convive
- ▶ Les régimes les plus répandus
- ▶ Adaptation de la prestation repas au profil du patient
- ▶ Quels sont les enjeux de la restauration santé pour le patient, l'administration et l'équipe de restauration ?

SAFITECH - Parcours Restauration - Manager

## → Module 2 : Exigences et Pilotage d'une conception à l'exploitation d'une cuisine

M1 Enjeux de la restauration collective de santé / M2 Exigences et Pilotage d'une conception à l'exploitation d'une cuisine / M3 Exigences techniques et organisationnelles - Méthode d'identification / M4 Les leviers pour optimiser les flux en production / M5 La nutrition qui se cuisine au service du malade

### OBJECTIF

- **Comprendre** les enjeux d'un dossier d'agrément de cuisine centrale
- **Avoir** une vision globale dans la construction d'une cuisine centrale
- **Appréhender** les exigences techniques, réglementaires et administratives



Modalités et moyens pédagogiques  
Conduite de projets Témoignage  
Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

### PROGRAMME

- Les aspects techniques d'un cahier des charges de construction d'une cuisine centrale
- Les phases de conception d'un projet (de l'APS vers l'APD)
- La réalisation du projet
- Les éléments constitutifs d'un dossier d'agrément
- Comment prendre en compte les points d'hygiène et de prévention des risques professionnels dans une étude de faisabilité d'un projet
- La mise en service : adéquation du disposition aux exigences de fonctionnement des opérateurs



### PUBLIC

Personnel en fonction (managers et agents de maîtrise) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière en vue d'une évolution vers une reconnaissance statutaire.

**Ce module est ouvert à tous, mais conseillé en priorité** aux responsables de chaîne logistique et technique

### ORGANISME

UNILASALLE & ACCES QUALIBIO

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)  
1 304,80 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

SAFITECH - Parcours Restauration - Manager

## → Module 3 : Exigences techniques et organisationnelles - Méthode d'identification



M1 Enjeux de la restauration collective de santé / M2 Exigences et Pilotage d'une conception à l'exploitation d'une cuisine / M3 Exigences techniques et organisationnelles - Méthode d'identification / M4 Les leviers pour optimiser les flux en production / M5 La nutrition qui se cuisine au service du malade



### PUBLIC

Personnel en fonction (managers et agents de maîtrise) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière en vue d'une évolution vers une reconnaissance statutaire.

**Ce module est ouvert à tous, mais conseillé en priorité** aux responsables de chaîne logistique et technique

### ORGANISME

UNILASALLE  
& AACCES QUALIBIO

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)  
1 304,80 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

### OBJECTIF

- ▶ **Apprécier** les points essentiels d'une optimisation d'organisation en cuisine
- ▶ **Comprendre** les exigences architecturales et fonctionnelles d'une cuisine
- ▶ **Avoir** une vision globale de rationalisation des flux lors d'une conception de cuisine



### Modalités et moyens pédagogiques

Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

### PROGRAMME

- ▶ Les enjeux d'un agencement d'une cuisine : les questions à se poser (productivité, qualité et prévention des risques)
- ▶ Les interfaces et spécificités entre les « entrants » et les « sortants » - Approche par sous-processus (personne, matières, produits, circuits logistiques)
- ▶ Les flux de personnes, de produits, de déchets générateurs de risque de contamination : comment les éviter
- ▶ Les problématiques et les bonnes pratiques dans le choix des équipements et matériaux (sol, mur, traitement d'air,...)

## SAFITECH - Parcours Restauration - Manager

→ **Module 4 : Les leviers pour optimiser les flux en production**

M1 Enjeux de la restauration collective de santé / M2 Exigences et Pilotage d'une conception à l'exploitation d'une cuisine / M3 Exigences techniques et organisationnelles - Méthode d'identification / M4 Les leviers pour optimiser les flux en production / M5 La nutrition qui se cuisine au service du malade

**OBJECTIF**

- ▶ **Adapter** l'acte culinaire en fonction des besoins spécifiques des patients et des contraintes budgétaires et technologiques du commanditaire
- ▶ **Optimiser** la production à travers le prisme de la gestion de flux et du gaspillage alimentaire pour un développement durable
- ▶ **Connaître** et maîtriser les techniques de cuisson et de remise en température

**Modalités et moyens pédagogiques**

Travail de réflexion sur des études de cas

Mise en situation dans une plateforme pédagogique culinaire d'avant-garde, travail en laboratoire d'analyse sensorielle, cuisine d'un site hospitalier pionnier dans le traitement des déchets alimentaires, travail dans une cuisine centrale sur la logistique de conditionnement/transport/reconditionnement

Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

**PROGRAMME**

- ▶ Etude du lien entre les opérations unitaires culinaires, l'organisation rationnelle du travail et les gains à divers niveaux
- ▶ Analyse observationnelle sur le terrain sous l'angle de la production et de la logistique
- ▶ Les techniques de cuisson et de remises en température

**PUBLIC**

Personnel en fonction (managers et agents de maîtrise) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière en vue d'une évolution vers une reconnaissance statutaire.

**Ce module est ouvert à tous, mais conseillé en priorité** aux responsables en charge de la restauration (production)

**ORGANISME**

UNILASALLE & ACCES QUALIBIO

**DURÉE**

7 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)  
1 304,80 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

31 mai 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

## SAFITECH - Parcours Restauration - Manager

→ **Module 5 : La nutrition qui se cuisine au service du malade****PUBLIC**

Personnel en fonction (managers et agents de maîtrise) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière en vue d'une évolution vers une reconnaissance statutaire.

**Ce module est ouvert à tous, mais conseillé en priorité** aux responsables en charge de la restauration (production)

**ORGANISME**

UNILASALLE  
& AACCES QUALIBIO

**DURÉE**

7 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)  
1 304,80 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

31 mai 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Enjeux de la restauration collective de santé / M2 Exigences et Pilotage d'une conception à l'exploitation d'une cuisine / M3 Exigences techniques et organisationnelles - Méthode d'identification / M4 Les leviers pour optimiser les flux en production / M5 La nutrition qui se cuisine au service du malade

**OBJECTIF**

- ▶ **S'approprier** le rôle fonctionnel de l'alimentation (bénéfices pour la santé)
- ▶ **Susciter** l'adhésion pour la réalisation d'une alimentation de qualité
- ▶ **Maîtriser** les conditions spécifiques d'hygiène en production pour un établissement de santé



Modalités et moyens pédagogiques  
Formation cognitive

**PROGRAMME**

- ▶ Les recommandations pour la mise en place d'une alimentation-santé
- ▶ Enjeux du respect de l'hygiène pour l'alimentation des populations vulnérables
- ▶ Faire les liens entre la nutrition humaine et l'alimentation-santé
- ▶ Tryptique de la qualité : nutritionnelle/fonctionnelle, organoleptique et sanitaire

# SAFITECH - Parcours Restauration - Opérateur

La professionnalisation de la filière logistique des établissements nécessite de sensibiliser les opérateurs logistiques en vue d'adopter une démarche qualité et sécurité, de réaliser de façon optimale les différentes activités du processus de restauration santé de la production à la distribution à l'aide des outils et systèmes appropriés. Acteurs principaux des flux logistiques, ils constituent l'élément clé de la mise en œuvre des bonnes pratiques et de la performance recherchée. Une valorisation de la fonction et un partage des savoirs sont essentiels dans la perspective de nourrir une personne fragile.

## OBJECTIF

- ▶ **Se situer** dans le processus restauration : de la réception des produits, stockage, transformation, assemblage, livraison, laverie.
- ▶ **Connaître et maîtriser** l'ergonomie et le respect de l'hygiène et sécurité à chaque étape du processus.
- ▶ **Transmettre** des informations sur l'activité à ma hiérarchie, les indicateurs de suivi
- ▶ **Acquérir** la connaissance technique et chimique des équipements de restauration (laverie, tranchage, manutention etc.)
- ▶ **Respecter** les qualités organoleptiques des produits tout au long du processus de restauration (connaissance des gammes de produits alimentaires, vieillissement des produits...)
- ▶ **Se perfectionner** selon sa situation dans le processus de restauration (approvisionnement, production chaude, distribution)

**M1** : Responsabilisation des opérateurs en restauration santé

**M2** : Exigences opérationnelles - Démarche de prévention des risques professionnels associés aux produits

**M3** : Exigences en Démarche Qualité et Système d'information

**M4** : Maîtrise de la manipulation des équipements de restauration

**M5** : Caractéristiques organoleptiques et valeur nutritionnelle des produits en restauration santé

**Ces modules sont non dissociables**



## PUBLIC

Personnel en fonction (opérateurs logistiques ou de production) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière, sans distinction statutaire.

## ORGANISME

UNILASALLE & AACES QUALIBIO

## DURÉE

3 jour(s)

## LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules) 559,20 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

SAFITECH - Parcours Restauration - Opérateur

## → Module 1 : Responsabilisation des opérateurs en restauration santé



### PUBLIC

Personnel en fonction (opérateurs logistiques ou de production) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière, sans distinction statutaire.

### ORGANISME

UNILASALLE  
& AACCES QUALIBIO

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)  
559,20 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Responsabilisation des opérateurs en restauration santé / M2 Exigences opérationnelles - Démarche de prévention des risques professionnels associés aux produits / M3 Exigences en Démarche Qualité et Système d'information / M4 Maîtrise de la manipulation des équipements de restauration / M5 Caractéristiques organoleptiques et valeur nutritionnelle des produits en restauration santé

### OBJECTIF

- **Identifier** et comprendre les différentes étapes du processus de restauration santé
- **Identifier** et comprendre le périmètre de ma mission et de mes responsabilités pour m'amener à la notion de vigilance (introduction au PMOR02)
- **Comprendre** la répercussion de mon rôle au sein du processus de restauration santé sur le service au patient



#### Modalités et moyens pédagogiques

Présentation par un portrait chinois Jeu de plateau

Support de formation papier et numérique

Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

### PROGRAMME

- Tour de table de présentation
- Jeu « Son plateau santé » : associer à chaque étape du processus de restauration santé les cartes « opérateurs », « risque sanitaire » et « qualité santé » correspondantes
- Analyse des réponses en se situant dans sa place au sein de l'équipe
- Répercussion de mes actions sur le service au patient

SAFITECH - Parcours Restauration - Opérateur

## → Module 2 : Exigences opérationnelles - Démarche de prévention des risques professionnels associés aux produits

M1 Responsabilisation des opérateurs en restauration santé / M2 Exigences opérationnelles - Démarche de prévention des risques professionnels associés aux produits / M3 Exigences en Démarche Qualité et Système d'information / M4 Maîtrise de la manipulation des équipements de restauration / M5 Caractéristiques organoleptiques et valeur nutritionnelle des produits en restauration santé

### OBJECTIF

- **Comprendre** les enjeux de la prévention du risque alimentaire
- **Avoir** des outils à disposition de vigilances attitudes par étape alimentaire
- **Appréhender** les bons gestes aux bons moments y compris en situation particulière



Modalités et moyens pédagogiques

METHODE DE MISE EN SITUATION : Construction d'un jeu de rôles Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

### PROGRAMME

- Analyse pour les 18 étapes = livraison et réception - déballage et décartonnage - déconditionnement - décongélation - épluchage, lavage, décontamination - traitement thermique - conditionnement - refroidissement - stockage - transport - nettoyage et désinfection - etc...
- Ce à quoi il faut penser en points de vigilance par étape
- Les gestes et postures par étape
- Les interfaces de sécurité et interactions entre les étapes
- Les outils « réflexes » à disposition par étape
- Les circuits d'alerte et les limites par étape (Surveillance à faire par danger identifié)
- Les preuves documentaires à produire en termes de signalement et de gestion



### PUBLIC

Personnel en fonction (opérateurs logistiques ou de production) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière, sans distinction statutaire.

### ORGANISME

UNILASALLE & AACCES QUALIBIO

### DURÉE

0,5 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules) 559,20 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

SAFITECH - Parcours Restauration - Opérateur

## → Module 3 : Exigences en Démarche Qualité et Système d'information



### PUBLIC

Personnel en fonction (opérateurs logistiques ou de production) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière, sans distinction statutaire.

### ORGANISME

UNILASALLE  
& AACCES QUALIBIO

### DURÉE

0,5 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)  
559,20 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Responsabilisation des opérateurs en restauration santé / M2 Exigences opérationnelles - Démarche de prévention des risques professionnels associés aux produits / **M3 Exigences en Démarche Qualité et Système d'information** / M4 Maîtrise de la manipulation des équipements de restauration / M5 Caractéristiques organoleptiques et valeur nutritionnelle des produits en restauration santé

### OBJECTIF

- **Comprendre** les outils et indicateurs de pilotage d'une activité de cuisine
- **Savoir identifier** les contrôles et suivis de la qualité des prestations, dans son domaine d'activité



Modalités et moyens pédagogiques  
Démarche de résolution de problème.  
Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

### PROGRAMME

- A quoi sert un indicateur ?
- Quels sont les différents indicateurs : qualité, performance.
- Comment utiliser un indicateur ?
- Comment communiquer sur un événement ?
- Quels sont les contrôles qualité des prestations, dans son domaine d'activité ?
- Quels sont les niveaux de suivi de la qualité des prestations, dans son domaine d'activité ?

SAFITECH - Parcours Restauration - Opérateur

## → Module 4 : Maîtrise de la manipulation des équipements de restauration

M1 Responsabilisation des opérateurs en restauration santé / M2 Exigences opérationnelles - Démarche de prévention des risques professionnels associés aux produits / M3 Exigences en Démarche Qualité et Système d'information / **M4 Maîtrise de la manipulation des équipements de restauration** / M5 Caractéristiques organoleptiques et valeur nutritionnelle des produits en restauration santé

### OBJECTIF

- ▶ **Identifier** le matériel fixe et ambulant et dresser sa carte d'identité
- ▶ **Identifier** les risques techniques liés à l'utilisation du matériel
- ▶ **Prévenir** ces risques techniques
- ▶ **Identifier** les risques chimiques liés à l'utilisation du matériel
- ▶ **Prévenir** ces risques chimiques
- ▶ **Optimiser** la durée de vie et le rendement du matériel de restauration



Modalités et moyens pédagogiques

Support de formation papier et numérique

Etude de cas (photos présentant des situations humaines et techniques à risque)

Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

### PROGRAMME

- ▶ Pictogrammes de sécurité et Équipements de Protection Individuelle
- ▶ Suivi de la chaîne de logistique et de production de l'aliment brut au produit fini : mise en avant des risques techniques et/ou chimiques spécifiques liés à l'utilisation des différents matériels
- ▶ Prévenir les pannes du matériel
- ▶ Challenge par équipe : identifier rapidement des situations humaines et techniques à risque



### PUBLIC

Personnel en fonction (opérateurs logistiques ou de production) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière, sans distinction statutaire.

### ORGANISME

UNILASALLE  
& AACCES QUALIBIO

### DURÉE

0,5 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)  
559,20 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

SAFITECH - Parcours Restauration - Opérateur

## → Module 5 : Caractéristiques organoleptiques et valeur nutritionnelle des produits en restauration santé



### PUBLIC

Personnel en fonction (opérateurs logistiques ou de production) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière, sans distinction statutaire.

### ORGANISME

UNILASALLE  
& AACCES QUALIBIO

### DURÉE

0,5 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)  
559,20 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Responsabilisation des opérateurs en restauration santé / M2 Exigences opérationnelles - Démarche de prévention des risques professionnels associés aux produits / M3 Exigences en Démarche Qualité et Système d'information / M4 Maîtrise de la manipulation des équipements de restauration / M5 Caractéristiques organoleptiques et valeur nutritionnelle des produits en restauration santé

### OBJECTIF

- **Connaître** les gammes de produits alimentaires : intérêts et limites sur la logique de production et les qualités nutritionnelles et organoleptiques
- **Connaître** le phénomène de vieillissement des produits alimentaires : développement microbien et ses conséquences, altérations organoleptiques, DLC vs DDM
- **Connaître** l'impact des procédés de transformation sur les qualités organoleptiques des produits
- **Visualiser** l'importance des consignes de production chaude, de préparation froide et de service vis-à-vis des besoins du patient



#### Modalités et moyens pédagogiques

Support de formation papier et numérique Iconographie

Produits factices

Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

### PROGRAMME

- Les différentes gammes de produits alimentaires et leurs impacts sur la production et la qualité nutritionnelle du plat
- Développement microbien au cours du vieillissement des produits
- Altérations organoleptiques rencontrées au cours du vieillissement
- DLC, DDM : modes de calcul, quelles différences et pour quels produits ?
- Impact des procédés thermiques (chauds, froids, couples temps/température) sur les qualités organoleptiques du produit
- Etude de cas sur des photos de plats cuisinés

# SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Manager

Face à la complexité de la chaîne logistique hospitalière et aux nombreuses contraintes techniques et réglementaires, les établissements se doivent de professionnaliser leur filière logistique. La gestion des entrepôts nécessite d'adopter une démarche structurée favorisant l'optimisation, le décloisonnement, l'émergence de gains organisationnels, la réduction des coûts. Il convient de s'inscrire dans une logique d'amélioration continue construite sur la base d'indicateurs pertinents

## OBJECTIF

- **Faire** le lien avec les coûts d'approvisionnement et achats (coûts maîtrisables / coûts subis) et maîtriser les coûts logistiques.
- **Evaluer** la qualité du service rendu et avoir une visibilité du disponible.
- **Acquérir** les notions stocks de consignation - Intégrer la composante location.
- **Identifier** les freins et les leviers, décliner des actions dans un contexte d'amélioration continue.
- **Adopter** une démarche d'optimisation étendue à l'ensemble du processus logistique.



**PUBLIC**  
 Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier en charge de la gestion de produits hôteliers ou de santé, en stock centralisé ou décentralisé.

**ORGANISME**  
 AFTRAL

**DURÉE**  
 8 jour(s)

**LIEUX & DATES**  
 Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**  
 le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)  
 1 300,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
 24 mai 2021

- M1** : Les coûts logistiques en entrepôt
- M2** : Tenue de stocks centralisée et décentralisée
- M3** : Techniques d'implantation d'une surface de stockage et organisation flux associés
- M4** : Tableaux de bord Tactiques et opérationnels dans l'entrepôt
- M5** : Gestion informatisée - WMS (Warehouse Management System : Système de gestion d'entrepôts)- Cahier des charges et Retour d'expériences.

**Ces modules sont non dissociables**

**CONTACT**  
**Manuella CALADO**  
 m.calado@anhf.fr  
**Emmanuelle DUPE**  
 e.dupe@anhf.fr

Les groupes seront mis en place en fonction du recensement.

## SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Manager

➔ **MODULE 1 : Les coûts logistiques en entrepôt.****PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier en charge de la gestion de produits hôteliers ou de santé, en stock centralisé ou décentralisé.

**ORGANISME**

AFTRAL

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)  
1 300,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

24 mai 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Les coûts logistiques en entrepôt / M2 Tenue de stocks centralisée et décentralisée / M3 Techniques d'implantation d'une surface de stockage et organisation flux associés / M4 Tableaux de bord Tactiques et opérationnels dans l'entrepôt / M5 Gestion informatisée - WMS (Warehouse Management System : Système de gestion d'entrepôts)- Cahier des charges et Retour d'expériences.

**OBJECTIF**

- ▶ **Identifier** les postes de coût en logistique d'entrepôt.
- ▶ **Faire** le Lien avec les coûts d'approvisionnement et Achats\* (Coûts maîtrisables / coûts subis).
- ▶ **Prendre** en compte les coûts logistiques dans l'élaboration du budget.
- ▶ **Elaborer** un coût de revient logistique et « vendre » une prestation logistique.
- ▶ **Identifier** les coûts relatifs à la mise en place d'un stock de consignation.
- ▶ **Identifier** les coûts relatifs à la location.

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

**PROGRAMME**

- ▶ Définition des coûts standards d'une activité logistique (Entrepôt).
- ▶ Les coûts de passation/possession, de pénurie, de stockages, liés à l'utilisation des engins de manutention, d'investissement - d'exploitation.
- ▶ Elaboration d'un coût de revient d'une activité d'entrepôt.
- ▶ Maîtrise du budget - Performance de l'entrepôt.
- ▶ Évaluation du coût de revient d'une prestation logistique.
- ▶ Prise en compte de la variabilité des coûts, Impact de la gestion au m<sup>2</sup>.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise dans l'identification des freins et leviers permettant l'ajustement des coûts logistiques en entrepôt en fonction des besoins

## SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Manager

➔ **MODULE 2 : Tenue de stocks centralisée et décentralisée.**

M1 Les coûts logistiques en entrepôt / M2 Tenue de stocks centralisée et décentralisée / M3 Techniques d'implantation d'une surface de stockage et organisation flux associés / M4 Tableaux de bord Tactiques et opérationnels dans l'entrepôt / M5 Gestion informatisée - WMS (Warehouse Management System : Système de gestion d'entrepôts)- Cahier des charges et Retour d'expériences.

**OBJECTIF**

- ▶ **Mettre** en œuvre les actions qui garantissent la tenue de stocks.
- ▶ **Déterminer** les critères d'appréciation de la performance et la qualité de la tenue de stocks
- ▶ **Connaître** le principe du stock de consignation

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

**PROGRAMME**

- ▶ Mission du gestionnaire de stocks
- ▶ Gestion de stocks et tenue de stocks
- ▶ Typologie des stocks
- ▶ Actions qui garantissent la tenue des stocks.
- ▶ Différentes organisations d'inventaire - Avantages et inconvénients.
- ▶ Organisation et mise en œuvre d'un inventaire.
- ▶ Suivi et interprétation des résultats.
- ▶ Comptabilisation et valorisation des stocks.
- ▶ Renouvellement économique des stocks.
- ▶ Évaluation et suivi de la de la tenue des stocks : les indicateurs pertinents.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise dans le cadre de la tenue des stocks centralisée et décentralisée

**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier en charge de la gestion de produits hôteliers ou de santé, en stock centralisé ou décentralisé.

**ORGANISME**

AFTRAL

**DURÉE**

1 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)  
1 300,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

24 mai 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Manager

## → MODULE 3 : Techniques d'implantation d'une surface de stockage et organisation flux associés



M1 Les coûts logistiques en entrepôt / M2 Tenue de stocks centralisée et décentralisée / **M3 Techniques d'implantation d'une surface de stockage et organisation flux associés** / M4 Tableaux de bord Tactiques et opérationnels dans l'entrepôt / M5 Gestion informatisée - WMS (Warehouse Management System : Système de gestion d'entrepôts)- Cahier des charges et Retour d'expériences.



### PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier en charge de la gestion de produits hôteliers ou de santé, en stock centralisé ou décentralisé.

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)  
1 300,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

### OBJECTIF

- ▶ **Décrire** et mettre en place un plan d'implantation en cohérence avec l'organisation des flux.
- ▶ **Évaluer** un plan d'implantation.
- ▶ **Implanter** un stock de consignation.
- ▶ **Mesurer** l'impact de la composante location dans le cadre d'une implantation.



### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

### PROGRAMME

- ▶ Définition du cahier des charges des flux et des contraintes.
- ▶ Définition/Identification des surfaces de stockage, des modes de stockage.
- ▶ Dimensionnement des flux entrants et sortants, des zones annexes (bureaux, technique, circulation...).
- ▶ Outils d'aide à l'implantation.
- ▶ Description et mise en place d'un plan d'implantation adapté.
- ▶ Impact sur les moyens humains, matériels et financiers.
- ▶ Évaluation (amont/aval) et identification des gains potentiels (organisationnels, coûts).
- ▶ Mesure d'une implantation optimale : Les indicateurs pertinents.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise dans le cadre de l'implantation d'une surface de stockage et de l'organisation des flux associés.

SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Manager

## → MODULE 4 : Tableaux de bord Tactiques et opérationnels dans l'entrepôt

M1 Les coûts logistiques en entrepôt / M2 Tenue de stocks centralisée et décentralisée / M3 Techniques d'implantation d'une surface de stockage et organisation flux associés / M4 Tableaux de bord Tactiques et opérationnels dans l'entrepôt / M5 Gestion informatisée - WMS (Warehouse Management System : Système de gestion d'entrepôts)- Cahier des charges et Retour d'expériences.

### OBJECTIF

- **Concevoir** un outil de pilotage proche du terrain.
- **Définir suivre** et **contrôler** ses plans d'action - Réagir et corriger.
- **Elaborer** ou **réactualiser** ses propres tableaux de bord ou indicateurs.
- **Identifier** les freins à l'activité logistique et les leviers d'amélioration.
- **Décliner** un plan d'action dans un contexte d'amélioration continue.



### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

### PROGRAMME

- Identification du contexte : Un tableau de bord pour qui ? Pourquoi ?
- Le tableau de bord en lien avec la stratégie de l'établissement de soin.
- Tableau de bord et système de décision.
- Formulation des objectifs.
- Facteurs clés de succès et variables d'action.
- Construction et renseignement d'indicateurs pertinents.
- Adaptation du système d'information
- Construction du tableau de bord tactique et opérationnel.
- Interprétation des résultats obtenus. Correction et mise en œuvre de solution.
- Utilisation durable du tableau bord (actualisation, évolution...).
- Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise dans le cadre de la mise en place de tableaux de bord tactiques et opérationnels.



### PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier en charge de la gestion de produits hôteliers ou de santé, en stock centralisé ou décentralisé.

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)  
1 300,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Manager

## → MODULE 5 : Gestion informatisée - WMS (Warehouse Management System : Système de gestion d'entrepôts)- Cahier des charges et Retour d'expériences.



M1 Les coûts logistiques en entrepôt / M2 Tenue de stocks centralisée et décentralisée / M3 Techniques d'implantation d'une surface de stockage et organisation flux associés / M4 Tableaux de bord Tactiques et opérationnels dans l'entrepôt / M5 Gestion informatisée - WMS (Warehouse Management System : Système de gestion d'entrepôts)- Cahier des charges et Retour d'expériences.



### PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier en charge de la gestion de produits hôteliers ou de santé, en stock centralisé ou décentralisé.

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)  
1 300,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

### OBJECTIF

- **Définir** et identifier les éléments clé d'un projet WMS.
- **Collaborer** à la mise en œuvre concrète d'un WMS.
- **Construire** le cahier des charges utile à l'acquisition d'un WMS.



### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

### PROGRAMME

- Au travers de conférences, intervention d'experts (fournisseur et utilisateur de solutions de gestion informatisée). Partage et retours d'expériences.
- Définition d'un WMS.
- Les fonctionnalités principales d'un WMS.
- Eléments clés du cahier des charges WMS.
- Les critères de choix d'un WMS.
- Solutions de gestion informatisée existantes sur le marché.
- Résultats et gains obtenus suite à la mise en place d'un WMS.
- Spécificités d'un WMS adapté pour l'activité Hospitalière.

# SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Opérateur

La professionnalisation de la filière logistique des établissements nécessite de sensibiliser les opérateurs logistiques en vue d'adopter une démarche qualité et sécurité, de réaliser de façon optimale les différentes activités du processus d'entreposage et de distribution à l'aide des outils et systèmes appropriés. Acteurs principaux des flux logistiques, ils constituent l'élément clé de la mise en œuvre des bonnes pratiques et de la performance recherchée.

## OBJECTIF

- ▶ **Définir** une vision globale et transversale de l'activité logistique.
- ▶ **Utiliser** l'informatique pour la tenue des stocks et la gestion de flux de marchandises.
- ▶ **Définir** et appliquer les obligations réglementaires en matière d'hygiène et sécurité.
- ▶ **Mutualiser** les bonnes pratiques logistiques.

**M1** : De la réception à l'expédition : les opérations Physiques et administratives

**M2** : Gestion Informatisée des opérations

**M3** : Les principes de base d'hygiène et sécurité dans les pratiques logistiques

**Ces modules sont non dissociables**



### PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier.

Opérateurs logistiques ou de production.

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE

5 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (3 modules) 812,50 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Opérateur

## → MODULE 1 : De la réception à l'expédition : les opérations Physiques et administratives



### PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier.

Opérateurs logistiques ou de production.

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (3 modules)  
812,50 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 De la réception à l'expédition : les opérations Physiques et administratives / M2 Gestion Informatisée des opérations / M3 Les principes de base d'hygiène et sécurité dans les pratiques logistiques

### OBJECTIF

- ▶ **Définir** une vision globale et transversale de la logistique.
- ▶ **Réaliser** de façon optimale les différentes activités du processus d'entreposage et de distribution.
- ▶ Au quotidien :
  - Adopter une démarche Qualité et Sécurité.
  - Utiliser des outils appropriés.
  - Mutualiser les bonnes pratiques logistiques.



### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

### PROGRAMME

- ▶ Définition des fonctions physiques et administratives en entrepôt.
- ▶ Fonctions et limites des interventions pour chaque secteur.
- ▶ Réalisation en sécurité des opérations physiques et administratives de la réception à l'expédition.
- ▶ Les leviers favorisant l'efficacité permanente et la qualité de service.
- ▶ Synergie des métiers logistiques en entrepôt.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques » sur l'ensemble des fonctions physiques et administratives logistiques

## SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Opérateur

➔ **MODULE 2 : Gestion Informatisée des opérations.**

M1 De la réception à l'expédition : les opérations Physiques et administratives / M2 Gestion Informatisée des opérations / M3 Les principes de base d'hygiène et sécurité dans les pratiques logistiques

**OBJECTIF**

- ▶ **Utiliser** l'informatique au sein du magasin pour la tenue de stocks et la gestion de flux de marchandises.
- ▶ Au quotidien :
  - Utiliser les systèmes appropriés.
  - Respecter les procédures informatiques et modes opératoires.
  - Mutualiser les bonnes pratiques logistiques.

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

**PROGRAMME**

- ▶ Utilisation de l'outil informatique dans le cadre des opérations logistiques.
- ▶ Gestion informatisée des fonctions physiques et administratives (réceptions, stocks, conditionnements/colisage, préparation, expéditions...).
- ▶ Appréhension et utilisation d'un logiciel WMS et outils associés (Tracking, Vocal, RFID...).
- ▶ Champ d'intervention : Quels accès/menu/outils pour quelle fonction ?
- ▶ Traçabilité des opérations.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques » en gestion informatisée des opérations.

**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier.

Opérateurs logistiques ou de production.

**ORGANISME**

AFTRAL

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (3 modules) 812,50 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

24 mai 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Opérateur

## ➔ MODULE 3 : Les principes de base d'hygiène et sécurité dans les pratiques logistiques.



M1 De la réception à l'expédition : les opérations Physiques et administratives / M2 Gestion Informatisée des opérations / M3 Les principes de base d'hygiène et sécurité dans les pratiques logistiques



### PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier.

Opérateurs logistiques ou de production.

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (3 modules)  
812,50 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

### OBJECTIF

- ▶ **Définir et appliquer** les obligations réglementaires en matière d'hygiène et sécurité.
  - ▶ **Appliquer** les règles à la conception de l'entrepôt.
  - ▶ **Mettre** en œuvre les outils en matière de prévention des risques.
- ▶ Au quotidien :
    - Adopter une démarche Qualité et Sécurité.
    - Mutualiser les bonnes pratiques logistiques dans le respect des règles en matière d'hygiène et de sécurité.



### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences. .

### PROGRAMME

- ▶ Les acteurs et les périmètres d'intervention en matière d'hygiène et de sécurité.
  - ▶ Les obligations réglementaires (Circuit, Unité de soins, patient, moyens...).
  - ▶ Mise en œuvre des outils en matière de prévention des risques (vérifications périodiques, livret d'accueil, document unique...).
- ▶ Les gestes et postures adaptés.
  - ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences faisant appel aux principes de base d'hygiène et de sécurité dans les pratiques logistiques.

# SAFITECH - Parcours Transport des biens et des personnes Manager

La mise en œuvre et le pilotage d'une exploitation transport efficace en tenant compte des contraintes économiques et réglementaires est un enjeu majeur y compris dans les structures hospitalières. C'est sur la base d'un cahier des charges explicite que doit être définie l'organisation du transport en cohésion avec les engagements politiques, structurels et budgétaires des services et structures.

## OBJECTIF

- ▶ **Optimiser** la qualité de service et réaliser un cadrage des coûts d'exploitation de la fonction transport.
- ▶ **Structurer** la gestion de l'offre et de la demande en transport.
- ▶ **Définir**, rédiger le cahier des charges techniques transport.
- ▶ **Intégrer** les spécificités liées aux transports sanitaires.
- ▶ **Adopter** une démarche d'optimisation transport et logistique.



### PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE

8 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
1 300,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

**M1** : Organiser l'exploitation des transports de biens interne et externe

**M2** : Organiser l'exploitation des transports de personnes interne et externe

**M3** : Cahier des charges techniques appliqué au transport de biens et de personnes

**M4** : Responsable de parc de véhicules et Engins - Quels savoir-faire ?

**Ces modules sont non dissociables**

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

SAFITECH - Parcours Transport des biens et des personnes Manager

## → MODULE 1 : Organiser l'exploitation des transports de biens interne et externe



### PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
1 300,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Organiser l'exploitation des transports de biens interne et externe / M2 Organiser l'exploitation des transports de personnes interne et externe / M3 Cahier des charges techniques appliqué au transport de biens et de personnes / M4 Responsable de parc de véhicules et Engins - Quels savoir-faire ?

### OBJECTIF

- **Identifier** la réglementation.
- **Intégrer** les spécificités liées aux transports de biens dans le cadre hospitalier.
- **Déterminer** les méthodes de travail avec les transporteurs en cohésion avec les engagements pris par les responsables transport.
- **Structurer** la gestion de l'offre et la demande en transport de biens.
- **Optimiser** la qualité de service et réaliser un cadrage des coûts d'exploitation de la fonction transport en adéquation avec le besoin de production.



### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

### PROGRAMME

- Contexte et acteurs du transport de biens
- Intégration des aspects réglementaires en transport routier de marchandises.
- Gestion du flux transport entre les unités de soins.
- Gestion du flux transport relatif à la production.
- Adéquation entre le moyen de transport/le besoin exprimé/la typologie des biens.
- Définition du coût de revient de la prestation de transport.
- Gestion et négociation en transport.
- La relation et le suivi prestataire de transport/donneur d'ordre/destinataire.
- Organisation de tournée - une démarche structurée et méthodologique.
- Les indicateurs de mesure de la performance et des gains financiers.
- Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise dans le cadre du Processus transport de biens en milieu hospitalier.

SAFITECH - Parcours Transport des biens et des personnes Manager

## → MODULE 2 : Organiser l'exploitation des transports de personnes interne et externe

M1 Organiser l'exploitation des transports de biens interne et externe / M2 Organiser l'exploitation des transports de personnes interne et externe / M3 Cahier des charges techniques appliqué au transport de biens et de personnes / M4 Responsable de parc de véhicules et Engins - Quels savoir-faire ?

### OBJECTIF

- ▶ **Intégrer** les spécificités du transport de personnes dans le cadre sanitaire.
- ▶ **Mettre** en œuvre une exploitation efficace en tenant compte des contraintes économiques et réglementaires.
- ▶ **Structurer** la gestion de l'offre et la demande en transport de personnes.
- ▶ **Optimiser** la qualité de service et réaliser un cadrage des coûts d'exploitation de la fonction transport en cohérence avec les besoins identifiés



### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

### PROGRAMME

- ▶ Le transport sanitaire : Contexte et acteurs.
- ▶ Intégration des aspects réglementaires en transport sanitaire de personnes.
- ▶ Le coût de revient de la prestation de transport.
- ▶ Gestion et négociation en transport.
- ▶ La relation et le suivi prestataire de transport/ donneur d'ordre/patient.
- ▶ Mutualisation du transport.
- ▶ Les indicateurs de mesure de la performance et des gains financiers.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise dans le cadre du Processus transport sanitaire de personnes.



### PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers dont le transport de personnes.

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
1 300,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

SAFITECH - Parcours Transport des biens et des personnes Manager

## → MODULE 3 : Cahier des charges techniques appliqué au transport de biens et de personnes



### PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers (restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, achat, qualité...).

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
1 300,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Organiser l'exploitation des transports de biens interne et externe / M2 Organiser l'exploitation des transports de personnes interne et externe / M3 Cahier des charges techniques appliqué au transport de biens et de personnes / M4 Responsable de parc de véhicules et Engins - Quels savoir-faire ?

### OBJECTIF

- **Définir** le cahier des charges transport.
- **Intégrer** les spécificités liées aux transports hospitaliers.
- **Rédiger** le cahier des charges technique.
- **Adopter** une logique d'optimisation de l'activité transport (qualité de service/délais/ coûts) dès la construction du cahier des charges.
- **Prendre** appui sur le cahier des charges pour mettre en œuvre le suivi des prestataires (pilotage)



### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

### PROGRAMME

- Au travers du cahier des charges, déclinaison des besoins en rapport avec une stratégie et définition des critères de décision (allotissement, sous-traitance...).
- Les acteurs/partenaires/prestataires concernés par le cahier des charges.
- Elaboration du cahier des charges en adoptant une démarche structurée et méthodologique.
- Appréhension d'une situation hors cahier des charges.
- Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise du cahier des charges, de son élaboration, son utilisation et respect.

SAFITECH - Parcours Transport des biens et des personnes Manager

## ➔ MODULE 4 : Responsable de parc de véhicules et Engins - Quels savoir-faire ?

M1 Organiser l'exploitation des transports de biens interne et externe / M2 Organiser l'exploitation des transports de personnes interne et externe / M3 Cahier des charges techniques appliqué au transport de biens et de personnes / M4 Responsable de parc de véhicules et Engins - Quels savoir-faire ?

### OBJECTIF

- **Intégrer** les contraintes techniques, sociales, de sécurité et de qualité ainsi que les spécificités liées aux transports sanitaires (équipements, entretien...).
- **Décrire** les différentes méthodes permettant d'adapter et d'organiser la gestion d'un parc de véhicules (VL/PL/engins) dans le respect des règles et des contraintes de l'activité.
- **Établir** l'organisation d'un parc en diminuant les coûts et en augmentant le niveau de service (Disponibilité des véhicules).



### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

### PROGRAMME

- Définition d'une stratégie de gestion de parc.
- Dimensionnement d'un parc (VL/PL/engins) en fonction des besoins.
- Au travers d'une démarche structurée, adoption de différentes méthodes permettant d'adapter d'organiser et d'optimiser la gestion d'un parc de véhicule (VL/PL/engins) dans le respect des règles et contraintes liées à l'activité.
- Les indicateurs de mesure (performance/coûts/ qualité...) liés à l'utilisation et la bonne gestion du parc (VL/PL/engins).
- Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise en tant gestionnaire de parc (VL/PL/engins).



### PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers (restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, qualité...).

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
1 300,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

# SAFITECH - Parcours Transport des biens et des personnes Opérateur

Assurer les opérations de transport de bien (PL-VL-tracteur) dans un cadre réglementaire et sécurisé et qualitatif



La professionnalisation de la filière logistique des établissements nécessite de sensibiliser les opérateurs logistiques en vue d'adopter une démarche qualité et sécurité. Dans le cadre des activités de transport de biens, au quotidien, il convient d'utiliser les moyens appropriés pour chaque mission confiée dans un périmètre défini, d'être alerteur. Acteurs principaux des flux logistiques, les opérateurs logistiques constituent l'élément clé de la mise en œuvre des bonnes pratiques et de la performance recherchée.

## OBJECTIF

- **Acquérir** l'ensemble des connaissances juridiques et réglementaires liées aux opérations de transport de biens.
- **Préciser** les obligations respectives, les modalités de contrôle, les sanctions et les moyens à mettre en œuvre pour prévenir des risques.
- **Réaliser** les vérifications conformément à la réglementation en vigueur.
- **Renseigner** les documents réglementaires.
- Dans un périmètre défini : **Adopter** une démarche qualité et sécurité, utiliser des moyens appropriés, mutualiser les bonnes pratiques. Être alerteur.



## MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

## PROGRAMME

- Les limites de la mission et les responsabilités - Cadre juridique et réglementaire.
- Identification, contrôle, renseignement des documents réglementaires du Transport.
- Communication des informations opérationnelles relatives au transport.
- Contrôle sécurité avant, pendant et après le transport.
- Opérations techniques liées aux différents moyens de transport.
- Préparation des véhicules au chargement et déchargement et réalisation des opérations.
- La conduite et les manœuvres en sécurité de façon écologique et économique.
- Prévention des risques et réaction en cas d'accident/incident à l'arrêt ou en circulation.
- Détection des dysfonctionnements et limite des interventions dites mineurs.
- Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques » lors de la prise en charge d'une action de transport dans un contexte réglementé.

## PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers.

Opérateurs logistiques ou de production

## ORGANISME

AFTRAL

## DURÉE

3 jour(s)

## LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
487,50 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

# SAFITECH - Parcours d'amélioration continue Manager

Pour dégager des marges de manœuvre financières en se hissant au niveau des meilleures pratiques, les établissements doivent s'engager résolument dans une démarche d'amélioration continue de leurs processus logistiques.

**OBJECTIF**

- ▶ **Comprendre** les enjeux de l'amélioration continue des processus logistiques pour se hisser au niveau des meilleures pratiques et dégager des marges de manœuvre financières
- ▶ **Connaître** les outils d'analyse de données, de simulation de flux et d'optimisation utiles à la prise de décision dans une démarche d'amélioration continue
- ▶ **Comprendre** les enjeux et principes de l'audit de performance des processus logistique
- ▶ **Etre** capable de préparer et mener un audit, d'en analyser les résultats et de proposer des plans d'actions
- ▶ **Mettre** en œuvre et accompagner le changement



**PUBLIC**  
 Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité etc...)

**ORGANISME**  
 U. ARTOIS

**DURÉE**  
 10,5 jour(s)

**LIEUX & DATES**  
 Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**  
 le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
 1 564,50 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
 10 janvier 2021

**CONTACT**  
**Manuella CALADO**  
 m.calado@anhf.fr  
**Emmanuelle DUPE**  
 e.dupe@anhf.fr



- M1** : Analyse de données
- M2** : Modélisation et simulation de flux
- M3** : Optimisation des systèmes logistiques
- M4** : Performance logistique : Comment appréhender un plan de progrès ?

**Ces modules sont non dissociables**

## SAFITECH - Parcours d'amélioration continue Manager

➔ **MODULE 1: Analyse de données****PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionnement, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité etc...)

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE**

1 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
1 564,50 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

10 janvier 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Analyse de données / M2 Modélisation et simulation de flux / M3 Optimisation des systèmes logistiques / M4 Performance logistique : Comment appréhender un plan de progrès ?

**OBJECTIF**

- ▶ **Comprendre** les enjeux du pilotage de la performance logistique à l'aide de tableau de bord
- ▶ **Être** capable de construire des tableaux de bord à l'aide d'un SID
- ▶ **Comprendre** le périmètre, la logique et les fonctionnalités des systèmes d'informations décisionnels (SID)

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique  
Salle multimédia  
Logiciel Système d'Informations Décisionnel  
Mise en situation

**PROGRAMME**

- ▶ Performance logistique et indicateurs
- ▶ Indicateurs et systèmes d'informations décisionnels
  - Architecture
  - Fonctionnalités
  - Exemples sur l'outil Business Object ou autre outil
  - Etude de cas sur un univers hospitalier

## SAFITECH - Parcours d'amélioration continue Manager

➔ **MODULE 2 : Modélisation et simulation de flux**

M1 Analyse de données / M2 Modélisation et simulation de flux / M3 Optimisation des systèmes logistiques / M4 Performance logistique : Comment appréhender un plan de progrès ?

**OBJECTIF**

- ▶ **Comprendre** le périmètre et les enjeux des techniques de modélisation et simulation de flux : vers une aide à la décision pour les réorganisations, organisations à venir et investissements
- ▶ **Être** capable de cartographier les flux d'un système logistique en utilisant le modèle VSM (Value Stream Mapping)
- ▶ **Être** capable de modéliser ou de participer à la modélisation d'un système logistique à simuler et, d'analyser les résultats des différents scénarii
- ▶ **Connaître** les différentes catégories d'outils et leur champ d'application

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique  
Salle multimédia  
Etude de cas Excel sur le logiciel Flexim  
Retours d'expérience

**PROGRAMME**

- ▶ Enjeux de la modélisation et simulation des flux
- ▶ Exemples de problèmes hospitaliers abordables (transport, production, distribution, etc.)
- ▶ Outils de cartographie des flux - Etude de cas VSM (Value Stream Mapping)
- ▶ Principes des outils de modélisation, simulation
- ▶ Outils de simulation et champs d'application
- ▶ Exemples de modèles hospitaliers simulés
- ▶ Mise en situation sur un exemple hospitalier
  - Recueil d'informations
  - Modélisation
  - Simulation de différents scénarii
  - Analyse des résultats : mise en évidence des dysfonctionnements et proposition d'une organisation

**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité etc...)

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
1 564,50 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

10 janvier 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## SAFITECH - Parcours d'amélioration continue Manager

→ **MODULE 3 : Optimisation des systèmes logistiques****PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionnement, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité etc...)

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
1 564,50 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

10 janvier 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Analyse de données / M2 Modélisation et simulation de flux / **M3 Optimisation des systèmes logistiques** / M4 Performance logistique : Comment appréhender un plan de progrès ?

**OBJECTIF**

- ▶ **Comprendre** le périmètre, les enjeux et principes des techniques d'optimisation des ressources
- ▶ **Être** capable de modéliser ou de participer à la modélisation d'un problème à optimiser
- ▶ **Être** capable d'analyser les résultats
- ▶ **Connaître** les différentes catégories d'outils et leur champ d'application

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique  
Salle multimédia  
Études de cas Excel et mises en situation  
Retours d'expérience

**PROGRAMME**

- ▶ Enjeux et principes des techniques d'optimisation appliquées à des problèmes à ressources limitées
- ▶ Exemples de problèmes hospitaliers (transport, distribution, etc.)
- ▶ Introduction aux méthodes de résolution
- ▶ Modélisation d'un problème : fonction d'objectif et contraintes
- ▶ Outils d'optimisation (Solveur Excel, outils dédiés, modules intégrés dans des ERP, WMS, APS)
  - Mise en situation sur des exemples hospitaliers
  - Recueil d'informations
  - Identification des contraintes
  - Détermination de la fonction d'objectif
  - Modélisation
  - Analyse des résultats

SAFITECH - Parcours d'amélioration continue Manager

## ➔ MODULE 4 : Performance logistique : Comment appréhender un plan de progrès ?

M1 Analyse de données / M2 Modélisation et simulation de flux / M3 Optimisation des systèmes logistiques /  
M4 Performance logistique : Comment appréhender un plan de progrès ?

### OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les enjeux et principes de l'évaluation de performance des processus logistiques
- ▶ **Connaître** la structure d'un référentiel d'évaluation et son mode d'utilisation
- ▶ **Être** capable de préparer avec l'expert accompagnant l'évaluation dans son établissement d'un ou plusieurs processus logistiques
- ▶ **Être** capable d'analyser avec l'expert accompagnant les résultats de l'évaluation et de proposer des plans d'actions pertinents



### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique, salle multimédia  
Retours d'expériences  
Accompagnement sur le terrain

### PROGRAMME

- ▶ 2 jours inter établissement : formation d'un ou des référents de l'établissement
  - Attributs de la performance logistique
  - Enjeux et principes de l'évaluation de performance des processus logistiques
  - Présentation d'un référentiel d'évaluation
  - Méthodologie d'audit des performances logistiques
  - De l'audit à la proposition de plans d'actions
  - Retours d'expériences (évaluations réalisées en hôpitaux)
- ▶ 3 jours intra établissement : Accompagnement du (des)référént(s) dans son établissement par un expert pour un accompagnement à l'évaluation d'un ou plusieurs processus
- ▶ 1 club métier SAFITECH restreint (groupe experts +enseignants): préparation des plans d'actions et de la restitution
- ▶ 0,5 jour intra : restitution dans l'établissement



### PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité etc...)

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE

5,5 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
1 564,50 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

# SAFITECH - Parcours d'amélioration continue Opérateur

## Amélioration continue des pratiques logistiques



La professionnalisation de la filière logistique des établissements nécessite de sensibiliser les opérateurs logistiques à la démarche d'amélioration continue des processus logistiques. Acteurs principaux des flux logistiques, ils constituent l'élément clé de la mise en œuvre des bonnes pratiques et de la performance recherchée.

### OBJECTIF

- **Comprendre** les enjeux de l'amélioration continue
- **Identifier** mon rôle dans les projets d'amélioration continue
- **Connaître** quelques outils et participer à leur mise en œuvre



### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique  
Salle multimédia  
Jeu de rôle  
Retours d'expériences  
Mise en situation

### PROGRAMME

- Sensibilisation à la performance logistique et à l'amélioration continue
- Ma place dans le processus d'amélioration continue
- Présentation de quelques outils (cartographie des flux, simulateur, etc.)
- Illustration sur quelques exemples hospitaliers - retours d'expériences
- Jeu de rôle (jeu du Lean)

### PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier.

Opérateurs logistiques ou de production.

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE

1 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
149,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr



# SAFITECH - Parcours linge Manager

L'optimisation de la gestion du traitement du linge et de sa distribution nécessite l'élaboration de « bonnes pratiques ». La prise en compte des évolutions technologiques et réglementaires notamment sur les problématiques d'hygiène et de sécurité est indispensable à l'optimisation de la fonction linge dans le milieu hospitalier. La notion de « service client » devient primordiale tant vers les patients, les usagers ou le personnel des établissements.

## OBJECTIF

- **Actualiser** les connaissances technologiques et les évolutions réglementaires afin d'anticiper les mutations du métier
- **Optimiser** les dotations de linge et améliorer la traçabilité
- **Élaborer** des « bonnes pratiques » tant dans le traitement du linge que dans son utilisation
- **Prendre** en compte la dimension économique de la fonction linge
- La formation soulignera l'aspect politique et stratégique de la fonction linge.
- Ainsi l'implication indispensable des « soignants » dans le processus sera prise en compte et l'harmonisation des « pratiques » sera favorisée

**M1** : Evolutions technologiques et réglementaires QHSE

**M2** : Les textiles et la gestion du linge

**M3** : Maîtrise des coûts pour la fonction linge

**Ces modules sont non dissociables**



**PUBLIC**  
Personnel en fonction sur tout ou partie des processus de la fonction linge hospitalière

**ORGANISME**  
CTTN IREN

**DURÉE**  
6 jour(s)

**LIEUX & DATES**  
Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**  
le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (3 modules) 768,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
31 décembre 2020

**CONTACT**  
**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr  
**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

SAFITECH - Parcours linge Manager

## → MODULE 1 : Évolutions technologiques et réglementaires QHSE



### PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des processus de la fonction linge hospitalière

### ORGANISME

CTTN IREN

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (3 modules)  
768,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Évolutions technologiques et réglementaires QHSE / M2 Les textiles et la gestion du linge / M3 Maîtrise des coûts pour la fonction linge

### OBJECTIF

- **Actualiser** les connaissances technologiques et les évolutions réglementaires dans le domaine du traitement du linge afin d'anticiper les mutations du métier.



### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Brainstorming, étude de cas, retour d'expérience, analyse de documents  
Support de formation papier et numérique  
Salle multimédia  
Retour d'expérience

### PROGRAMME

- Comment effectuer une veille réglementaire
- Le respect de l'environnement et la maîtrise des énergies
- Les évolutions de la RABC
- La prise en compte de l'ergonomie au poste de travail
- La traçabilité du linge et les outils à disposition (puce RFID...)
- Le lavage basse température (principe et limites)

## SAFITECH - Parcours linge Manager

→ **MODULE 2 : Les textiles et la gestion du linge**

M1 Évolutions technologiques et réglementaires QHSE / M2 Les textiles et la gestion du linge / M3 Maîtrise des coûts pour la fonction linge

**OBJECTIF**

- ▶ **Optimiser** la prestation pour un meilleur « service client ».
- ▶ **Définir** les besoins de linge et de leurs différentes utilisations.
- ▶ **Organiser** des circuits pertinents de distribution.

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Brainstorming, étude de cas, retour d'expérience, analyse de documents  
Support de formation papier et numérique  
Salle multimédia  
Retour d'expérience

**PROGRAMME**

- ▶ Circuit du linge et efficacité
- ▶ Etude des consommations de linge
- ▶ Le marquage du linge
- ▶ La nomenclature des textiles hospitaliers
- ▶ Le suivi des consommations et la gestion des dotations
- ▶ Tableaux de bord et indicateurs de suivi
- ▶ Prise en compte des aspects ergonomiques lors de la manutention du linge

**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des processus de la fonction linge hospitalière

**ORGANISME**

CTTN IREN

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (3 modules)  
768,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

31 décembre 2020

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

SAFITECH - Parcours linge Manager

→ **MODULE 3 : Maîtrise des coûts pour la fonction linge**

M1 Évolutions technologiques et réglementaires QHSE / M2 Les textiles et la gestion du linge / M3 Maîtrise des coûts pour la fonction linge

178

ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PERMANENTE DU PERSONNEL HOSPITALIER

**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des processus de la fonction linge hospitalière

**ORGANISME**

CTTN IREN

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (3 modules)  
768,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

31 décembre 2020

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

**OBJECTIF**

- ▶ **Permettre** d'avoir des indicateurs très utiles au management de la fonction linge et d'évaluer les coûts imputables aux pratiques en vigueur.

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique

Salle multimédia

Retour d'expérience

Brainstorming, étude de cas, retour d'expérience, analyse de documents, utilisation de tableurs Excel

**PROGRAMME**

- ▶ Calcul du coût complet par la méthode des sections homogènes
- ▶ Tableaux de bord, indicateurs et ratios à prendre en compte
- ▶ Approche du calcul d'un prix de revient
- ▶ Tableau de bord de gestion

# SAFITECH - Parcours linge Opérateur

La prise en compte du « service client » dans la fonction linge du milieu hospitalier est de plus en plus prédominante. Dans ce contexte, il est nécessaire d'acquérir des aptitudes professionnelles spécifiques à l'entretien du linge. En effet, les textiles évoluent, leur identification également, ce qui impacte leur traitement. La notion d'hygiène est évidemment prépondérante dans le milieu hospitalier.

## OBJECTIF

- **Connaître** les textiles et modalités de tri du linge
- **Maîtriser** les facteurs influents la qualité du lavage
- **Prendre** en compte de la notion du « service client » dans la finition du linge
- **Travailler** dans le respect des règles d'hygiène, d'ergonomie et de sécurité
- **Acquérir** les bonnes pratiques dans le domaine du respect de l'environnement
- Les aspects qualités, sécurités, hygiène, l'ergonomie, le respect de l'environnement et la notion « service client » font partie intégrante de la formation



## PUBLIC

Opérateur logistique ou de production sur tout ou partie du processus de la fonction linge

## ORGANISME

CTTN IREN

## DURÉE

6 jour(s)

## LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (3 modules) 768,00 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020

**M1** : Textile et tri du linge

**M2** : Le Lavage du linge

**M3** : La Finition du linge

**Ces modules sont non dissociables**

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

## SAFITECH - Parcours linge Opérateur

→ **MODULE 1 : Textile et tri du linge**

M1 Textile et tri du linge / M2 Le Lavage du linge / M3 La Finition du linge

**PUBLIC**

Opérateur logistique  
ou de production sur tout  
ou partie du processus  
de la fonction linge

**ORGANISME**

CTTN IREN

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis  
en place en fonction  
des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base  
d'un groupe de 10 agents pour  
l'ensemble du parcours (3 modules)  
768,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

31 décembre 2020

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

**OBJECTIF**

- **Connaître** les textiles et les modalités de tri sont indispensables au bon ordonnancement du traitement du linge.

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Brainstorming, étude de cas, retour d'expérience.

Modèles de textiles

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Mise en situation- Jeux (rôle / plateau / simulation)-

Support de cours papier et version électronique

**PROGRAMME**

- Classification et identification des fibres textiles
- Classement des salissures
- Comportement des textiles à l'usage et à l'entretien
- Modalités de tri des textiles en fonction du traitement
- Identification des articles textiles

## SAFITECH - Parcours linge Opérateur

→ **MODULE 2 : Le Lavage du linge**

M1 Textile et tri du linge / M2 Le Lavage du linge / M3 La Finition du linge

**OBJECTIF**

- ▶ **Maîtriser** les facteurs influents sur la qualité du lavage pour le traitement du linge hospitalier.

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Brainstorming, étude de cas, retour d'expérience, vidéos de démonstration  
Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)-  
Support de cours papier et version électronique

**PROGRAMME**

- ▶ Notions de chimie
- ▶ Influence de la qualité de l'eau sur le lavage
- ▶ Présentation et utilisation des différents produits lessiviels
- ▶ Les 4 facteurs influents sur la qualité du lavage
- ▶ Les différents matériels de lavage
- ▶ Le contrôle des rejets des eaux usées

**PUBLIC**

Opérateur logistique  
ou de production sur tout  
ou partie du processus  
de la fonction linge

**ORGANISME**

CTTN IREN

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis  
en place en fonction  
des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base  
d'un groupe de 10 agents pour  
l'ensemble du parcours (3 modules)  
768,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

31 décembre 2020

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

SAFITECH - Parcours Parcours linge Opérateur  
 → **MODULE 3 : La Finition du linge**



M1 Textile et tri du linge / M2 Le Lavage du linge / M3 La Finition du linge

**PUBLIC**

Opérateur logistique ou de production sur tout ou partie du processus de la fonction linge

**ORGANISME**

CTTN IREN

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (3 modules)  
 768,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

31 décembre 2020

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
 m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
 e.dupe@anfh.fr

**OBJECTIF**

- **Maîtriser** les différents facteurs influents sur la qualité de la finition du linge dans l'optique du « service client ».

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Brainstorming, étude de cas, retour d'expérience, vidéos de démonstration  
 Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation) - Support de cours papier et version électronique

**PROGRAMME**

- Finition du linge plat
- Finition du linge en forme
- Description des équipements et principes de fonctionnement
- Maintenance préventive
- Respect de l'hygiène et de la qualité
- Ergonomie aux postes de travail

# SAFITECH - Parcours Tronc commun Manager

Prévision et suivi des consommations, planification des activités, implantation, mutualisation et simulation des flux, Optimisation des transports sont autant de problématiques qui font de la fonction logistique un élément clé des établissements de soins. Face à la complexité de leur chaîne logistique et aux nombreuses contraintes sous-jacentes, les établissements se doivent de professionnaliser leur filière logistique.

## OBJECTIF

- › Donner une vision globale des différents processus logistiques de la supply chain
- › Acquéirir les fondamentaux de la logistique
- › Se hisser au niveau des meilleures pratiques
- › Piloter et maîtriser les coûts logistiques
- › Dégager des marges de manœuvre financières

**M1** : Logistique, Achats et Supply Chain

**M2** : Approvisionnements

**M3** : Logistique de production

**M4** : Logistique de Distribution

**M5** : Planification des ressources humaines et techniques

**M6** : Transport des biens et des personnes

**M7** : Management d'équipes et de projets logistiques

**Ces modules sont non dissociables**



## PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionnement, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

## ORGANISME

U. ARTOIS

## DURÉE

15 jour(s)

## LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (7 modules)  
2 235,00 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## SAFITECH - Parcours Tronc commun Manager

→ **MODULE 1 : Logistique, Achats et Supply Chain****PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE**

3 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (7 modules)  
2 235,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

10 janvier 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Logistique, Achats et Supply Chain / M2 Approvisionnements / M3 Logistique de production / M4 Logistique de Distribution / M5 Planification des ressources humaines et techniques / M6 Transport des biens et des personnes / M7 Management d'équipes et de projets logistiques

**OBJECTIF**

- ▶ **Comprendre** le périmètre et les enjeux de la logistique globale (supply chain management)
- ▶ **Avoir** une vision globale des processus logistiques impliqués, des coûts associés, des attributs de performance logistique et des processus connexes (ex : Achats)
- ▶ **Être** capable d'utiliser le référentiel SCOR (Supply Chain Opération Référence Model)
- ▶ **Se hisser** au niveau des meilleures pratiques et dégager des marges de manœuvre financières
- ▶ **Caractériser** les systèmes d'informations associés
- ▶ **Appréhender** les évolutions à venir

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Tour de table pour identifier les degrés de maîtrise des compétences et savoir de chacun des participants.  
Support de formation papier et numérique, Salle multimédia  
Retours d'expériences dans les différents secteurs d'activité  
Jeu de rôle  
Études de cas et mises en situation

**PROGRAMME**

- ▶ Introduction à la logistique globale, au Supply Chain Management : définitions, enjeux, acteurs et processus logistiques associés,
- ▶ Introduction au modèle et référentiel SCOR (Supply Chain Opération Reference Model)
- ▶ Supply chain et performance logistique
- ▶ Supply chain et coûts logistiques
- ▶ Supply chain et achats
- ▶ Supply Chain et systèmes d'informations associés
- ▶ Supply chain de la santé : vraiment différente ?
- ▶ Supply Chain 2020 : à quoi faut-il s'attendre ?

## SAFITECH - Parcours Tronc commun Manager

### → MODULE 2 : Approvisionnements

M1 Logistique, Achats et Supply Chain / M2 Approvisionnements / M3 Logistique de production / M4 Logistique de Distribution / M5 Planification des ressources humaines et techniques / M6 Transport des biens et des personnes / M7 Management d'équipes et de projets logistiques

#### OBJECTIF

- ▶ **Caractériser** le processus approvisionnement, ses enjeux et ses acteurs
- ▶ **Connaître** les méthodes associées et leur paramétrage
- ▶ **Être** capable de piloter le processus (mise en place et suivi des indicateurs, maîtrise des coûts)
- ▶ **Se hisser** au niveau des meilleures pratiques
- ▶ **Dégager** des marges de manœuvres financières



#### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique  
Salle multimédia  
Études de cas et mises en situation  
Retours d'expérience  
Illustration des paramétrages sur un ERP

#### PROGRAMME

- ▶ Contexte et acteurs du processus approvisionnement
- ▶ Méthodes classiques d'approvisionnement
- ▶ Nouveaux modèles (Gestion Partagée des Approvisionnement, Kanban externe, flowcasting, etc.)
- ▶ Approvisionnements et coûts associés
- ▶ Indicateurs, bonnes pratiques et compétences associées
- ▶ Approvisionnements et systèmes d'informations associés
- ▶ Suivi et évaluation des fournisseurs
- ▶ Gestion des retours
- ▶ Liens avec les processus Production, Planification et Distribution



#### PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

#### ORGANISME

U. ARTOIS

#### DURÉE

2 jour(s)

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (7 modules)  
2 235,00 €

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

#### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## SAFITECH - Parcours Tronc commun Manager

→ **MODULE 3 : Logistique de production****PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (7 modules)  
2 235,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

10 janvier 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Logistique, Achats et Supply Chain / M2 Approvisionnements / **M3 Logistique de production** / M4 Logistique de Distribution / M5 Planification des ressources humaines et techniques / M6 Transport des biens et des personnes / M7 Management d'équipes et de projets logistiques

**OBJECTIF**

- ▶ **Caractériser** le processus Production, ses enjeux et ses acteurs
- ▶ **Être** capable de piloter le processus (mise en place et suivi des indicateurs, maîtrise des coûts)
- ▶ **Connaître** les méthodes associées et leur paramétrage
- ▶ **Se hisser** au niveau des meilleures pratiques
- ▶ **Dégager** des marges de manœuvre financières

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique / Salle multimédia  
Études de cas et mises en situation  
Retours d'expérience  
Illustration des paramétrages sur un ERP

**PROGRAMME**

- ▶ Contexte et acteurs du processus Production
- ▶ Données techniques de production
- ▶ Ordonnancement et séquençage des opérations
- ▶ Théorie des contraintes
- ▶ Pilotage et suivi de production
- ▶ Production et coûts associés
- ▶ Indicateurs, bonnes pratiques et compétences associés
- ▶ Production et systèmes d'informations associés
- ▶ Liens avec les processus Approvisionnements, Planification et Distribution
- ▶ Lean Manufacturing

## SAFITECH - Parcours Tronc commun Manager

→ **MODULE 4 : Logistique de Distribution**

M1 Logistique, Achats et Supply Chain / M2 Approvisionnements / M3 Logistique de production / **M4 Logistique de Distribution** / M5 Planification des ressources humaines et techniques / M6 Transport des biens et des personnes / M7 Management d'équipes et de projets logistiques

**OBJECTIF**

- ▶ **Caractériser** le processus Distribution, ses enjeux et ses acteurs
- ▶ **Distribution** et organisation des établissements
- ▶ **Connaître** les méthodes associées et leur paramétrage
- ▶ **Être** capable de piloter le processus (mise en place et suivi des indicateurs, maîtrise des coûts)
- ▶ **Se hisser** au niveau des meilleures pratiques
- ▶ **Dégager** des marges de manœuvre financières

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique  
Salle multimédia  
Études de cas Excel et mises en situation  
Retours d'expérience  
Illustration des paramétrages sur un ERP ou simulateur Excel

**PROGRAMME**

- ▶ Contexte et acteurs du processus Distribution
- ▶ Méthodes classiques
- ▶ Nouveaux modèles (DRP, flowcasting, DDMRP)
- ▶ Distribution et coûts associés
- ▶ Indicateurs, bonnes pratiques et compétences associées
- ▶ Distribution et systèmes d'informations associés
- ▶ Gestion des retours
- ▶ Liens avec les processus Approvisionnements, Production et Planification

**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (7 modules)  
2 235,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

10 janvier 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

SAFITECH - Parcours Tronc commun Manager

## → MODULE 5 : Planification des ressources humaines et techniques



### PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (7 modules)  
2 235,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Logistique, Achats et Supply Chain / M2 Approvisionnements / M3 Logistique de production / M4 Logistique de Distribution / M5 Planification des ressources humaines et techniques / M6 Transport des biens et des personnes / M7 Management d'équipes et de projets logistiques

### OBJECTIF

- ▶ **Caractériser** le processus Planification, ses enjeux et ses acteurs
- ▶ **Être** capable de piloter le processus (mise en place et suivi des indicateurs, maîtrise des coûts)
- ▶ **Connaître** les méthodes associées et leur paramétrage
- ▶ **Se hisser** au niveau des meilleures pratiques
- ▶ **Dégager** des marges de manœuvre financières



### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique

Salle multimédia

Études de cas et mises en situation

Retours d'expérience

Illustration des paramétrages sur un ERP ou étude de cas Excel

### PROGRAMME

- ▶ Contexte et acteurs du processus Planification
- ▶ Flux tirés et juste à temps
- ▶ Définition et gestion des capacités
- ▶ Planification et coûts associés
- ▶ Détermination des besoins (charges)
- ▶ Indicateurs, bonnes pratiques et compétences associés au processus Planification
- ▶ Adéquation Charges / Capacités : les principaux leviers
- ▶ Planification et systèmes d'informations associés
- ▶ Flux poussés et méthode MRP (Material Requirements Planning)

## SAFITECH - Parcours Tronc commun Manager

→ **MODULE 6 : Transport des biens et des personnes.**

M1 Logistique, Achats et Supply Chain / M2 Approvisionnements / M3 Logistique de production / M4 Logistique de Distribution / M5 Planification des ressources humaines et techniques / **M6 Transport des biens et des personnes** / M7 Management d'équipes et de projets logistiques

**OBJECTIF**

- ▶ **Identifier** les acteurs, les métiers et les enjeux du transport.
- ▶ **Ouvrir** la réflexion sur la problématique et les enjeux du transport en milieu Hospitalier.
- ▶ **Utiliser** un langage commun entre prestataires et utilisateurs.
- ▶ **Piloter et maîtriser** les coûts de transport des biens et des personnes.
- ▶ **Se hisser** au niveau des meilleures pratiques.
- ▶ **Dégager** des marges de manœuvre financières

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

**PROGRAMME**

- ▶ L'Environnement, les acteurs et les processus de transport.
- ▶ Les modes de transport.
- ▶ Pilotage, régulation et suivi des transports (traçabilité).
- ▶ Identification des coûts,
- ▶ Systèmes d'informations et compétences associées.
- ▶ Gestion spécifique parc engins.
- ▶ Gestion des retours.
- ▶ Les indicateurs de mesure de la performance et des gains financiers.
- ▶ Contextualisation (Transport dans la Supply Chain Hospitalière) et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise dans le cadre du transport de biens et de personnes.

**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (7 modules)  
2 235,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

10 janvier 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

SAFITECH - Parcours Tronc commun Manager

→ **MODULE 7 : Management d'équipe et de projets logistiques****PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE**

2 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (7 modules)  
2 235,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

10 janvier 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Logistique, Achats et Supply Chain / M2 Approvisionnements / M3 Logistique de production / M4 Logistique de Distribution / M5 Planification des ressources humaines et techniques / M6 Transport des biens et des personnes / M7 Management d'équipes et de projets logistiques

**OBJECTIF**

- ▶ **Motiver** son équipe par la communication
- ▶ **Dynamiser** l'esprit d'équipe
- ▶ **Susciter** l'esprit d'initiative
- ▶ **Piloter** la conduite du changement
- ▶ **Vaincre** les résistances au changement
- ▶ **Savoir** convaincre, vendre ses idées
- ▶ **Bien défendre** son projet, son budget

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Brainstorming, étude de cas, retour d'expérience, vidéos de démonstration

**PROGRAMME**

- ▶ Management d'équipe et communication
- ▶ Pilotage et accompagnement du changement
- ▶ Présentation, communication et animation des projets logistiques

# SAFITECH - Parcours Tronc commun Opérateur

La professionnalisation de la filière logistique des établissements nécessite de sensibiliser, former et mettre en situation les opérateurs logistiques, acteurs principaux dans la maîtrise et la performance des processus associés.

## OBJECTIF

- **Avoir** une vision globale des différents processus logistiques de la chaîne logistique de la santé, de ses acteurs
- **Comprendre** et maîtriser les opérations d'approvisionnement qui m'incombent
- **Comprendre** et maîtriser les opérations logistiques en production qui m'incombent
- **Comprendre** et maîtriser les opérations de distribution qui m'incombent



## PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des opérations des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

## ORGANISME

U. ARTOIS

## DURÉE

5 jour(s)

## LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

## COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules) 745,00 €

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

## CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

**M1** : Initiation à la chaîne logistique de la santé

**M2** : Gestion des approvisionnements et des stocks adaptés à mon secteur

**M3** : Logistique de production adaptée à mon secteur

**M4** : Distribution adaptée à mon secteur

**Ces modules sont non dissociables**

## SAFITECH - Parcours Tronc commun Opérateur

→ **MODULE 1 : Initiation à la chaîne logistique de la santé****PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des opérations des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE**

1 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
745,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

10 janvier 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Initiation à la chaîne logistique de la santé / M2 Gestion des approvisionnements et des stocks adaptés à mon secteur / M3 Logistique de production adaptée à mon secteur / M4 Distribution adaptée à mon secteur

**OBJECTIF**

- ▶ **Comprendre** le périmètre et les enjeux de la logistique globale (supply chain management)
- ▶ **Avoir** une vision globale des processus logistiques impliqués et des attributs de performance
- ▶ **Comprendre** ma place dans la chaîne logistique et les répercussions de mes actions sur le service au patient

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique, Salle multimédia  
Retours d'expériences  
Jeu de rôles  
Mise en situation

**PROGRAMME**

- ▶ Introduction à la logistique globale (Supply Chain Management) : définitions, enjeux, acteurs et processus logistiques associés
- ▶ Exemples dans différents secteurs d'activité
- ▶ La chaîne logistique de la santé
- ▶ Ma place dans la chaîne logistique de la santé
- ▶ Répercussions de mes actions sur le service au patient
- ▶ Jeu de rôles

SAFITECH - Parcours Tronc commun Opérateur

## ➔ MODULE 2 : Gestion des approvisionnements et des stocks adaptés à mon secteur

M1 Initiation à la chaîne logistique de la santé / M2 Gestion des approvisionnements et des stocks adaptés à mon secteur / M3 Logistique de production adaptée à mon secteur / M4 Distribution adaptée à mon secteur

### OBJECTIF

- ▶ **Définir** la mission de l'approvisionneur dans la chaîne logistique de la santé et dans son secteur.
- ▶ **Décrire** les enjeux et les objectifs de la gestion des approvisionnements.
- ▶ **Décrire** les techniques les plus courantes, leurs avantages et inconvénients.
- ▶ **Définir** et paramétrer le stock de sécurité.
- ▶ **Mettre** en œuvre une technique d'approvisionnement.
- ▶ **Mesurer** la répercussion des activités sur le service patient



### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

### PROGRAMME

- ▶ Contexte et acteurs du processus gestion des approvisionnements et des stocks dans un secteur défini.
- ▶ Typologie des approvisionnements et particularités.
- ▶ Les critères de détermination du niveau de stock.
- ▶ Planification et déclenchement des approvisionnements.
- ▶ Organisation physique des approvisionnements et des stocks dans mon secteur.
- ▶ La tenue physique et administrative des stocks.
- ▶ Traçabilité des approvisionnements et des stocks.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques » en gestion des approvisionnements et des stocks dans un secteur défini.



### PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des opérations des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
745,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anh.fr

SAFITECH - Parcours Tronc commun Opérateur

→ **MODULE 3 : Logistique de production adaptée à mon secteur****PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des opérations des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE**

1 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
745,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

10 janvier 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

M1 Initiation à la chaîne logistique de la santé / M2 Gestion des approvisionnements et des stocks adaptés à mon secteur / M3 Logistique de production adaptée à mon secteur / M4 Distribution adaptée à mon secteur

**OBJECTIF**

- ▶ **Positionner** le processus production au sein de la chaîne logistique de la santé
- ▶ **Connaître** les différents modes de production et les bonnes pratiques associées
- ▶ **Réaliser** le suivi de production
- ▶ **Comprendre** ma place dans une démarche Lean Manufacturing

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique, Salle multimédia  
Retours d'expériences  
Mise en situation

**PROGRAMME**

- ▶ Contexte et acteurs du processus Production
- ▶ Déclinaison à la production en milieu hospitalier
- ▶ Modes de production et bonnes pratiques associées
- ▶ Indicateurs et suivi de production
- ▶ Lien avec les processus approvisionnements, distribution et planification
- ▶ Introduction au Lean Manufacturing

## SAFITECH - Parcours Tronc commun Opérateur

→ **MODULE 4 : Distribution adaptée à mon secteur**

M1 Initiation à la chaîne logistique de la santé / M2 Gestion des approvisionnements et des stocks adaptés à mon secteur / M3 Logistique de production adaptée à mon secteur / **M4 Distribution adaptée à mon secteur**

**OBJECTIF**

- ▶ **Définir** la mission de distribution dans la chaîne logistique de la santé et dans son secteur.
- ▶ **Décrire** les enjeux et les objectifs de l'activité distribution.
- ▶ **Décrire** les modes les plus courants, leurs avantages et inconvénients.
- ▶ **Vérifier** l'adéquation entre besoins de distribution, mode et moyens matériels.
- ▶ **Réaliser** les opérations de distribution dans le respect des règles de qualité et sécurité.
- ▶ **Mesurer** la répercussion des activités sur le service patient.

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

**PROGRAMME**

- ▶ Contexte et acteurs du processus distribution dans un secteur défini.
- ▶ Typologie des biens distribués et particularités.
- ▶ Déclenchement de la distribution des biens.
- ▶ Prise en compte des impératifs de distribution.
- ▶ Utilisation des moyens (transports, engins) adaptés.
- ▶ Distribution sur la base d'un appro/stock efficient - identification des dérives et alerte.
- ▶ La traçabilité des biens.
- ▶ La gestion des retours.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques » dans le cadre du processus distribution dans un secteur défini.

**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des opérations des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE**

1 jour(s)

**LIEUX & DATES**

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)  
745,00 €

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

10 janvier 2021

**CONTACT**

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Communication dans le cadre professionnel

AFR

Communiquer est la base de toute vie en société, cela demeure toutefois un exercice délicat. Dans le cadre professionnel, travailler dans un climat serein est plus que souhaitable. La qualité de la communication interpersonnelle est d'ailleurs une des composantes de la qualité de vie au travail.

En effet, chacun doit pouvoir s'exprimer dans le respect du rôle et de l'opinion de l'autre et travailler au maintien de relations respectueuses et constructives. Pour cela, une bonne connaissance des composantes de la communication interpersonnelle est nécessaire.

### OBJECTIF

- **Équilibrer** les échanges dans le cadre des relations professionnelles
- **S'approprier** les clés d'une communication réussie
- **Développer** des relations positives (avec sa hiérarchie, entre professionnels, entre collègues)

### PROGRAMME

Identifier les composantes d'une situation de communication interpersonnelle et apprendre à décoder les signes (verbaux et non verbaux)

- Présentations croisées
- Cadre de fonctionnement
- Connaître les différents concepts de communication interpersonnelle
- Définir l'acte de communication : savoirs de base
- Donner du sens à l'acte de communication

Identifier les comportements et les attitudes (de soi, des autres liés au contexte) générateurs de situations difficiles ou de conflits

- Interagir et coopérer de manière constructive.
- Identifier son mode de fonctionnement et de développer une attitude de coopération professionnelle.
- Gérer ses émotions dans la communication interpersonnelle pour gagner en efficacité professionnelle

Gérer une situation délicate en impulsant une dynamique constructive et développer une pratique de la communication

- Développer l'empathie, l'assertivité et le positionnement dans la communication interpersonnelle
- Ecouter pour mieux communiquer : l'écoute active
- Les 3 piliers de l'écoute active

Développer une pratique de communication respectueuse tout en s'affirmant (savoir dire non, formuler un désaccord, exprimer une critique...)

- Déjouer les pièges de la communication interpersonnelle pour gérer une situation délicate
- Rétablir et entretenir la communication interpersonnelle

### PUBLIC

Tout public

### ORGANISME

GRIEPS

### DURÉE

3 jour(s)

### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

#### Groupe 1 :

22.23/03  
03/04/2018

#### Groupe 2 :

06.07/09  
25/09/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

409,50 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2020

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## Être animateur de groupe d'analyse de pratiques - Cadres

Face à l'évolution rapide des savoirs et des pratiques, à l'évolution des publics accueillis, face parfois à la perte de sens au travail des professionnels, l'analyse des pratiques permet de rendre l'action compréhensible et intelligible. La prise de conscience de problématiques partagées, le développement de liens sociaux entre pairs peuvent permettre non seulement de réduire le sentiment d'isolement et/ou de souffrance au travail mais aussi d'accompagner le développement professionnel. L'analyse des pratiques professionnelles est donc une dynamique intéressante à développer au sein des établissements sanitaires, sociaux et médicosociaux pour :

- Construire de la compétence collective et enrichir les pratiques individuelles
- Professionnaliser le collectif autour d'une pratique commune
- Créer une identité métier et un sentiment d'appartenance à un collectif
- Favoriser les synergies et faciliter le travail en équipe
- Mutualiser et transmettre les bonnes pratiques
- Donner du sens et valoriser le travail de chacun

### OBJECTIF

Rendre les participants (futurs animateurs) capables :

- ▶ **d'amener** un groupe de professionnels à réfléchir sur sa pratique de manière critique et constructive
- ▶ **d'animer** les échanges entre ces professionnels
- ▶ **de comprendre** quelles sont les postures managériales adaptables au GAPP

La formation doit permettre aux participants (futurs animateurs) de :

- ▶ **Comprendre** les enjeux de l'analyse des pratiques
- ▶ **Appréhender** le rôle et la posture de l'animateur de GAPP

- ▶ **Identifier** les méthodes/dispositifs d'analyse des pratiques professionnelles approprié(e) s au collectif de travail réuni (métier ou interdisciplinaire)
- ▶ **Connaître** les techniques d'animation favorisant l'expression et l'écoute de chacun et permettant la compréhension de tel ou tel positionnement professionnel
- ▶ **Aboutir** à la formalisation d'une pratique (ou de pistes d'actions) permettant le développement des compétences individuelles et collectives



En complément des 2 jours en salle, les stagiaires peuvent bénéficier d'une 1/2 journée d'accompagnement dans l'établissement à la mise en place du 1<sup>er</sup> GAPP (supervision de la préparation du GAPP et débriefing par la formatrice)

### PROGRAMME

- ▶ Premières définitions : Qu'est-ce qu'un groupe ? L'écoute ? Une parole ? Un groupe de parole ? La pratique professionnelle ? Un groupe d'analyse des pratiques professionnelles ? Quelles différences entre eux ? Quelles ressemblances ?
- ▶ Quelles approches managériales adaptables au GAPP : le management par équipe, le management par processus, le management par objectifs et projets, le management par la culture, le management par le sens de la mission, le management par la qualité
- ▶ Le positionnement du cadre en situation d'animateur de GAPP : quel rôles organisationnels ? Quels rôles relationnels ?
- ▶ Fonctions et principes de la communication : émetteur, récepteur, encodage, message, décodage, reformulation...
- ▶ Gérer les situations difficiles au sein du groupe : tension, agressivité, passages à l'acte, silence, résistances, phénomène de leadership
- ▶ L'ingénierie du projet GAPP : les questions/objectifs, les définitions, les préalables au projet, le contenu et les caractéristiques, la fiche projet ou tableau de bord
- ▶ Comprendre le principe « de la demande à la commande »
- ▶ Ecrire son projet d'intervention
- ▶ Réintégrer l'amélioration des pratiques dans la cohérence de la démarche qualité

Se référer à la fiche méthode HAS et à la démarche qualité en établissement de santé

**AFR**

### PUBLIC

Cadres de santé ou soignants amenés à animer des GAPP

### ORGANISME

AGES

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

### Groupe 1 :

10.11/09/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

723,33 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

28 juin 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Etre animateur de groupe d'analyse de pratiques - Psychologue

AFR

Les groupes d'analyse des pratiques professionnelles permettent de soutenir les professionnels dans leurs responsabilités et leurs engagements et aident à prévenir les situations difficiles. En effet, lors de ces groupes, ils peuvent travailler sur les écarts entre l'idéal et le réalisé, identifier les différents niveaux en jeu tant personnel, qu'institutionnel. Ces groupes permettent de garantir la qualité des interventions et contribue à la construction de l'identité professionnelle.

Pour garantir la mise en place de ces groupes, former son personnel à l'animation est probablement la solution la plus efficace.

### OBJECTIF

- ▀ **Définir** les notions d'analyse de pratiques, de supervision, de groupe de parole et poser les bases, afin de mieux cerner les problématiques du groupe d'analyse des pratiques
- ▀ **Appréhender** les notions de communication, d'écoute et de transfert en jeu dans un groupe d'analyse des pratiques professionnelles
- ▀ **Connaitre et comprendre** les principaux outils pour gérer les situations difficiles en groupe en les expérimentant
- ▀ **Mettre en place et proposer** un dispositif d'analyse des pratiques»



En complément des 2 jours en salle, les stagiaires peuvent bénéficier d'une 1/2 journée d'accompagnement dans l'établissement à la mise en place du 1<sup>er</sup> GAPP (supervision de la préparation du GAPP et débriefing par la formatrice)

### PROGRAMME

- ▀ Premières définitions : Qu'est-ce qu'un groupe ? L'écoute ? Une parole ? Un groupe de parole ? La Pratique professionnelle ? Un groupe d'analyse des pratiques professionnelles ? Quelles différences entre eux ? Quelles ressemblances ?
- ▀ Rôles et fonctions du/des animateur(s) : postures, cadre, régulation, écoute...
- ▀ Fonctions et principes de la communication : émetteur, récepteur, encodage, message, décodage, reformulation...
- ▀ Gérer les situations difficiles au sein du groupe : tension, agressivité, passages à l'acte, silence, résistances, phénomène de leadership
- ▀ Exploration de la dynamique des groupes, parallèle entre les théories des dispositifs de groupe et le fonctionnement institutionnel.
- ▀ Maîtriser les règles de neutralité bienveillante et respect du code de déontologie
- ▀ Comprendre le principe « de la demande à la commande »
- ▀ Ecrire son projet d'intervention

### PUBLIC

Psychologues amenés à animer des GAPP

### ORGANISME

AGES

### DURÉE

2 jour(s)

### LIEUX & DATES

ANFH PICARDIE

### Groupe 1 :

29.30/03/2018

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

723,33 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

28 juin 2021

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr

## Gestion du stress au travail

Les personnels des établissements de santé doivent aujourd'hui faire face à la fois à une charge émotionnelle importante (confrontation à la maladie, à la mort, ...) mais également à un certain nombre de facteurs de risque liés aux organisations et conditions de travail qui évoluent. La prévention de ces facteurs de risque peut se faire à différents niveaux, cette formation vise plus particulièrement la sphère individuelle en donnant la possibilité aux participants de renforcer leur capacité à mieux réguler leur stress au travail. La formation a comme objectif de permettre aux participants de mieux appréhender le stress en ayant une vision plus précise de ce que cette notion recoupe (définition, mécanismes, manifestations et impacts, ...), de prendre le temps de l'analyse personnelle (facteurs de stress, niveau de stress, fonctionnement personnel en situation de stress, ...), d'acquérir des stratégies de gestion du stress et d'expérimenter un certain nombre d'outils.

### OBJECTIF

- ▶ **Définir** la notion de stress et comprendre les mécanismes du stress et ses manifestations
- ▶ **Identifier** son niveau de stress et prendre conscience de son propre fonctionnement par rapport au stress
- ▶ **Repérer** les facteurs stressants en situation de travail et identifier l'impact du stress pour le prévenir
- ▶ **Acquérir** et adopter des outils et modalités d'action de gestion du stress pour faire face à court et long terme

### PROGRAMME

#### Jour 1 et 2

- ▶ La notion de stress (définition étymologique du mot « stress », approche biologique du stress, approche psychologique du stress, les différentes phases du stress)
- ▶ Les mécanismes du stress (mécanismes, manifestations, conséquences du stress et impact sur la santé)
- ▶ Évaluer son niveau de stress (facteurs de résistance et facteurs de vulnérabilité)
- ▶ Les facteurs de stress personnels et professionnels
- ▶ Le rôle des émotions (mécanisme émotionnel, les différentes émotions, lien entre besoin et émotion, lien entre stress et agressivité)
- ▶ Prendre conscience et évaluer ses pensées automatiques
- ▶ Le rôle central du sentiment de contrôle
- ▶ Les stratégies de gestion du stress (stratégies visant à changer la situation, stratégies visant à changer notre réaction, stratégies de gestion physique du stress)

#### Jour 3

- ▶ Suivi et approfondissement des outils de gestion du stress suite à l'intersession
- ▶ Le rôle de l'affirmation de soi comme technique de gestion du stress
- ▶ Identifier son mode de fonctionnement relationnel en situation délicate
- ▶ Développer une posture assertive et s'affirmer dans des relations interindividuelles sources de stress (identification des éléments clés de la communication non-violente et les principales techniques d'affirmation de soi)

### AFR

#### PUBLIC

Tout personnel quelque soit sa catégorie : soignants, médicotechniques, éducatifs, administratifs et techniques

#### ORGANISME

EPISTEME

#### DURÉE

3 jour(s)

#### LIEUX & DATES

**Groupe 1 :**  
ANFH PICARDIE  
13.14/03  
10/04/2018

**Groupe 2 :**  
CH DE SOISSONS  
15.16/05  
12/06/2018

**Groupe 3 :**  
CHG CLERMONT  
11.12/09  
09/10/2018

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents  
458,50 €

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

19 décembre 2018

#### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anhf.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anhf.fr

## Les différentes formes de violence et agressivité en institution pour le personnel soignant

AFC

Les professionnels qui accueillent et accompagnent les personnes âgées œuvrent depuis maintenant plus d'une décennie à éradiquer les violences institutionnelles et les risques de dérives maltraitantes et à promouvoir la bientraitance. De manière paradoxale, on constate dans le même temps que ce sont ces mêmes professionnels qui ont à faire face aujourd'hui à l'exacerbation des manifestations agressives de la part des personnes accueillies et de leur famille. Ces manifestations, verbales et quelque fois physiques, ont des causes variées. Néanmoins, qu'elles soient pathologiques ou réactionnelles, elles sont toutes à la fois le résultat et la cause d'un profond mal-être qui impacte tous les protagonistes, usagers, familles et professionnels, et contribuent à la dégradation du climat social. On admet aujourd'hui que l'agressivité fait partie intégrante des milieux professionnels d'aide et de soins. Il n'en demeure pas moins que ces relations rugueuses sont toujours éprouvantes et la mauvaise ambiance démotivante. Ce programme a pour objet d'accompagner les professionnels afin qu'ils acquièrent des nouvelles compétences de nature à prévenir et/ou amoindrir ce phénomène.

### OBJECTIF

- ▶ **Analyser** les situations d'agressivité auxquelles on est confronté
- ▶ **Comprendre** les mécanismes et processus qui conduisent à l'agressivité/ la violence
- ▶ **Savoir** gérer de manière professionnelle une crise d'agressivité / de violence
- ▶ **Prévenir** l'agressivité en anticipant et traitant les situations difficiles et en ajustant précocement son positionnement et son mode de fonctionnement

### PROGRAMME

#### Les situations d'agressivité auxquelles on est confronté :

- ▶ Etat des lieux des situations vécues par les participants
- ▶ Clarification terminologique et distinctions des différents termes utilisés
- ▶ Les différentes formes d'expression de l'agressivité / la violence
- ▶ Causes et origine de l'agressivité / la violence
- ▶ Les déclencheurs émotionnels de l'agressivité / la violence
- ▶ L'impact de l'agressivité / la violence sur les professionnels

#### Mécanismes et processus qui conduisent à l'agressivité :

- ▶ Lecture physiologique et comportementale de l'agressivité et de la violence
- ▶ L'agressivité, la violence pathologique des personnes âgées désorientées
- ▶ L'agressivité, la violence des familles en gériatrie
- ▶ L'agressivité entre collègues
- ▶ Le nécessaire repositionnement des professionnels dans la relation aux usagers

#### Gestion professionnelle d'une « crise » d'agressivité / de violence :

- ▶ Les conduites professionnelles à tenir
- ▶ L'équation comportementale à chaque phase d'évolution de la crise violente
- ▶ Le recours à l'affirmation de soi
- ▶ La pacification des relations mal engagées
- ▶ Le réconfort des témoins

#### Prévention de l'agressivité en anticipant et traitant les situations difficiles et en ajustant précocement son positionnement et son mode de fonctionnement :

- ▶ L'identification et l'anticipation des situations délicates
- ▶ Les compétences requises pour une communication efficace et respectueuse
- ▶ Deux outils relationnels pour mieux communiquer : curseur relationnel et CNV
- ▶ L'anticipation des différends
- ▶ L'expression d'un désaccord

### PUBLIC

Tout soignant travaillant en institution accueillant des personnes âgées

### ORGANISME

DEMETER SANTE

### DURÉE

3 jour(s)

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

336,00 €

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 juin 2019

### CONTACT

**Manuella CALADO**  
m.calado@anfh.fr

**Emmanuelle DUPE**  
e.dupe@anfh.fr





# VOS CONTACTS EN DÉLÉGATION

## ANFH PICARDIE

ZAC VALLÉE DES VIGNES  
Immeuble le Pomerol  
15 Avenue d'Italie  
80090 AMIENS

**Tél. : 03 22 71 31 31**

picardie@anhf.fr

anhf.fr/picardie

  @ANFHPIC

### *Nathalie RICHET*

Déléguée Régionale

**Tél : 03 22 71 31 34**

Mail : n.richet@anhf.fr

### *Noémie DUCROCQ*

Assistante de la Délégation

**Tél : 03 22 71 31 31**

Mail : n.ducrocq@anhf.fr

### *Francine BUTEUX*

Conseillère en gestion de Fonds

**Tél : 03 22 71 31 33**

Mail : f.buteux@anhf.fr

### *Jérôme BOUSSARD*

Conseiller en gestion de Fonds

**Tél : 03 22 71 31 32**

Mail : j.boussard@anhf.fr

### *David CORSYN*

Conseiller en gestion de Fonds

**Tél : 03 22 71 31 30**

Mail : d.corsyn@anhf.fr

### *Françoise HOLLANT*

Conseillère en gestion de Fonds

**Tél : 03 22 71 31 35**

Mail : f.hollant@anhf.fr

### *Julie JEUNECOURT*

Conseillère en gestion de Fonds

**Tél : 03 22 71 31 36**

Mail : j.jeunecourt@anhf.fr

### *Murielle MALLART*

Conseillère en gestion de Fonds

**Tél : 03 22 71 31 37**

Mail : m.mallart@anhf.fr

### *Manuella CALADO*

Conseillère formation

**Tél : 03 22 71 55 61**

Mail : m.calado@anhf.fr

### *Axelle DELORME*

Chargée de projet Prévention  
des RPS & QVT

**Tél : 03 22 71 31 38**

Mail : a.delorme@anhf.fr

### *Emmanuelle DUPE*

Conseillère formation et chargée  
du projet GPMC

**Tél : 03 22 71 55 62**

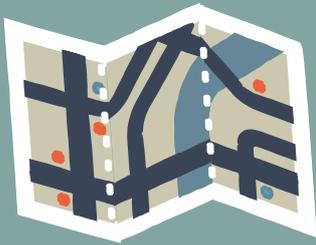
Mail : e.dupe@anhf.fr

### *Cathy HAPPE*

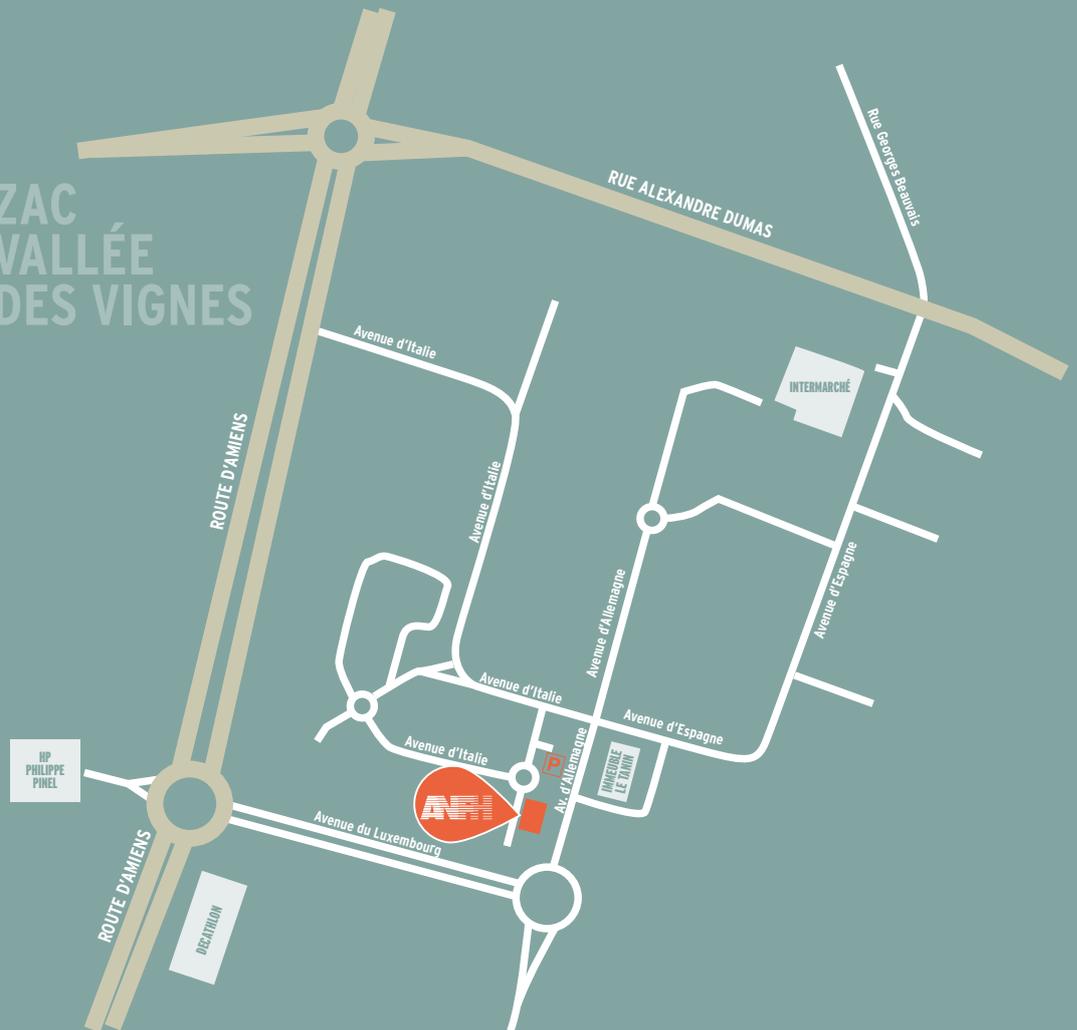
Conseillère en dispositifs individuels

**Tél : 03 22 71 55 60**

Mail : c.happe@anhf.fr



## ZAC VALLÉE DES VIGNES



### COMMENT VENIR À L'ANFH PICARDIE ?

#### EN VOITURE

##### PAR L'A16 OU LA ROCADE

- Sortie Amiens Centre, Amiens Sud Centre Commercial Dury
- Au rond-point de sortie, prendre la 1<sup>ère</sup> sortie à droite
- Au rond-point suivant, prendre la 3<sup>e</sup> sortie à gauche
- Passer devant le centre commercial Auchan, puis devant le magasin Décathlon
- Au rond-point suivant, prendre la 1<sup>ère</sup> sortie à droite
- Au rond-point suivant, prendre la 2<sup>e</sup> sortie à gauche  
L'immeuble de l'ANFH se trouve alors sur votre gauche

#### PAR LE CENTRE-VILLE D'AMIENS

- Prendre direction Dury
- Remonter la route de Paris puis l'avenue du 14 juillet 1789
- Au rond-point de l'hôpital Philippe Pinel situé sur la droite, prendre la 3<sup>e</sup> sortie à gauche
- Au rond-point suivant, prendre la 2<sup>e</sup> sortie à gauche.  
L'immeuble de l'ANFH se trouve alors sur votre gauche.

#### EN TRAIN OU EN BUS

- A la gare du Nord d'Amiens
- Prendre le bus L4, à l'arrêt Joffre, situé place Joffre (en bas de la rue saint Fuscien)
- Descendre à l'arrêt Espagne