

# PLAN D' ACTIONS RÉGIONALES 2020

## Offre de formation



Afin de s'adapter à la réforme territoriale, l'ANFH s'est réorganisée en adoptant une nouvelle gouvernance répondant aux grands enjeux de la formation des agents hospitaliers de l'ensemble de la région. **Ainsi, pour la première fois, un Plan d'Actions Régionales unique, validé par la délégation régionale Hauts-de-France et déployé par les délégations territoriales de Nord Pas de Calais et de Picardie est proposé.**

Destiné à apporter une réponse de proximité, adaptée aux besoins des établissements et des agents, le Plan d'Actions Régionales (PAR) 2020 des Hauts-de-France a été validé par la nouvelle instance stratégique régionale : le Conseil Régional Stratégique et de Gestion (CRSG).

Comme vous pourrez le constater, l'offre s'enrichit des initiatives des deux délégations Nord Pas de Calais et Picardie. L'ANFH Hauts-de-France a souhaité vous présenter les actions de façon synthétique par filière métier, pour en simplifier la lecture et la diffusion en interne dans vos établissements.

Dans un souci d'accessibilité de notre offre, vous retrouverez l'exhaustivité des informations (détail de nos programmes, dates de sessions...) sur un web-catalogue disponible en ligne sur le site de l'ANFH.

A travers cet éditto, l'ANFH Hauts-de-France souhaite attirer votre attention sur quelques-unes de ses nouveautés :

## **2 DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT SUR DES THÉMATIQUES « RESSOURCES HUMAINES » :**

**LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI :** l'offre cible à la fois les établissements et les agents.

- Pour les établissements, il s'agit d'apporter la méthodologie et l'outillage nécessaire pour anticiper et gérer les mobilités.
- Pour les agents, il s'agit de proposer un accompagnement individualisé les préparant à leur transition professionnelle.

**LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES :** l'offre combine un accompagnement des établissements sur le management des métiers, emplois et compétences et une formation des encadrants aux entretiens professionnels et de formation. Toute cette offre est bien entendu articulée avec Gesform GPMC.

## **2 PARCOURS MÉTIERS AUX MÉTHODES PÉDAGOGIQUES INNOVANTES :**

Un dispositif de formation pour accompagner **LA PROFESSIONNALISATION DES INFIRMIERS DÉBUTANT EN PSYCHIATRIE.**

Un dispositif de spécialisation des professionnels pour **L'ACCOMPAGNEMENT DE L'AVANCÉE EN AGE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.**

Enfin, face au succès constaté en Picardie -et à venir en Nord Pas de Calais- de la journée régionale "éthique et réseaux sociaux", l'ANFH Hauts-de-France vous propose pour 2020 une nouvelle offre de formation visant **UN USAGE DU NUMÉRIQUE RESPONSABLE DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTÉ.** L'offre combine des conférences managériales, des ateliers de sensibilisation en établissement et une formation « d'ambassadeur » véritable personne ressource sur ce thème au sein d'une structure, et une formation en mobile learning accessible pour tous et donnant les clés pour un usage raisonné du numérique.

L'ANFH Hauts-de-France espère que cette offre enrichie et renouvelée puisse vous apporter entière satisfaction.

N'hésitez pas à contacter votre délégation territoriale pour toute question !

**Le Président de l'ANFH Hauts-de-France  
Laurent MESNIL**

# PAR 2020 ACCESSIBLE PAR TOUS ET PARTOUT








**PARCOUREZ LES RUBRIQUES OU CHOISISSEZ LA FILIÈRE QUI VOUS INTÉRESSE GRÂCE AU SOMMAIRE DYNAMIQUE EN PAGE D'ACCUEIL**

**RETROUVEZ LES FORMATIONS QUI CONCERNENT LA FILIÈRE CHOISIE ET DÉCOUVREZ EN DÉTAIL LES PROGRAMMES PROPOSÉS...**



**Pour chaque formation, plusieurs actions sont disponibles !**

Pour faciliter vos choix, le partage et la navigation dans le document, de nombreux outils sont à votre disposition.

-  Rechercher par mot(s) clé(s)
-  Télécharger une ou plusieurs pages
-  Placer des pages en favoris le temps de la consultation
-  Envoyer par mail une page de formation
-  Contacter la délégation
-  Télécharger la fiche d'inscription à transmettre à votre Service Formation
-  Imprimer / Partager une page ou une formation sur les réseaux sociaux

**Pour aller plus loin...**

Sur certaines formations, vous pouvez « aller plus loin » et avoir des compléments d'information.

Pour cela, cliquez sur ces pavés « en savoir + ».



[→ VOIR L'ARTICLE](#)

**Fin de la visite**

Téléchargez, remplissez et envoyez votre fiche d'inscription au Service Formation de votre établissement.

# CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE ET MODALITÉS D'INSCRIPTION

## LE FINANCEMENT DU PLAN D' ACTIONS RÉGIONALES

Les modalités de prise en charge des formations figurent sur chaque fiche programme.

### AFR

ACTION DE FORMATION RÉGIONALE

### DA

DISPOSITIF D'APPUI

#### Financement fonds mutualisés ANFH

L'ensemble des frais (Pédagogie, déplacement, hébergement et restauration\*) sont pris en charge par l'ANFH.

\* suivant les conditions de la réglementation en vigueur

### AFC

ACTION DE FORMATION COORDONNÉE

#### Financement plan de formation Etablissement

L'ensemble des frais (pédagogie, déplacement, restauration et hébergement) relève du plan de formation des établissements concernés.

**Pour les AFC Inter-établissements**, les coûts pédagogiques sont imputés par l'ANFH au prorata du nombre d'agents participants, il est donc essentiel que les engagements d'inscription soient respectés pour éviter les surcoûts aux autres établissements participants.

**Les sessions de formation sont organisées sous réserve d'un nombre suffisant de participants.**

## MODALITÉS D'INSCRIPTION

**ENVOYEZ VOS RECENSEMENTS DE BESOIN DE FORMATION À VOTRE DÉLÉGATION TERRITORIALE ANFH VIA LA FICHE DE DEMANDE D'INSCRIPTION OU LE TABLEAU FOURNI PAR L'ANFH.**

N'hésitez pas à nous contacter également tout au long de l'année pour commander en INTRA des actions de notre offre régionale.

### À RETENIR >

Date limite du recueil des inscriptions  
**4 novembre 2019**



#### PARTICULARITÉ POUR LE PERSONNEL MÉDICAL

Le personnel médical peut participer aux AFR/AFC que nous proposons et qui leur sont ouvertes mais les modalités de financement sont à étudier avec la délégation dans la mesure où le personnel médical ne bénéficie pas de fonds mutualisés régionaux. Contacter votre délégation à ce sujet.

**Découvrez l'ensemble des formations sur notre web-catalogue !**

#### Picardie



[www.anfh.fr/picardie/actualites-et-agenda-regional/le-plan-d-actions-regionales-par-2020](http://www.anfh.fr/picardie/actualites-et-agenda-regional/le-plan-d-actions-regionales-par-2020)

#### Nord-Pas-de-Calais



[www.anfh.fr/nord-pas-de-calais/actualites-et-agenda-regional/le-plan-d-actions-regionales-par-2020](http://www.anfh.fr/nord-pas-de-calais/actualites-et-agenda-regional/le-plan-d-actions-regionales-par-2020)

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

## UNE CENTRALE ACHAT POUR VOUS DISPENSER DES PROCÉDURES D'ACHAT

La fonction de Centrale d'achat libère les établissements de leur obligation de mise en concurrence pour les achats de formation qui ont été réalisés par l'ANFH.

L'ANFH a donc la responsabilité de sécuriser la passation des marchés et de garantir la qualité des offres sélectionnées.

L'ANFH proposera au second semestre à ses adhérents **LA ForMuLE ANFH**, un outil de commande en ligne de formation aux fonctionnalités suivantes :



### RECHERCHE D'UN MODULE DE FORMATION

- Recherche multicritères
- Visualisation du tarif et du contenu des programmes



### VALIDATION ET GÉNÉRATION DE LA COMMANDE

- Déclenchement du circuit d'approbation de la commande
- Génération du bon de commande



### SÉLECTION D'UNE OFFRE ET PRÉPARATION DE LA COMMANDE

- Sélection des dates et des prestations associées
- Visualisation du montant global de la session



### ÉMISSION DE LA COMMANDE ET RETOUR DE L'ORGANISME

- Envoi de la commande dématérialisée via le portail organismes
- Réception de la réponse de l'organisme (accord, refus, ou contre-proposition)

## POUR VOUS ACCOMPAGNER DANS LA PRISE EN MAIN DE LA ForMuLE, L'ANFH VOUS PROPOSE :



1/2 journée de formation pour les adhérents



Des fiches-pratiques par profil utilisateur



Une Démonstration en webex

Une Foire Aux Questions.



N'hésitez pas à contacter votre délégation territoriale pour plus d'informations !

## UNE DÉMARCHE QUALITÉ DE LA FORMATION



Toutes les actions de formation du Plan d'Actions Régionales sont dispensées par des organismes référencés au DATADOCK pour vous assurer de la qualité des prestations.

## 1

# LES FORMATIONS POUR LES MÉTIERS DE LA FILIÈRE ACHAT, LOGISTIQUE, INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE



TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE DE FORMATION EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
AFC	AFGSU 1	2	AFC06	38
AFC	AFGSU 1 - Recyclage	0,5	AFC07	39
AFC	Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées	2	AFC10	42
AFR	Se préparer à la retraite	En cours d'achat	AFR19	50
AFR	Gestion du temps	En cours d'achat	AFR21	51
AFR	Gestion du stress	En cours d'achat	AFR22	52
AFR	Gestion des conflits	En cours d'achat	AFR23	53
AFR	Communiquer efficacement	En cours d'achat	AFR24	54
AFR	Bien jouer son rôle de référent	En cours d'achat	AFR25	55
AFR	Améliorer ensemble le travail au quotidien	2+1	AFR26	56
AFR	De la prévention des RPS à la QVT	2	AFR27	57
AFR	Travailler en intergénérationnel	En cours d'achat	AFR30-2	67
AFR	Vers un usage du numérique responsable dans les établissements publics de Santé		AFR37	75
AFC	Professionalisation des ASH	16	AFC18	82
<b>METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHÉ DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH</b>				
AFR	Module 1 : Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail (QVT)	2	AFR17	48
<b>DISPOSITIF DE PRÉVENTION ET GESTION DES SITUATIONS DE VIOLENCE ET D'AGRESSIVITÉ</b>				
AFR	Module 1 : Prévention et gestion en communication positive des situations de violence et d'agressivité	3	AFR28	58
AFR	Module 2 : Apprentissage de techniques élémentaires de préservation face à des personnes au comportement violent avéré ou à la gestuelle incontrôlable	2	AFR29	59
<b>PARCOURS MÉTIER ACHAT PUBLIC</b>				
AFR	Parcours de formation dans le domaine de l'achat public	En cours d'achat	AFR42	84
AFR	Parcours professionnalisant à visée Certifiante dans le domaine de l'achat	En cours d'achat	AFR43	85
AFR	Complément de Parcours professionnalisant Certifiant dans le domaine de l'achat, à destination des agents ayant suivi une partie du Parcours Certifiant Acheteur Leader ESAP.	En cours d'achat	AFR44	86
<b>LA FONCTION ACHAT DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DES GHT</b>				<b>256</b>
AFR	Fondamentaux de l'achat public en GHT	2	AFR54	257
AFR	Le management et l'animation de la fonction Achats en GHT	3	AFR55	258
AFR	Le contrôle de gestion des achats au sein d'un GHT	3	AFR56	259

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE DE FORMATION EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE	
<b>DISPOSITIF D'APPUI POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES</b>				<b>231</b>	
<b>DA</b>	<b>AXE 2 - MAINTIEN DANS L'EMPLOI : ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES</b>			<b>239</b>	
<b>DA</b>	Module 1 : Pré-diagnostic	de 0,5 à 15 jours selon les besoins	DA02_2	240	
<b>DA</b>	Module 2 : Diagnostic		DA02_2	241	
<b>DA</b>	Module 3 : Repositionnement professionnel : accepter le changement		DA02_2	242	
<b>DA</b>	Module 4 : Élaborer son projet		DA02_2	243	
<b>DA</b>	Module 5 : Sécuriser la mise en œuvre		DA02_2	244	
<b>DA</b>	Module 6 : Être acteur de son adaptation au poste de travail		DA02_2	245	
<b>VIGILANCE, PROTECTION ET RÉACTION FACE AUX VIOLENCES QUOTIDIENNES ET À LA MENACE TERRORISTE</b>					
<b>AFR</b>	Module 1 : Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité	1	AFR59	263	
<b>PRÉVENTION DU RISQUE AMIANTE</b>					
<b>AFC</b>	Formation initiale pour les opérateurs	En cours d'achat	AFC20-1	265	
<b>AFC</b>	Formation initiale pour les encadrants	En cours d'achat	AFC20-2	266	
<b>AFC</b>	Formation de recyclage pour les opérateurs	En cours d'achat	AFC20-3	267	
<b>AFC</b>	Formation de recyclage pour les encadrants	En cours d'achat	AFC20-4	268	
<b>SAFITECH</b>	<b>SAFITECH - PROFESSIONNALISATION DE LA FILIÈRE LOGISTIQUE</b>			<b>88</b>	
	Tronc commun Manager : Les fondamentaux de la logistique		19	PTCM	90
	Tronc commun Opérateur : Les fondamentaux de la logistique		7	PTCO	99
	Parcours hôtellerie - Manager		14	PMMH	105
	Parcours hôtellerie - Opérateur		8,5	PMOH	117
	Parcours Restauration - Manager		11	PMMR	125
	Parcours Restauration - Opérateur		7	PMOR	132
	Parcours Gestion des entrepôts - Manager		12	PMME	138
	Parcours Gestion des entrepôts - Opérateur		7	PMOE	145
	Parcours linge - Manager		10	PMML	150
	Parcours linge - Opérateur		8	PMOL	155
	Transport des biens et des personnes - Manager		12	PMMT	160
	Transport des biens et des personnes - Opérateur		5	PMOT	166
	Parcours d'amélioration continue Manager - Filière logistique		14,5	PACM	169
	Parcours d'amélioration continue Opérateur - Filière logistique		3	PACO	175
	<b>SAFITECH - PROFESSIONNALISATION DE LA FILIÈRE TECHNIQUE</b>			<b>88</b>	
	Tronc commun Manager : les fondamentaux du bâtiment et de la maintenance		16	TTCM	178
	Tronc commun Opérateur : les fondamentaux du bâtiment et de la maintenance		10	TCOT	189
	Métier du Bâtiment - Manager		12	TMMB	197
	Métier du Bâtiment - Opérateur		8	TMOB	203
Métier de la Maintenance - Manager		12	TMMM	208	
Métier de la Maintenance - Opérateur		8	TMOM	215	
Parcours d'amélioration continue Manager - Filière technique		10	TACM	221	
Parcours d'amélioration continue Opérateur - Filière technique		4	TACO	227	

## 2

# LES FORMATIONS POUR LES MÉTIERS DE LA FILIÈRE MANAGEMENT, GESTION ET AIDE À LA DÉCISION



TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE DE FORMATION EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
AFR	Humour en situation professionnelle	3	AFR03	24
AFR	La relation patient/soignant à l'ère du digital : la santé connectée	2	AFR11	34
AFR	Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes	3	AFR12	35
AFR	Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes	2	AFR13	36
AFC	AFGSU 1	2	AFC06	38
AFC	AFGSU 1 - Recyclage	0,5	AFC07	39
AFR	Se préparer à la retraite	En cours d'achat	AFR19	50
AFR	Gestion du temps	En cours d'achat	AFR21	51
AFR	Gestion du stress	En cours d'achat	AFR22	52
AFR	Gestion des conflits	En cours d'achat	AFR23	53
AFR	Communiquer efficacement	En cours d'achat	AFR24	54
AFR	Bien jouer son rôle de référent	En cours d'achat	AFR25	55
AFR	Améliorer ensemble le travail au quotidien	2+1	AFR26	56
AFR	De la prévention des RPS à la QVT	2	AFR27	57
CONF	Conférences Managériales	1	CONF	74
AFR	Vers un usage du numérique responsable dans les établissements publics de Santé		AFR37	75
DA	GPMC / Accompagnement des acteurs d'un établissement ou d'un groupe d'établissements sur le développement du management des métiers, emplois et compétences dans les politiques RH des établissements	Fonction des objectifs visés	DA01	76
AFR	Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation	2 à 3	AFR38	77
AFR	Formation de formateur interne	En cours d'achat	AFR45	87
AFR	Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour vdes filières du PMP et du PSP	3	AFR57	260
AFR	Gestion du changement : manager à l'échelle d'un GHT	2+1	AFR58	261
AFR	Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD	2	AFR61	269
<b>METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHÉ DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH</b>				
AFR	Module 1 : Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail (QVT)	2	AFR17	48
AFR	Module 2 : Piloter une démarche de qualité de vie au travail.	3	AFR18	49



TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE DE FORMATION EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
<b>PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE</b>				
<b>AFC</b>	Devenir pilote d'une démarche Santé et Performance dans le secteur sanitaire et social	1	AFC16	64
<b>FORMATIONS AU MANAGEMENT</b>				
<b>AFR</b>	Management intergénérationnel	En cours d'achat	AFR30-1	66
<b>AFR</b>	Donner du sens à l'action	2	AFR31	68
<b>AFR</b>	Optimiser l'organisation de son service	2	AFR32	69
<b>DISPOSITIF D'APPUI POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES</b>			<b>DA02</b>	<b>231</b>
<b>DA</b>	<b>AXE 1 - ACCOMPAGNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS DANS LA PRÉVENTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI</b>		<b>DA02_1</b>	<b>232</b>
<b>DA</b>	Diagnostic des pratiques RH en matière de maintien dans l'emploi et plans d'actions	3 à 5 jours	DA02_1A	233
<b>DA</b>	Détecter au plus tôt les situations d'inaptitude et les postes à risque	2+1 jours	DA02_1C	235
<b>DA</b>	Créer une cellule dédiée à l'accompagnement des agents en difficulté	2 jours	DA02_1B	234
<b>DA</b>	Accueillir un agent en situation de maintien dans l'emploi	1+1 jours	DA02_1D	236
<b>DA</b>	Socle de connaissances de la gestion statutaire du maintien dans l'emploi - 1 <sup>ère</sup> session	2	DA02_1E	237
<b>DA</b>	Analyse de situations de gestion statutaire du maintien dans l'emploi - 2 <sup>e</sup> session	2	DA02_1F	238
<b>DA</b>	<b>AXE 2 - MAINTIEN DANS L'EMPLOI : ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES</b>		<b>DA02_2</b>	<b>239</b>
<b>DA</b>	Module 1 : Pré-diagnostic		DA02_2	240
<b>DA</b>	Module 2 : Diagnostic		DA02_2	241
<b>DA</b>	Module 3 : Repositionnement professionnel : accepter le changement	de 0,5 à 15 jours selon les besoins	DA02_2	242
<b>DA</b>	Module 4 : Élaborer son projet		DA02_2	243
<b>DA</b>	Module 5 : Sécuriser la mise en œuvre		DA02_2	244
<b>DA</b>	Module 6 : Être acteur de son adaptation au poste de travail		DA02_2	245
<b>COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE AU SEIN DU GHT</b>			<b>AFR</b>	
<b>AFR</b>	Élaboration et mise en œuvre du plan de formation au sein du GHT (Module 1)	2	AFR46	246
<b>AFR</b>	Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT (Module 2)	2	AFR47	247
<b>LA FONCTION ACHAT DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DES GHT</b>				<b>256</b>
<b>AFR</b>	Le management et l'animation de la fonction Achats en GHT	3	AFR55	258
<b>AFR</b>	Le contrôle de gestion des achats au sein d'un GHT	3	AFR56	259
<b>VIGILANCE, PROTECTION ET RÉACTION FACE AUX VIOLENCES QUOTIDIENNES ET À LA MENACE TERRORISTE.</b>				
<b>AFR</b>	Module 1 : Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité	1	AFR59	263
<b>AFR</b>	Module 2 : Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement	1	AFR60	264
<b>PRÉVENTION DU RISQUE AMIANTE</b>				
<b>AFC</b>	Formation initiale pour les encadrants	En cours d'achat	AFC20-2	266
<b>AFC</b>	Formation de recyclage pour les encadrants	En cours d'achat	AFC20-4	268

## 3

# LES FORMATIONS POUR LES MÉTIERS DE LA FILIÈRE SOINS, SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL



TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE DE FORMATION EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
AFR	Adultes autistes : Accueillir, accompagner et soigner	3	AFR01	19
AFC	Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels	3	AFC01	20
AFC	Améliorer la communication avec le patient et autour du patient	3	AFC02	21
AFC	Bienveillance des personnes accueillies	3	AFC03	22
AFR	Être tuteur de stage : Optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux	4	AFR02	23
AFR	Humour en situation professionnelle	3	AFR03	24
AFC	Comment optimiser la prise en charge de la personne âgée avec les familles	2	AFC04	25
AFR	Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson et apparentée	2	AFR04	26
AFR	Prise en charge pluridisciplinaire de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives	3	AFR05	27
AFR	L'adolescent, le comprendre pour mieux le prendre en charge	3	AFR06	28
AFC	Portage physiologique des nouveaux nés	3	AFC05	29
AFR	Prévenir les erreurs médicamenteuses évitables - Iatrogénie médicamenteuse	En cours d'achat	AFR07	30
AFR	Sensibilisation à l'accueil du public migrant	En cours d'achat	AFR08	31
AFR	Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive	3	AFR09	32
AFR	Soins de supports en cancérologie	2	AFR10	33
AFR	La relation patient/soignant à l'ère du digital : la santé connectée	2	AFR11	34
AFR	Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes	3	AFR12	35
AFR	Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes	2	AFR13	36
AFR	Repérage précoce des troubles du neuro - développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans	2+1	AFR14	37
AFC	AFGSU 1	2	AFC06	38
AFC	AFGSU 1 - Recyclage	0,5	AFC07	39
AFC	AFGSU 2	3	AFC08	40
AFC	AFGSU 2 - Recyclage	1	AFC09	41
AFC	Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées	2	AFC10	42
AFC	Prise en charge de la santé bucco - dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes	2	AFC11	43
AFC	Prise en charge des troubles de la déglutition chez la personne âgée	En cours d'achat	AFC12	44

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE DE FORMATION EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
AFR	Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD	2+1	AFR15	45
AFC	Dépendance iatrogène : comprendre et prévenir - Limiter la dépendance iatrogène chez les personnes âgées fragiles hospitalisées	En cours d'achat	AFC13	46
AFR	Travailler la nuit	3	AFR16	47
AFR	Se préparer à la retraite	En cours d'achat	AFR19	50
AFR	Gestion du temps	En cours d'achat	AFR21	51
AFR	Gestion du stress	En cours d'achat	AFR22	52
AFR	Gestion des conflits	En cours d'achat	AFR23	53
AFR	Communiquer efficacement	En cours d'achat	AFR24	54
AFR	Bien jouer son rôle de référent	En cours d'achat	AFR25	55
AFR	Améliorer ensemble le travail au quotidien	2+1	AFR26	56
AFR	De la prévention des RPS à la QVT	2	AFR27	57
AFR	Travailler en intergénérationnel	En cours d'achat	AFR30-2	67
AFR	Vers un usage du numérique responsable dans les établissements publics de Santé		AFR37	75
AFR	Spécialisation des professionnels pour l'accompagnement de l'avancée en âge des personnes en situation de handicap	8 jours de formation + 13 jours de stage	AFR39	78
AFR	Assistant soins gérontologie	20	AFR40	80
AFR	Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie	4 jours + 14 heures en elearning	AFR41	81
AFC	Professionnalisation des ASH	16	AFC18	82
AFR	Formation de formateur interne	En cours d'achat	AFR45	87
AFR	Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et du PSP	3	AFR57	260
AFR	Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD	2	AFR61	269
<b>METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHÉ DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPB</b>				
AFR	Module 1 : Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail (QVT)	2	AFR17	48
<b>DISPOSITIF DE PRÉVENTION ET GESTION DES SITUATIONS DE VIOLENCE ET D'AGRESSIVITÉ</b>				
AFR	Module 1 : Prévention et gestion en communication positive des situations de violence et d'agressivité	3	AFR28	58
AFR	Module 2 : Apprentissage de techniques élémentaires de préservation face à des personnes au comportement violent avéré ou à la gestuelle incontrôlable	2	AFR29	59

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE DE FORMATION EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
<b>PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE</b>				<b>60</b>
<b>AFC</b>	Acquérir des connaissances de base en prévention des risques	20 heures	AFC14	61
<b>AFC</b>	Devenir Formateur en Prévention des Risques liés à l'Activité Physique dans les secteurs Sanitaire et Social (PRAP2S)	12	AFC15	62
<b>AFC</b>	Maintenir et actualiser ses connaissances de Formateur en Prévention des Risques liés à l'Activité Physique dans les secteurs Sanitaire et Social (PRAP2S)	3	AFC17	65
<b>DISPOSITIF D'APPUI POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES</b>				<b>239</b>
<b>DA</b>	Module 1 : Pré-diagnostic	de 0,5 à 15 jours selon les besoins	DA02_2	240
<b>DA</b>	Module 2 : Diagnostic		DA02_2	241
<b>DA</b>	Module 3 : Repositionnement professionnel : accepter le changement		DA02_2	242
<b>DA</b>	Module 4 : Élaborer son projet		DA02_2	243
<b>DA</b>	Module 5 : Sécuriser la mise en œuvre		DA02_2	244
<b>DA</b>	Module 6 : Être acteur de son adaptation au poste de travail		DA02_2	245
<b>VIGILANCE, PROTECTION ET RÉACTION FACE AUX VIOLENCES QUOTIDIENNES ET À LA MENACE TERRORISTE</b>				
<b>AFR</b>	Module 1 : Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité	1	AFR59	263
<b>AFR</b>	Module 2 : Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement	1	AFR60	264

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

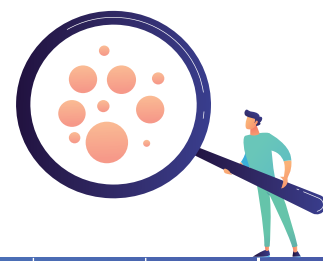


TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE DE FORMATION EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
AFC	AFGSU 1	2	AFC06	38
AFC	AFGSU 1 - Recyclage	0,5	AFC07	39
AFR	Se préparer à la retraite	En cours d'achat	AFR19	50
AFR	Gestion du temps	En cours d'achat	AFR21	51
AFR	Gestion du stress	En cours d'achat	AFR22	52
AFR	Gestion des conflits	En cours d'achat	AFR23	53
AFR	Communiquer efficacement	En cours d'achat	AFR24	54
AFR	Bien jouer son rôle de référent	En cours d'achat	AFR25	55
AFR	Améliorer ensemble le travail au quotidien	2+1	AFR26	56
AFR	De la prévention des RPS à la QVT	2	AFR27	57
AFR	Travailler en intergénérationnel	En cours d'achat	AFR30-2	67
AFR	Vers un usage du numérique responsable dans les établissements publics de Santé		AFR37	75
AFR	Formation de formateur interne	En cours d'achat	AFR45	87
<b>METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHÉ DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH</b>				
AFR	Module 1 : Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail (QVT)	2	AFR17	48
<b>DISPOSITIF DE PRÉVENTION ET GESTION DES SITUATIONS DE VIOLENCE ET D'AGRESSIVITÉ</b>				
AFR	Module 1 : Prévention et gestion en communication positive des situations de violence et d'agressivité	3	AFR28	58
AFR	Module 2 : Apprentissage de techniques élémentaires de préservation face à des personnes au comportement violent avéré ou à la gestuelle incontrôlable	2	AFR29	59
<b>DISPOSITIF D'APPUI POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES</b>				<b>239</b>
DA	Module 1 : Pré-diagnostic	de 0,5 à 15 jours selon les besoins	DA02_2	240
DA	Module 2 : Diagnostic		DA02_2	241
DA	Module 3 : Repositionnement professionnel : accepter le changement		DA02_2	242
DA	Module 4 : Élaborer son projet		DA02_2	243
DA	Module 5 : Sécuriser la mise en œuvre		DA02_2	244
DA	Module 6 : Être acteur de son adaptation au poste de travail		DA02_2	245

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE DE FORMATION EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
<b>PARCOURS DE FORMATION MODULAIRE SUR LES PRÉREQUIS ET ÉVOLUTIONS DES SI DANS LE CADRE DES GHT</b>				<b>248</b>
<b>AFR</b>	Les évolutions des SI dans le cadre des GHT (Module 1)	1	AFR48	249
<b>AFR</b>	La conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI (Module 2)	2	AFR49	250
<b>AFR</b>	Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes dans le cadre des GHT (Module 3)	1	AFR50	252
<b>AFR</b>	Auditabilité des SI dans le cadre des GHT (Module 4)	1	AFR51	253
<b>AFR</b>	Urbanisation du système d'information convergent (SIC) du GHT (Module 5)	2	AFR52	254
<b>AFR</b>	SSI et protection des données dans le cadre d'un GHT (Module 6)	2	AFR53	255
<b>VIGILANCE, PROTECTION ET RÉACTION FACE AUX VIOLENCES QUOTIDIENNES ET À LA MENACE TERRORISTE</b>				
<b>AFR</b>	Module 1 : Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité	1	AFR59	263

## 5

# LES FORMATIONS POUR LES MÉTIERS DE LA FILIÈRE QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT



TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE DE FORMATION EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
AFC	AFGSU 1	2	AFC06	38
AFC	AFGSU 1 - Recyclage	0,5	AFC07	39
AFR	Se préparer à la retraite	En cours d'achat	AFR19	50
AFR	Gestion du temps	En cours d'achat	AFR21	51
AFR	Gestion du stress	En cours d'achat	AFR22	52
AFR	Gestion des conflits	En cours d'achat	AFR23	53
AFR	Communiquer efficacement	En cours d'achat	AFR24	54
AFR	Bien jouer son rôle de référent	En cours d'achat	AFR25	55
AFR	Améliorer ensemble le travail au quotidien	2+1	AFR26	56
AFR	De la prévention des RPS à la QVT	2	AFR27	57
AFR	Travailler en intergénérationnel	En cours d'achat	AFR30-2	67
AFR	Vers un usage du numérique responsable dans les établissements publics de Santé		AFR37	75
AFC	Professionalisation des ASH	16	AFC18	82
AFR	Formation de formateur interne	En cours d'achat	AFR45	87
AFC	Contrôle de sécurité dans les établissements de la fonction publique hospitalière : les bonnes pratiques pour les agents de sécurité	1,5	AFC19	262
<b>METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH</b>				
AFR	Module 1 : Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail (QVT)	2	AFR17	48
<b>DISPOSITIF DE PRÉVENTION ET GESTION DES SITUATIONS DE VIOLENCE ET D'AGRESSIVITÉ</b>				
AFR	Module 1 : Prévention et gestion en communication positive des situations de violence et d'agressivité	3	AFR28	58
AFR	Module 2 : Apprentissage de techniques élémentaires de préservation face à des personnes au comportement violent avéré ou à la gestuelle incontrôlable	2	AFR29	59
<b>PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE</b>				
AFC	Acquérir des connaissances de base en prévention des risques	20 heures	AFC14	61
AFC	Devenir Formateur en Prévention des Risques liés à l'Activité Physique dans les secteurs Sanitaire et Social (PRAP2S)	12	AFC15	62
AFC	Maintenir et actualiser ses connaissances de Formateur en Prévention des Risques liés à l'Activité Physique dans les secteurs Sanitaire et Social (PRAP2S)	3	AFC17	65

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE DE FORMATION EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
<b>DISPOSITIF D'APPUI POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES</b>				<b>239</b>
<b>DA</b>	Module 1 : Pré-diagnostic	de 0,5 à 15 jours selon les besoins	DA02_2	240
<b>DA</b>	Module 2 : Diagnostic		DA02_2	241
<b>DA</b>	Module 3 : Repositionnement professionnel : accepter le changement		DA02_2	242
<b>DA</b>	Module 4 : Élaborer son projet		DA02_2	243
<b>DA</b>	Module 5 : Sécuriser la mise en œuvre		DA02_2	244
<b>DA</b>	Module 6 : Être acteur de son adaptation au poste de travail		DA02_2	245
<b>VIGILANCE, PROTECTION ET RÉACTION FACE AUX VIOLENCES QUOTIDIENNES ET À LA MENACE TERRORISTE</b>				
<b>AFR</b>	Module 1 : Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité	1	AFR59	263
<b>AFR</b>	Module 2 : Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement	1	AFR60	264
<b>PRÉVENTION DU RISQUE AMIANTE</b>				
<b>AFC</b>	Formation initiale pour les opérateurs	En cours d'achat	AFC20-1	265
<b>AFC</b>	Formation initiale pour les encadrants	En cours d'achat	AFC20-2	266
<b>AFC</b>	Formation de recyclage pour les opérateurs	En cours d'achat	AFC20-3	267
<b>AFC</b>	Formation de recyclage pour les encadrants	En cours d'achat	AFC20-4	268



# 6 LES FORMATIONS POUR LE PERSONNEL MÉDICAL



TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE DE FORMATION EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
AFR	Adultes autistes : Accueillir, accompagner et soigner	3	AFR01	19
AFC	Améliorer la communication avec le patient et autour du patient	3	AFC02	21
AFR	Humour en situation professionnelle	3	AFR03	24
AFR	Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson et apparentée	2	AFR04	26
AFR	Prise en charge pluridisciplinaire de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives	3	AFR05	27
AFC	Portage physiologique des nouveaux nés	3	AFC05	29
AFR	Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive	3	AFR09	32
AFR	Soins de supports en cancérologie	2	AFR10	33
AFR	La relation patient/soignant à l'ère du digital : la santé connectée	2	AFR11	34
AFR	Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes	3	AFR12	35
AFR	Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes	2	AFR13	36
AFR	Repérage précoce des troubles du neuro - développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans	2+1	AFR14	37
AFC	Dépendance iatrogène : comprendre et prévenir - Limiter la dépendance iatrogène chez les personnes âgées fragiles hospitalisées	En cours d'achat	AFC13	46
AFR	Améliorer ensemble le travail au quotidien	2+1	AFR26	56
AFR	De la prévention des RPS à la QVT	2	AFR27	57
AFR	Vers un usage du numérique responsable dans les établissements publics de Santé		AFR37	75
AFR	Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation	2 à 3 jours	AFR38	77
AFR	Formation de formateur interne	En cours d'achat	AFR45	87
AFR	Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et du PSP	3	AFR57	260
AFR	Gestion du changement : manager à l'échelle d'un GHT	2+1	AFR58	261
AFR	Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD	2	AFR61	269
<b>METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH</b>				
AFR	Module 1 : Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail (QVT)	2	AFR17	48
AFR	Module 2 : Piloter une démarche de qualité de vie au travail.	3	AFR18	49

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE DE FORMATION EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
<b>DISPOSITIF DE PRÉVENTION ET GESTION DES SITUATIONS DE VIOLENCE ET D'AGRESSIVITÉ</b>				
<b>AFR</b>	Module 1 : Prévention et gestion en communication positive des situations de violence et d'agressivité	3	AFR28	58
<b>AFR</b>	Module 2 : Apprentissage de techniques élémentaires de préservation face à des personnes au comportement violent avéré ou à la gestuelle incontrôlable	2	AFR29	59
<b>FORMATIONS AU MANAGEMENT DÉDIÉES AU PERSONNEL MÉDICAL</b>				
<b>AFR DPCM</b>	La vie professionnelle en équipe hospitalière	2	AFR34	70
<b>AFR DPCM</b>	Construire un projet en équipe	2	AFR35	71
<b>AFR DPCM</b>	Accompagnement du développement des compétences et des carrières	2	AFR36	72
<b>AFR DPCM</b>	Environnement institutionnel et ses évolutions	2	AFR20	73
<b>VIGILANCE, PROTECTION ET RÉACTION FACE AUX VIOLENCES QUOTIDIENNES ET À LA MENACE TERRORISTE</b>				
<b>AFR</b>	Module 1 : Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité	1	AFR59	263
<b>AFR</b>	Module 2 : Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement	1	AFR60	264

## Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner

L'accompagnement des personnes en situation d'autisme est une priorité. Les recommandations de bonnes pratiques 2018 et le 4<sup>e</sup> plan autisme en sont les outils et instruments. L'adulte autiste, qu'il ait été diagnostiqué jeune ou non, doit être l'acteur de son parcours de vie, qui varie en fonction de la sévérité de ses symptômes, de son âge, de son développement, de son environnement et de son accompagnement. Une meilleure connaissance de l'autisme et des possibilités d'actions dans la prise en charge permettra aux professionnels de lever leurs craintes, et de favoriser l'autonomie et la qualité de vie des personnes adultes en situation d'autisme. Tel est l'objet de cette formation.

### OBJECTIF

- ▶ **Définir** l'autisme, ses particularités et les comorbidités
- ▶ **Améliorer** les pratiques d'accueil, d'accompagnement et de soins d'un adulte atteint d'autisme au regard des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM et de la HAS
- ▶ **Établir** une communication adaptée
- ▶ **Identifier** les dispositifs alternatifs pour le diagnostic (télémédecine), le soin (HAD) et repérer les consultations de soins dédiées existantes sur son territoire
- ▶ **Utiliser** les outils favorisant la continuité du parcours de soins dans le cadre de la coopération et coordination entre sanitaire et médico-social

### PROGRAMME

#### JOUR 1 (animé par un médecin)

- ▶ L'autisme : définition, historique, épidémiologie, particularités cognitives, suivi somatique
- ▶ Les facteurs de comorbidités
- ▶ Les spécificités de l'autisme adulte
- ▶ Les outils du diagnostic
- ▶ Focus sur les difficultés d'évaluation de l'autisme à l'âge adulte
- ▶ Les outils et modalités de prise en charge alternatifs

**INTERSESSION** (entre 3 et 6 semaines) : Les participants devront étudier un cas terrain selon une trame qui leur aura été remise

#### JOUR 2 (animé par un professionnel spécialisé : psychologue, ergothérapeute, éducateur spécialisé, directeur d'établissement ou consultant)

- ▶ Retour sur les cas travaillés en intersession et échanges
- ▶ Co-construction du projet personnalisé
- ▶ La place des familles/des aidants et l'alliance thérapeutique
- ▶ Les programmes d'intervention et méthodes d'accompagnement

#### JOUR 3 (animé par un professionnel spécialisé : psychologue, ergothérapeute, éducateur spécialisé, directeur d'établissement ou consultant) :

- ▶ Établir une communication adaptée
- ▶ Prévenir et gérer les « comportements-problèmes »
- ▶ Connaître et organiser les ressources et dispositifs existants pour favoriser la continuité des soins

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise à disposition d'une plateforme interactive (avec des ressources, des quiz, un forum d'échange)  
Animation de la formation en complémentarité entre médecins et autres professionnels du soin  
Des méthodes variées : apports théoriques, quiz, études de cas concrets, vidéos, ateliers et démonstrations via des outils amenés par les intervenants

#### Pour aller plus loin

Découvrez Simuted® pour entraîner les autistes à l'environnement hospitalier

<http://simusante.com/accueillir-difference-simuted/>



→ ACCÉDER AU SITE

Consultez la plateforme gratuite et nationale d'écoute et d'information permettant d'aider et d'informer les personnes avec autisme, leur entourage et les professionnels

<https://www.autismeinfoservice.fr/>



→ ACCÉDER AU SITE

### AFR

#### PUBLIC

Personnel médical, paramédical et social

#### ORGANISME

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### DURÉE EN JOURS

3

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

▶ 02/04\_12.13/05/20  
▶ 08/10\_03.04/11/20  
ANFH PICARDIE - SALLE LA FLEUR

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

▶ 12/03\_28 ET 29/04/20  
▶ 24/09\_13.14/10/20  
LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

394,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

15 février 2022

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
[e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
[c.leclerq@anhf.fr](mailto:c.leclerq@anhf.fr)

Mylène SAHIRI  
[m.sahiri@anhf.fr](mailto:m.sahiri@anhf.fr)

# Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels

Le plan Maladie Neuro dégénérative, 2014-2019, succède aux trois 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, reste une priorité, celle-ci passe par le respect des potentialités de la personne et le maintien d'un maximum d'autonomie.

Dans le cadre des troubles démentiels, le schéma classique de la communication est perturbé, le recours aux stratégies relationnelles habituelles souvent inefficace, le professionnel se trouve alors déstabilisé. La récurrence de ces situations, associée au sentiment d'impuissance face à la progression de la maladie et aux contraintes institutionnelles, se traduit par une standardisation progressive de l'accompagnement quotidien. Cette dernière laisse, par définition, peu de place au respect des potentialités et au maintien des capacités des usagers, allant à l'encontre des recommandations actuelles.

Au delà de nécessaires éclairages théoriques sur les troubles démentiels, ce programme doit permettre aux professionnels, ASH, AS, AMP, de se réappropriier le quotidien. Celui-ci ne doit plus être considéré comme une succession d'actes essentiels nécessitant compensation. Le quotidien doit être pensé comme un outil, un support au maintien de l'autonomie dans un environnement donnée. C'est à cette condition, que le professionnel pourra, dans le respect de ses limites de fonction, mobiliser les ressources (équipe, environnement, aide matériel...) nécessaires à une individualisation de l'accompagnement de l'usager présentant un trouble démentiel en institution.

## OBJECTIF

- ▶ **Accompagner** l'usager avant de « prendre en charge » une pathologie
- ▶ **Actualiser** ses connaissances sur les différentes démences, leur similitude et particularité
- ▶ **Comprendre** l'impact de la pathologie sur le rapport de l'usager à lui-même, son rapport à l'autre, au temps, à l'environnement...
- ▶ **Identifier** les leviers et champ d'action de l'AS et l'ASH pour compenser les troubles et maintenir les potentialités de l'usager

- ▶ **Maintenir** l'autonomie au temps clé du quotidien : amélioration du processus de nursing, mobilisation douce et stimulation de l'usager
- ▶ **Poursuivre** la démarche d'amélioration continue : découverte d'expérimentation conduite en unité spécialisée - temps et rythme en institution, liberté d'aller et venir, faciliter les déplacements et l'orientation.

## PROGRAMME

- ▶ Penser l'accompagnement d'une personne vieillissante Vs prendre en charge une démence : un parti pris pour repenser les différents soins quotidiens.
- ▶ Le maintien de l'autonomie et de l'identité des usagers en institution : un objectif transverse
- ▶ Zoom sur les troubles démentiels - définition simple des démences les plus courantes et spécificités.
- ▶ S'intéresser à la personne qui vit sa maladie dans un environnement donné... Plutôt qu'à la pathologie.
- ▶ Les troubles cognitifs et du comportement : quelle possibilité pour l'usager, d'interagir, de communiquer « normalement » ?
- ▶ Les leviers d'actions pour le maintien de l'autonomie dans les actes essentiels du quotidien : mobilisation douce et stimulation cognitive.
- ▶ Si ce n'est « normalement », Communiquer autrement ? Découverte et appropriation de techniques de communication adaptées aux usagers présentant des troubles du comportement.
- ▶ Le quotidien comme outil pour le maintien de l'autonomie de la personne et support à la relation d'aide : techniques de stimulation lors du lever/coucher; habillage/déshabillage, toilette et repas.
- ▶ Retour d'expérience.
- ▶ L'élaboration d'un projet d'équipe autour du résident : le travail en équipe, un pré requis essentiel pour l'individualisation de la prise en charge.
- ▶ Les principes architecturaux en unité adaptée et la transposition dans mon établissement.

## AFC

### PUBLIC

Aides-soignants, AMP et Agents des Services Hospitaliers exerçant auprès de la personne âgée

### ORGANISME

FORMA SANTE

### DURÉE EN JOURS

3

### LIEUX & DATES

#### PICARDIE

- ▶ 06.07/04\_30/04/20
  - ▶ 04.05/05\_29/05/20
  - ▶ 04.05/06\_26/06/20
  - ▶ 14.15/09\_01/10/20
  - ▶ 05.06/10\_02/11/20
- ANFH PICARDIE

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

- ▶ 05.06/03\_27/03/20
  - ▶ 12.13/10\_06/11/20
- LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

345,00 €

### FINANCEMENT

Plan de formation  
Etablissement

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2 octobre 2020

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclercq@anf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anf.fr

# 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'ÉIAS. 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'événements 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 soient 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
- ▶ Approches 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

## AFC

### 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 EN JOURS

3

### LIEUX & DATES

#### PICARDIE

▶ 02.03/04\_05/05/20  
ANFH PICARDIE - SALLE PETRUS

▶ 08.09/10\_05/11/20  
OISE

▶ 15.16/10\_06/11/20  
CH SOISSONS

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

▶ 31/03\_01/04\_04/05/20  
▶ 06.07/10\_04/11/20

LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

330,00 €

### FINANCEMENT

Plan de formation  
Etablissement

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anhf.fr

## Bienveillance et bientraitance des personnes accueillies

Bienveillance et bientraitance sont destinées à devenir partie intégrante de tous les projets de soin/éducatifs et d'accompagnement et engagent les professionnels à une autre manière de dire, de faire et de décider car c'est la conception même de l'Autre qui est en question, la façon de se le représenter, de le considérer (en tant que sujet capable d'exprimer des désirs, des attentes d'acquiescer ou de refuser) tant dans les relations que dans la réalisation des actes de la vie quotidienne. Le déploiement de formes concrètes de la bientraitance intéresse aussi bien la posture et les relations établies par les professionnels avec les bénéficiaires, qu'il interroge directement et quotidiennement les pratiques professionnelles : les actions doivent désormais être réfléchies, individuellement et collectivement, en amont aussi bien qu'en aval pour tenir compte de la singularité de chaque personne dans toutes les limites du possible, de ce qui est important pour elle.

### OBJECTIF

- ▶ **Connaître** le cadre juridique et éthique de la bientraitance
- ▶ **Identifier** les déclinaisons de la bientraitance dans le quotidien des personnes accueillies et les aménagements d'organisation des pratiques qu'elle nécessite
- ▶ **Déployer** des pratiques bien-traitantes et partager cette dynamique avec ses collègues
- ▶ **Prévenir** les risques de dérives maltraitantes

### PROGRAMME

- ▶ Maltraitance, bienveillance et bientraitance, de quoi parle t'on ? Définition et distinction
- ▶ Le cadre juridique et éthique de la bientraitance
  - Les droits et libertés des personnes accueillies à travers textes de lois et chartes
  - Les obligations et responsabilités des professionnels qui découlent des droits fondamentaux des usagers
  - Repères éthiques de la bientraitance et principes fondateurs de son déploiement au sein des services /des lieux de vie
- ▶ Les risques de dérives maltraitantes et les points de vigilance
  - Les 7 catégories de maltraitance
  - Les négligences, un risque majeur
  - Que faire devant un cas de maltraitance ?
- ▶ La déclinaison opérationnelle de la bientraitance
  - Transformation de la relation duelle
  - Bientraitance au cours de la réalisation des actes de la vie quotidienne: activités distractives et occupationnelles
  - Les points d'appui : projet personnalisé et RBPP
  - L'articulation des règles établies, des habitudes de travail et latitude dans sa conduite
- ▶ Les situations délicates porteuses de conflits éthiques : questionnement éthique, analyse bénéfiques/risques et prise de décision
- ▶ Argumenter pour convaincre les collègues récalcitrants

### AFC

#### PUBLIC

Personnel soignant et éducatif

#### ORGANISME

DEMETER SANTE

#### DURÉE EN JOURS

3

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

- ▶ 18.19.20/03/20  
ANFH PICARDIE - SALLE PETRUS
- ▶ 13.14.15/05/20  
CHI CLERMONT
- ▶ 23.24.25/09/20  
AISNE

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

- ▶ 04.05.06/03/20
- ▶ 16.17.18/09/20  
LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

214,00 €

#### FINANCEMENT

Plan de formation  
Établissement

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 septembre 2020

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anhf.fr

# Être 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

Marché multi-attributaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation pour prendre connaissance de l'ensemble des programmes

### DURÉE EN JOURS

4

### LIEUX & DATES

PICARDIE

A DÉTERMINER

NORD-PAS-DE-CALAIS

A DÉTERMINER

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

498,50 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020

### CONTACTS

PICARDIE

*Emmanuelle DUPÉ*  
e.dupe@anf.fr

NORD-PAS-DE-CALAIS

*Cathy LECLERCQ*  
c.leclercq@anf.fr

*Myliène SAHIRI*  
m.sahiri@anf.fr

## 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 réservée 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  
Marché multi-attributaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation pour prendre connaissance de l'ensemble des programmes

#### DURÉE EN JOURS

3

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

▶ 01.02.03/04/20  
AMIENS

▶ 11.12.13/05/20  
CH LAON

▶ 03.04.05/06/20  
OISE

▶ 16.17.18/11/20  
ANFH PICARDIE - SALLE PETRUS

▶ 30/11\_01.02/12/20  
ANFH PICARDIE - SALLE LA FLEUR

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

▶ 03.04.05/06/20

LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

345,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anhf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anhf.fr



# Comment optimiser la prise en charge de la personne âgée avec les familles

Pour la personne âgée, les familles sont une véritable source de soutien, un point d'ancrage. Ils constituent le lien avec l'extérieur, et leur intégration au sein de l'établissement permettra la poursuite de la construction de son histoire. Pour certaines familles, participer est source de bien-être, de motivation ; ce qui ne l'est pas pour d'autres... Chaque contexte est unique.

Cependant, devant l'augmentation des difficultés relationnelles avec ces familles, perçues comme de plus en plus revendicatrices, il est important de pouvoir améliorer les rapports humains et développer l'accompagnement et le soutien à ces aidants. L'impact sera bénéfique à 2 niveaux : Famille/personnel, mais aussi : Famille/personne âgée...

Quelle est donc la nature de la relation qui doit s'établir entre les professionnels, les résidents et les familles pour réussir un véritable partenariat ?

## OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** la place des familles au sein de la prise en charge du résident
- ▶ **Comprendre** le vécu, les comportements et les besoins des familles pour adapter la prise en charge
- ▶ **Entretenir** une relation et une communication de qualité avec les familles
- ▶ **Impliquer** les familles dans la construction du projet de soin et de vie et créer un partenariat qui sera valorisant pour la personne âgée

## PROGRAMME

### Comprendre la place des familles au sein de la prise en charge du résident

- ▶ Qu'est-ce qu'un aidant ?
- ▶ Qui sont ces aidants familiaux ?
- ▶ La famille est notre empreinte identitaire
- ▶ Les aidants dans le cadre législatif (lois, chartes, guides de bonnes pratiques...)

### Comprendre le vécu, les comportements et les besoins des familles pour adapter la prise en charge

- ▶ Les raisons d'un vécu difficile
- ▶ Une succession de sentiments
- ▶ Les différents comportements des aidants / de la famille
- ▶ L'incidence des évolutions du contexte institutionnel sur les attentes des aidants
- ▶ Les besoins des familles et ceux découlant des besoins de son parent

### Entretenir une relation et une communication de qualité avec les familles

- ▶ La position des professionnels face aux interactions avec les familles
- ▶ Les attitudes utiles au professionnel pour créer de l'alliance avec la famille
- ▶ La maîtrise des émotions du professionnel face aux familles
- ▶ La maîtrise d'outils de communication
- ▶ L'adaptation de son comportement aux diverses personnalités difficiles

### Impliquer les familles dans la construction du projet de soin et de vie, et créer un partenariat qui sera valorisant pour la personne âgée

- ▶ Réguler les relations avec les familles
- ▶ Propositions d'interventions auprès des familles
- ▶ Un partenariat avec les familles défini
- ▶ Comment mieux mettre en confiance les familles dès l'accueil ?
- ▶ Le partenariat dans la vie quotidienne
- ▶ Le partenariat au niveau des échanges aidants/professionnels
- ▶ Prendre en compte la satisfaction et les plaintes des aidants

## AFC

### PUBLIC

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

### ORGANISME

PERFORMANCE

### DURÉE EN JOURS

2

### LIEUX & DATES

#### PICARDIE

- ▶ 09.10/03/20  
ANFH PICARDIE - SALLE PETRUS
- ▶ 05.06/10/20  
EHPAD CUTS
- ▶ 23.24/11/20  
AISNE

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

- ▶ 11.12/03/20
- ▶ 07.08/10/20
- ▶ 25.26/11/20  
LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

248,50 €

### FINANCEMENT

Plan de formation  
Etablissement

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

04 octobre 2022

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclercq@anf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anf.fr

# 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
- ▶ Études 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  
PERFORMANCES

### DURÉE EN JOURS

2

### LIEUX & DATES

#### PICARDIE

- ▶ 14.15/05/20  
CH SOISSONS
- ▶ 11.12/06/20
- ▶ 19.20/11/20
- ▶ 10.11/12/20  
ANFH PICARDIE - SALLE PETRUS

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

- ▶ 05.06/03/20
- ▶ 17.18/09/20  
LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

257,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr

# Prise en charge pluridisciplinaire de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives

Le plan Maladie Neuro Dégénérative (MND) 2014-2019 présente comme mesure prioritaire la prise en charge pluri-professionnel de la douleur et de la souffrance.

Nous savons combien la douleur est à la fois un phénomène universel et totalement intime lié à la conception du fait douloureux propre à chaque personne suivant ses expériences, son éducation, sa culture, ses états émotionnels, les circonstances d'apparition de la douleur...

Cette formation va permettre de partager un socle commun de connaissances sur « douleur et MND » préalable à une qualité de prise en soin des personnes malades.

L'ambition de cette formation est que la prise en compte de la douleur pour un patient atteint de MND soit une réalité plus qu'un défi.

## OBJECTIF

- **Identifier** et comprendre les caractéristiques générales des maladies neurodégénératives et les différents types de douleurs médico-psychosociales.
- **S'approprier** la manière et les règles d'utilisation des outils pour repérer et évaluer la douleur chez une personne atteinte.
- **Comprendre** l'importance d'une gestion en équipe des traitements médicamenteux de la prescription à la surveillance ainsi que des méthodes non médicamenteuses de la prise en charge de la douleur/souffrance.
- **Identifier** la place des aidants dans la gestion de la prise en charge de la douleur/souffrance



Il est demandé aux stagiaires de contribuer activement à la dynamique du groupe et de prendre part, ainsi, à une expérience « grandeur nature » de la vie d'une équipe pluri-professionnelle visant à consolider la complémentarité au sein des équipes afin d'améliorer la prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les MND.

## PROGRAMME

### JOUR 1

- Situer le projet de formation dans le cadre réglementaire : La législation concernant la prise en charge de la douleur comme de la « matière à penser sa pratique »
- Connaître les caractéristiques communes des MND et identifier leurs spécificités
- Identifier et comprendre les différents types de douleur médico-psychosociale dans les MND et leur traitement

### JOUR 2

- Identifier la dimension culturelle et psycho-sociale dans la définition de la douleur et de la souffrance des patients atteints de MND et identifier la place des représentations dans le vécu professionnel
- Apprendre à repérer la douleur dans le cadre des MND
- Identifier la place de l'évaluation de la douleur dans l'accompagnement et les soins au quotidien des patients atteints de MND et connaître les outils d'évaluation de la douleur et leur utilisation

### JOUR 3

- Identifier et comprendre le processus de gestion en équipe, des traitements médicamenteux adaptés aux différents types de douleur/souffrance
- Identifier la place des traitements non médicamenteux pour la qualité de vie des patients ayant une MND
- Comprendre l'importance du travail en équipe pluri-professionnelle pour la prise en charge de la douleur/souffrance dans les MND en y intégrant la notion d'éducation thérapeutique du patient
- Identifier l'importance d'intégrer les proches aidants dans la prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les MND

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Nos principes pédagogiques mettent l'accent sur une pédagogie active et réflexive, basée tant sur l'analyse des pratiques professionnelles que sur l'acquisition/ approfondissement des connaissances/compétences. Cette dynamique de formation permet de développer des réponses collectives et/ou individuelles, et d'identifier ce qui peut être transféré en situation professionnelle.

## AFR

### PUBLIC

Personnels médicaux et paramédicaux, aides-soignants, intervenant dans les secteurs hospitaliers et EHPAD, auprès de personnes souffrant de maladies neurodégénératives dans le cadre d'approches pluri-professionnelles

### ORGANISME

IFSO

### DURÉE EN JOURS

3

### LIEUX & DATES

#### PICARDIE

A DÉTERMINER

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

A DÉTERMINER

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

450,00€

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2022

## CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr

# L'adolescent, le comprendre pour mieux le prendre en charge

L'adolescence est une période de grands bouleversements physiques et physiologiques, durant laquelle les adolescent(e)s évoluent psychologiquement, cherchent à s'affranchir de l'autorité et de la dépendance parentale et lient de plus en plus de relations avec leurs pairs. Cette évolution se marque classiquement par une envie de défier les règles établies, de tester ses limites pour apprendre à mieux se connaître et de vivre de nouvelles expériences (premier « joint », ivresse, relation sexuelle...) aux vertus initiatrices, à l'instar des rites de passage, et intégratrices au groupe d'appartenance de cette classe d'âge.

L'adolescence est également une période de grande vulnérabilité et les jeunes en difficulté, mus par le désir de se sentir exister et de ne pas être exclus, peuvent adopter des comportements excessifs (binge drinking, exposition sur les réseaux sociaux, conduite anorexique...) susceptibles de les mettre durablement en danger ou de les marginaliser socialement. Les mécanismes en sont clairement identifiés et nombre d'adultes et d'associations alertent aujourd'hui sur les « modèles de comportements », véhiculés en abondance par notre société, qui polluent les représentations et l'imaginaire des adolescents.

## OBJECTIF

► **Mieux** comprendre l'adolescent à la lumière de données psychologiques et sociales.

- **Mieux** prendre en charge l'adolescent :
- Travailler en partenariat avec d'autres adultes / d'autres structures,
  - Améliorer ses stratégies et techniques de communication, y compris avec les adolescents agressifs / violents,
  - Savoir construire une démarche éducative / soignante avec les jeunes.

## PROGRAMME

### Le concept d'adolescence :

- Les étapes qui conduisent de l'adolescence, à l'âge adulte.

### L'adolescent :

- Processus de développement bio-physio et psychologique aux différents stades de l'adolescence :
- Transformation du corps, de la pensée, relationnel...
  - Le processus identitaire.
- Facteurs de protection, facteurs de risques.
- Les conduites / comportements à risque.

### La société et ses adolescents, les adolescents et la société :

- Des modèles comportementaux destructeurs.
- L'émergence d'une culture de l'adolescence.
- L'adolescent et / dans la société

### La prise en charge des adolescents :

- Cadres conceptuels et modalités de prise en charge.
- La communication avec l'adolescent :
- Mettre les atouts de son côté.
  - Entrer en relation, décoder les attitudes, conduire un entretien.
  - La place des parents.
  - Les supports d'appui à la relation.
  - La gestion des comportements / propos agressifs
- Les démarches éducatives / soignantes :
- Besoins des adolescents et pratiques appropriées.
  - La gestion des transgressions de la violence en équipe.

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Lecture commentée de documents officiels (H.A.S. - O.M.S. ...).

Apports didactiques, échanges.

Étude de cas concrets / de vignettes cliniques.

Entraînement à l'utilisation d'outils relationnels I.N.P.E.S. et exercices de simulation.

REX et élaboration de démarches éducatives / soignantes.

## AFR

### PUBLIC

Personnel des établissements sanitaires, sociaux et médicosociaux

### ORGANISME

DEMETER SANTE

### DURÉE EN JOURS

3

### LIEUX & DATES

#### PICARDIE

- 25.26.27/03/20  
► 14.15.16/09/20

ANFH PICARDIE - SALLE LA FLEUR

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

- 11.12.13/03/20

LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

396,00€

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

25 août 2022

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anhf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anhf.fr

# Portage physiologique des nouveaux nés

## OBJECTIF

- **Comprendre** et transmettre les principes du portage physiologique, notamment le positionnement optimal des bébés dans les différents outils choisis pour un usage professionnel ou présentés aux parents.
- **Comprendre** les bénéfices liés au portage pour le développement psychomoteur du bébé y compris en situations de prématurité ou de handicap moteur ou mental
- **Connaître** les particularités des différents moyens de portage afin de conseiller leur choix et/ou leur utilisation suivant les besoins des familles.
- **Motiver** le choix des moyens de portage comme outil



### PRÉREQUIS :

Afin de suivre au mieux l'action de formation, il est nécessaire, avant l'entrée en formation de justifier d'une profession en rapport avec la petite enfance ou la périnatalité et exercer en milieu hospitalier dans les services maternité, néonatalogie, pédiatrie...

## PROGRAMME

### Jour 1 et 2 :

Introduction au portage physiologique et bases théoriques

- Contexte sociologique et culturel
- Définition et cadre du portage physiologique
  - Physiologie du nourrisson et évolution de son développement
  - Physiologie du porteur
  - Intérêts et bénéfices physiques et psychiques pour le bébé et pour le porteur
  - Contre-indications éventuelles (porté/porteur)
- Positionnement et portage à bras
  - Principes de base et adaptations des soutiens mécaniques à apporter suivant la tonicité de l'enfant
  - Portage dynamique et dialogue tonique : accompagner et stimuler
  - Règles de sécurité et précautions
- Extension et application à un outil simple : le hamac simple et écharpe tissée

Pratique des différents moyens de portage

- Présentations et typologie des moyens de portage
- Le portage en écharpe : nouage adaptés aux nouveaux-nés
- Le portage comme outil d'aide à l'allaitement
- Portage et prématurité
- Introduction aux outils adaptés aux grands bébés : Mei-Tais et préformés

de travail adapté au contexte professionnel

- **Connaître** et transmettre les consignes de sécurité relatives au portage des bébés, y compris en situation de prématurité ou de handicap, en tenant compte des contraintes thérapeutiques éventuelles
- **Connaître** et savoir expliquer différents nouages en écharpe, ainsi que les postures respectant la physiologie du bébé
- **Favoriser** l'autonomie et les compétences parentales des familles ayant le projet de porter leur enfant dès sa naissance.

Mise en place du projet de portage et d'accompagnement des parents

- Évaluation de la logistique nécessaire à la mise en place du projet
- Le portage en tant qu'outils pour les professionnels
- Transmission des compétences : techniques pédagogiques

### Jour 3 :

Révisions techniques des différents moyens de portage

- typologie et installations dans les principaux outils
- Retour sur la pratique professionnelle mise en place

Mise en place du projet de portage et d'accompagnement des parents

- Transmission des compétences : techniques pédagogiques
- Mise en place d'un accompagnement et d'un suivi des pratiques

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Cette formation comporte une partie théorique et une partie pratique (manipulations, mises en situation...). La journée complémentaire est consacrée aux révisions et approfondissements ainsi qu'à la mise en œuvre de la transmission aux parents.

### MOYENS MIS EN ŒUVRE

Support pédagogique au format électronique  
Mise à disposition de matériel pour la manipulation pratique : moyens de portage, poupons lestés.

## AFC

### PUBLIC

Puéricultrices, sages-femmes, auxiliaires et aides-soignantes, pédiatres...

### ORGANISME

TransPortage Formations

### DURÉE EN JOURS

3

### LIEUX & DATES

#### PICARDIE

► 28.29/09\_02/11/20  
ANFH PICARDIE - SALLE PETRUS

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

► 27.28/04\_05/06/20  
► 09.10/11\_03/12/20

LILLE

OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

334,50 €

### FINANCEMENT

Plan de formation  
Etablissement

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

11 juin 2023

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anhf.fr

## Prévenir les erreurs médicamenteuses évitables - Iatrogénie médicamenteuse

### AFR

#### PUBLIC

Cadres de santé, personnel soignant : IDE, préparateurs en pharmacie hospitalière,...

#### ORGANISME

A déterminer

#### DURÉE EN JOURS

A déterminer

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

A DÉTERMINER

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

A DÉTERMINER

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

A déterminer

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

En cours d'achat

#### CONTACTS

##### PICARDIE

*Emmanuelle DUPÉ*  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Cathy LECLERCQ*  
c.leclerq@anhf.fr

*Mylène SAHIRI*  
m.sahiri@anhf.fr

EN COURS D'ACHAT

## Sensibilisation à l'accueil du public migrant

EN COURS D'ACHAT

AFR
<b>PUBLIC</b>
<b>ORGANISME</b> A déterminer
<b>DURÉE EN JOURS</b> A déterminer
<b>LIEUX &amp; DATES</b>
<b>PICARDIE</b> A DÉTERMINER
<b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> A DÉTERMINER
<b>COÛT PÉDAGOGIQUE</b> par agent sur la base d'un groupe de 10 personnes A déterminer
<b>FINANCEMENT</b> Fonds mutualisés ANFH
<b>VALIDITÉ DU MARCHÉ</b> En cours d'achat
<b>CONTACTS</b>
<b>PICARDIE</b> Emmanuelle DUPÉ e.dupe@anhf.fr
<b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> Cathy LECLERCQ c.leclerq@anhf.fr
Mylène SAHIRI m.sahiri@anhf.fr

# Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive

Les procédures invasives représentent une variété croissante d'actes thérapeutiques ou diagnostiques et leurs conditions de réalisation sont en constante évolution (augmentation régulière du recours à la chirurgie ambulatoire, mutations dans les techniques, etc.).

La réalisation de ces actes a pour caractéristique d'associer un nombre important de professionnels de santé de profils différents aux côtés du patient et d'exiger de leur part une coordination rigoureuse.

Les procédures invasives entrent pour une part significative dans les estimations de survenue des événements indésirables associés aux soins. Selon l'OMS entre 0.4 et 0.8 % des actes chirurgicaux entraînent un décès et de 3 à 16 % d'entre eux sont associés à des complications, que celles-ci soit infectieuses, relèvent d'une erreur procédurale ou de la mise en œuvre d'un protocole inadapté.

Les études mettent en évidence une prévalence des risques extrêmement importante dans les actes invasifs. Elles démontrent que le déficit en savoirs non techniques, tels qu'une culture organisationnelle et une culture de sécurité, ont un impact négatif supérieur à un déficit de compétences techniques de la part des effecteurs. En effet, les organisations et les comportements ont un impact majeur sur les résultats des soins et la qualité de vie au travail.

## OBJECTIF

- ▶ **Améliorer** la sécurité du patient opéré en favorisant une dynamique individuelle et collective
- ▶ **Repérer** les situations à risques dans la pratique professionnelle tant au plan individuel que collectif
- ▶ **Analyser** les impacts liés aux facteurs humains et organisationnels sur la sécurité des patients
- ▶ **Établir** les liens entre les situations identifiées et les concepts fondamentaux de la sécurité des patients
- ▶ **Promouvoir** la culture du signalement des EIAS et de « l'erreur apprenante ».
- ▶ **Repérer**, en équipe pluridisciplinaire, les différentes étapes d'un plan d'action (prévention, récupération et atténuation)
- ▶ **Mettre** en œuvre, en équipe pluridisciplinaire, un plan d'action pour l'amélioration et le suivi de la sécurité des patients

## PROGRAMME

### Jour 1 & 2

#### Introduction

- ▶ Quelques points de sémantique et de définitions, historique des concepts de sécurité et du travail en équipe, le point sur les études
- ▶ Des concepts issus des secteurs d'activité à risques. L'aviation : un secteur précurseur en la matière

#### L'approche facteurs humains et organisationnels : principes et exemples

- ▶ Le stress : comment l'appréhender, le détecter chez soi, chez les autres. Attention, il est contagieux
- ▶ Fatigue, veille, sommeil : le risque fatigue, un risque insidieux à gérer comme les autres
- ▶ La gestion de tâches : gestion de la charge de travail, des ressources
- ▶ Établir la confiance : un préalable essentiel à la construction d'équipe
- ▶ Communication et dialogue : votre message doit atteindre son récepteur
- ▶ Synergie : le leader et l'équipier, du groupe à l'équipe
- ▶ L'erreur est humaine, sa gestion aussi. Diagnostique de l'écart : erreur et violation
- ▶ Comment optimiser le retour d'expérience ? Les causes multiples d'une erreur

- ▶ Check-list : élément de vérification et de sécurité. Construisons-la ensemble, la transition vers de nouveaux outils

#### Exercice pratique

- ▶ Comment améliorer, en équipe, les performances en matière de sécurité ?
- ▶ Études de cas : votre avis nous intéresse

#### Méthodes et outils : vers la mise en place d'un plan d'actions

- ▶ L'analyse du comportement par l'observation des compétences non techniques (NoTechS, étude de cas)
- ▶ Les outils de l'aéronautique: sont-ils transposables au monde de la santé ? Existe-t-il des similarités ?
- ▶ Les moyens d'actions : agir sur toutes les composantes des situations de travail (l'individu, l'équipe, le matériel, l'environnement, les données,...)
- ▶ Exercice de travail en groupe : Définir des engagements et un plan d'actions pour améliorer, en équipe, la sécurité des patients et organiser son suivi

#### Jour 3

- ▶ Réalisation d'un bilan du déploiement des acquis ainsi qu'un apport de connaissances complémentaires nécessitant un temps de confrontation terrain

## AFR

### PUBLIC

Personnels de santé, médicaux et non médicaux associés à la réalisation d'actes invasifs et à l'organisation de ces activités de soins : chirurgiens, anesthésistes, médecins de différentes spécialités interventionnelles, sages femmes, chef de bloc, cadre de santé, responsable du conseil de bloc, IBODE, IADE, IDE, aides soignants et autres professionnels para-médicaux,...

### ORGANISME

SHAM

### DURÉE EN JOURS

3

### LIEUX & DATES

#### PICARDIE

▶ 05.06/03\_25/06/20  
ANFH PICARDIE -  
SALLE LA CONSEILLANTE

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

▶ 03.04/03\_25/06/20  
▶ 26.27/05\_15/10/20  
LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

450,00€

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

05 janvier 2021

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr



## Soins de supports en cancérologie

La prévention tertiaire des cancers est un véritable enjeu de santé publique. Elle prévient les rechutes, les complications et augmente l'espérance de vie des patients. Ce type de prévention passe notamment par les soins de supports, qui sont mis en place en complémentarité des soins et traitement oncopathologiques lorsqu'il y en a. C'est l'objet de cette formation.

### OBJECTIF

- **Identifier** l'organisation de la cancérologie en France
- **Définir** les soins de support, les soins non spécifiques, les traitements non médicamenteux, les pratiques complémentaires
- **Identifier** le panier de soins mobilisable sur le territoire et disponible pour les patients
- **Élaborer**, avec le patient, la réponse à ses besoins en matière de soins de support en équipe pluridisciplinaire
- **Contribuer** au développement et à la promotion de l'offre de soins de support au sein de l'établissement

### PROGRAMME

#### JOUR 1 (animé par un médecin ou un cadre supérieur de santé)

- Cartographie des acteurs de la cancérologie en France
- Les soins de support : définitions, historique, objectifs, acteurs
- Cartographie du panier de soins mobilisable sur son territoire
- Conditions de mise en œuvre et de sollicitation pour chaque soin de support identifié
- Identification des besoins du patient
- Réalisation d'un plan d'actions ayant pour objectif d'intégrer les soins de support dans sa pratique professionnelle

**INTERSESSION** de 3 à 6 semaines : mise en œuvre du plan d'actions

#### JOUR 2 (animé par un psychologue)

- Retour d'expérience après intersession
- Présentation de vidéos et de retours d'expériences réels sur différents soins de support
- Travail en équipe et prise en charge pluridisciplinaire
- Élaborer un plan de communication pour mobiliser les professionnels

#### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Animation de la formation par deux intervenants : un médecin ou un cadre supérieur de santé en jour 1 et un psychologue en jour 2.

Méthodes diverses et variées : apports théoriques, présentation d'outils et de vidéos, échanges, exercices et ateliers, études de cas concrets, retours d'expérience.

### AFR

#### PUBLIC

Personnel médical, paramédical, médico-social, d'encadrement et de direction des établissements publics sanitaires et médico-sociaux

#### ORGANISME

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

► 05/03\_04/06/20  
AMIENS

► 05/10\_16/11/20  
ANFH PICARDIE -  
SALLE LA CONSEILLANTE

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

► 09/03\_06/04/20

► 17/09\_15/10/20  
LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

268,50 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 février 2022

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anfh.fr

# La relation patient/soignant à l'ère du digital : la santé connectée

Le développement des objets connectés et de la télémédecine transforme la relation patient/soignant. De l'autonomisation du patient aux gains d'efficacité dans l'ensemble de la chaîne du parcours patient, la santé connectée participe à une redéfinition positive du rapport aux soins et de la relation patient/soignant. Dès lors, la relation devient moins « paternaliste » ou « passive » de la part du patient, pour se tourner vers la « décision partagée ».

La redéfinition de la relation suppose, pour les professionnels de santé comme pour le patient, de s'adapter à ce nouveau paradigme.

Installer la confiance est donc un élément prépondérant de réussite d'une démarche de santé connectée. Il incombe aux professionnels de santé de créer ce lien de confiance vis-à-vis d'eux même en tant que praticiens mais également vis-à-vis de la technologie en elle-même. Si la technologie est déjà sur le marché, convaincre les patients de son efficacité repose sur les médecins et les équipes soignantes. Au-delà de l'efficacité de la technologie, le patient exige des assurances sur la collecte de ses données personnelles. Le professionnel doit donc connaître le cadre juridique et réglementaire encadrant l'exploitation des données des patients.

## OBJECTIF

- **Maîtriser** les enjeux et les objectifs de la santé connectée et de la télémédecine
- **Identifier** le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et à la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient.
- **Analyser** les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs et l'organisation des soins et les pratiques professionnelles
- **Anticiper** les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient

## PROGRAMME

### JOUR 1

**Matin** : maîtriser les enjeux et les objectifs de la santé connectée et de la télémédecine

- La santé connectée et la télémédecine
- Les différents actes réglementaires de télémédecine et leurs champs d'applications.
- Les programmes et applications en place en Europe et en Amérique du Nord
- Les principales stratégies industrielles pour la santé connectée et la télémédecine
- Etat des lieux des outils de santé connectée actuels et des innovations à venir

**Après-midi** : identifier le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et à la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient

- Les différentes lois régissant la e-santé et la télémédecine
- Les conditions de mise en œuvre des pratiques de télémédecine et de santé connectée
- Les préconisations du Conseil National de l'Ordre des Médecins
- Les droits du patient
- La responsabilité juridique de l'établissement, du médecin et du prestataire
- Les données de santé du patient, cadre juridique et réglementaire
- La communication des informations au patient sur ses données de santé

### Jour 2

**Matin** : analyser les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs et l'organisation des soins et les pratiques professionnelles

- Le levier de la santé connectée et de la télémédecine pour faire de l'offre hospitalière un parcours de soins gradués au sein d'un territoire
- Les objectifs ciblés et les impacts attendus dans les secteurs hospitaliers et ambulatoires
- La redéfinition de l'organisation des soins avec la e-santé
- Les rôles des différents acteurs de santé dans la mise en place d'une démarche de e-santé et l'utilisation des objets connectés : Médecins /Infirmières

**Après-midi** : anticiper les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient

- L'observance thérapeutique et la e-santé : des perspectives nouvelles pour répondre à cet enjeu de santé publique
- La réponse aux attentes du patient
- Les nouvelles modalités d'échanges avec le patient autour de la maladie, des traitements, des procédés médicaux dont les outils numériques
- La coordination entre les différents partenaires de santé

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Exposés théoriques et retours de terrain

Études de cas

Mises en situation

Échanges de pratiques entre les participants

Travaux en groupes

## AFR

### PUBLIC

Professions médicales et paramédicales  
Directions

### ORGANISME

SPH CONSEIL

### DURÉE EN JOURS

2

### LIEUX & DATES

#### PICARDIE

► 05.06/03/20  
ANFH PICARDIE - SALLE LA FLEUR

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

► 28.29/09/20  
LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

249,50 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2023

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr

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

Les violences sexistes et sexuelles regroupent un ensemble d'attitudes et d'agissements tels que le harcèlement sexuel ainsi que les crimes et délits réprimés par le code pénal. Lorsque les faits se produisent au sein de l'entreprise, l'employeur a la responsabilité de les sanctionner. Il a également un rôle de préventeur. Pour l'aider, un dispositif juridique important a été construit.

Pourtant, malgré le nombre important de violences sexistes et sexuelles subies au travail, peu sont dénoncées et encore moins sanctionnées. C'est pourquoi le gouvernement a décidé de prendre de nouvelles mesures pour éradiquer ces pratiques. Or, si la Société a bien son rôle à jouer dans cette lutte, il apparaît nécessaire de former spécifiquement les professionnels de la santé ayant des fonctions au niveau des ressources humaines notamment, à savoir repérer, accompagner et prendre en charge les personnels ayant subi ces violences au sein des établissements.

## OBJECTIF

- **Définir** les violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle et les sanctions encourues
- **Rappeler** les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels
- **Identifier** les mécanismes des violences et le phénomène de l'emprise, du psychotraumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques
- **Repérer** les victimes de violences sexistes et sexuelles par des méthodes et des outils adaptés
- **Prendre** en charge les victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétence et/ou en fonction de son rôle (témoins, collègues, managers, RH.)
- **Orienter** les victimes de manière adaptée en interne et externe

## PROGRAMME

### JOUR 1

- Les violences sexistes et sexuelles au sein du registre des risques psychosociaux
- Le cadre juridique des violences sexistes et sexuelles
- Éventail des sanctions encourues par les « agresseurs »
- L'alternative de l'hospitalisation à domicile
- Psychologie et stratégies de l'agresseur harceleur

### JOUR 2

- Mécanismes des violences et phénomène d'emprise, psycho traumatisme, conséquences psychologiques et somatiques
- Comportements face aux violences sexistes et sexuelles
- Repérages des victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétence et/ou en fonction de son rôle

### INTERSESSION (entre 3 et 4 semaines)

#### Les participants devront :

- Compléter un quizz
- Identifier les modalités de communication sur les violences sexistes et sexuelles adaptées à son environnement de travail

### JOUR 3

- Retour sur les observations inter session
- Validation des acquis de la première session de formation
- Construction d'un « livret de ressources »
- Mise en « jeu » et questionnements de fin de la formation

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

*Travail en sous-groupes : agissements / violence / harcèlement*

*Exercice sur les sanctions à partir de la jurisprudence*

*Analyse de vidéo sur le stress lié au harcèlement*

*Mise en situation « aquarium » : une victime se confie*

*Jeux de rôle témoin / collègue /manager*

## AFR

### PUBLIC

Tous les personnels de la FPH dont les médecins, encadrants, responsables RH des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux et médico-sociaux)

### ORGANISME

INFIPP SCOP

Marché multi-attributaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation pour prendre connaissance de l'ensemble des programmes

### DURÉE EN JOURS

3

### LIEUX & DATES

#### PICARDIE

► 12.13/03\_02/04/20  
ANFH PICARDIE -  
SALLE LA CONSEILLANTE

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

► 10 .11/03\_01/04/20  
► 08.09/10\_06/11/20  
LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

448,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2023

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anfh.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anfh.fr

## Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes

Les évènements traumatisants, quels qu'ils soient, peuvent avoir des impacts psychiques – physiques et émotionnels forts sur les victimes. Nous savons aujourd'hui que la prise en charge thérapeutique d'un trouble de stress post-traumatique (TSPT) constitué doit non seulement cibler les symptômes dont souffre le patient, mais également prendre en compte toute maladie associée en raison du fait qu'elles s'aggravent mutuellement et sont un facteur de mauvais pronostic.

Les professionnels de santé peuvent et doivent jouer un rôle important dans la détection, la prise en charge et l'orientation des victimes de traumatismes. De leur côté, les professionnels de santé lorsqu'ils ont connaissance de situations vécues traumatisantes et ont à les gérer, se sentent souvent en difficulté pour la prise en charge, ne sachant comment faire et vers qui adresser les patients.

Il est donc nécessaire de donner accès aux professionnels de santé, à des connaissances théoriques sur les psychotraumatismes, leur prévalence, le processus du traumatisme, leur impact sur la santé et la vie sociale, des éléments pratiques et des outils pour savoir suspecter, dépister, évaluer et prendre en charge ces situations.

Le phénomène du TSPT est une problématique pluridisciplinaire, médicale, psychologique, sociale, juridique nécessitant l'implication de tous les membres d'une équipe et la collaboration de plusieurs partenaires locaux. Ce travail en équipe et réseau est primordial : d'une part pour la qualité et la continuité de la prise en charge des victimes et d'autre part pour la qualité de vie au travail du professionnel.

### OBJECTIF

- ▶ **Appréhender** la réalité des violences et de leurs conséquences (sanitaires, juridiques, sociales)
- ▶ **Définir** les fondamentaux sur la victimologie et le psychotraumatisme
- ▶ **Dépister** les troubles psychotraumatiques pour pouvoir identifier les victimes
- ▶ **Évaluer** le psychotraumatisme et les comorbidités psychiatriques et somatiques
- ▶ **Évaluer** les besoins des victimes
- ▶ **Adapter** sa posture professionnelle à l'accueil des victimes et de leurs proches
- ▶ **Définir** les modalités thérapeutiques spécifiques du psychotraumatisme
- ▶ **Mobiliser** une équipe pluridisciplinaire autour des victimes
- ▶ **Maîtriser** les notions juridiques autour des victimes et les obligations légales des professionnels
- ▶ **Identifier** les structures adaptées à la prise en charge pour orienter les victimes
- ▶ **Repérer** les structures de soutien aux professionnels accompagnant les victimes

### PROGRAMME

#### JOUR 1

- ▶ Les risques psychologiques, somatiques, comportementaux, socio-économiques et juridiques de la violence
- ▶ Les risques d'une réponse médicale et soignante non adéquate
- ▶ Le psychotraumatisme : les bases, la psychopathologie, les différents types de stress post-traumatiques
- ▶ Les signes d'alerte et d'identification des victimes
- ▶ L'évaluation des troubles et symptômes
- ▶ L'identification et le repérage des comorbidités
- ▶ Le repérage par la stratégie de questionnement
- ▶ Le cas du traumatisme vicariant

#### JOUR 2

- ▶ Quelles difficultés pour les victimes ?
- ▶ Les attitudes favorisant l'alliance thérapeutique
- ▶ Les techniques de communication et de posture pour prendre en charge
- ▶ La prise en charge : les soins immédiats /les soins post-immédiats
- ▶ Le concept de résilience
- ▶ L'identification des acteurs et de leurs rôles
- ▶ Les aspects médico-légaux
- ▶ Les structures adaptées aux victimes
- ▶ Focus sur le traumatisme des soignants

### AFR

#### PUBLIC

Tout professionnel de santé et personnel socio-éducatif des établissements de la FPH

#### ORGANISME

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

▶ 26.27/05/20  
ANFH PICARDIE - SALLE PETRUS

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

▶ 25.26/03/20  
▶ 02.03/12/20  
LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

266,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2023

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anfh.fr

# Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans

5 % des enfants dont l'âge se situe entre 0 et 6 ans sont atteints de troubles du neuro développement (TND). Plus ces derniers sont détectés tôt, plus les interventions des professionnels seront efficaces. Les enfants impactés maximiseront ainsi les chances d'obtenir une prise en charge efficace et une amélioration de leur état de santé. Leurs parcours de vie s'en trouveront ainsi simplifiés. Il est donc nécessaire pour les professionnels de santé de savoir repérer des signes d'alertes et d'être en mesure d'acquiescer une attitude ainsi qu'un mode de communication adapté, vis-à-vis du jeune et de sa famille.

## OBJECTIF

- ▶ **Définir** les étapes du développement de l'enfant de 0 à 6 ans
- ▶ **Décrire** les troubles majeurs du neuro développement
- ▶ **Identifier** les facteurs de risques ainsi que les signes d'alerte d'un TND
- ▶ **Mesurer** les enjeux du repérage précoce et des interventions à mettre en œuvre
- ▶ **Accompagner** les parents avant et/ou après le diagnostic
- ▶ **Ajuster** son propre comportement en fonction de l'enfant
- ▶ **Identifier** les différents acteurs à chaque étape du repérage au diagnostic

## PROGRAMME

### JOUR 1

- ▶ Les différentes sphères du développement classique de l'enfant : développement cérébral ; fonctions cognitives ; motricité globale et fine ; compréhension de l'oral et langage ; socialisation et développement affectif
- ▶ Évaluation du développement : tests, questionnaires parentaux...
- ▶ DSM5 Apports de cet outil diagnostic
- ▶ Que recouvrent les TND ? Présentation de chaque catégorie des troubles Neuro-développementaux

### JOUR 2

- ▶ Les facteurs de risques des TND : génétiques, biologiques, environnementaux, médicamenteux
- ▶ Focus sur les « rumeurs de risques » et explications des « signes d'Alerte » des TND
- ▶ Test, outils face aux TND pour confirmer et orienter vers un diagnostic précis
- ▶ Construction d'un référentiel des signes d'alerte des TND

### INTERSESSION

- ▶ Exploitation du référentiel des signes d'alerte

### JOUR 3

- ▶ Retour sur l'utilisation du référentiel et ajustement de l'outil si besoin
- ▶ Présentation des interventions réalisées auprès des tous-petits, après le repérage ou le diagnostic précoce : mise en avant des recommandations de bonnes pratiques et des outils conseillés pour accompagner les enfants

- ▶ Cibler dans son environnement géographique, des associations, réseaux de santé, professionnels libéraux et autres partenaires avec lesquels une collaboration présenterait un intérêt pour le suivi de l'enfant

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Formation interactive : une alternance d'apports théoriques et d'exercices pratiques Échanges portant sur le vécu et les questionnements des participants sur les TND seront également essentiels.

Outils : diaporamas, vidéos, présentations d'outils, référentiels, mises en situations, cas cliniques

### Pour aller plus loin

Découvrez Simuded@ pour entraîner les autistes à l'environnement hospitalier

<http://simusante.com/accueillir-difference-simuded/>



→ ACCÉDER AU SITE

Consultez la plateforme gratuite et nationale d'écoute et d'information permettant d'aider et d'informer les personnes avec autisme, leur entourage et les professionnels

<https://www.autismeinfoservice.fr/>



→ ACCÉDER AU SITE

## AFR

### PUBLIC

Agents relevant de la FPH  
Tout professionnel de santé et personnel socio-éducatif en relation avec des enfants

### ORGANISME

TLC

### DURÉE EN JOURS

2+1

### LIEUX & DATES

#### PICARDIE

▶ 26.27/03\_30/04/20  
ANFH PICARDIE - SALLE  
LA CONSEILLANTE

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

▶ 23.24/03\_04/05/20  
▶ 14.15/09\_12/10/20

LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

338,50 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2023

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
[e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
[c.leclerq@anhf.fr](mailto:c.leclerq@anhf.fr)

Mylène SAHIRI  
[m.sahiri@anhf.fr](mailto:m.sahiri@anhf.fr)

## AFGSU 1

Créée par décret 3 mars 2006 abrogé par celui du 30 décembre 2014 et obligatoire dans la majorité des cursus de formation des professionnels de santé et paramédical, l'Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence (AFGSU) doit permettre d'améliorer la prise en charge des urgences vitales et potentielles. Elle doit également permettre aux professionnels d'agir efficacement en cas de crise sanitaire.

### OBJECTIF

- ▶ **Acquérir** les connaissances nécessaires à l'identification d'une urgence à caractère médical et à sa prise en charge seul ou en équipe en attendant l'arrivée de l'équipe médicale en lien avec les recommandations médicales françaises de bonne pratique



Les stagiaires devront porter des vêtements confortables.

### PROGRAMME

**Module 1 durée de six heures, sous forme d'un enseignement pratique relatif à la prise en charge des urgences vitales permettant :**

- ▶ d'identifier un danger immédiat dans l'environnement et de mettre en œuvre une protection adaptée, au quotidien ;
- ▶ d'alerter le service d'aide médicale urgente (SAMU) ou le numéro interne à l'établissement de santé dédié aux urgences vitales, de transmettre les observations et de suivre les conseils donnés ;
- ▶ d'identifier l'inconscience et d'assurer la liberté et la protection des voies aériennes d'une personne inconsciente en ventilation spontanée ;
- ▶ d'identifier un arrêt cardiaque et de réaliser ou de faire réaliser une réanimation cardio-pulmonaire (RCP) de base avec matériel (défibrillateur automatisé externe) ;
- ▶ d'identifier une obstruction aiguë des voies aériennes et de réaliser les gestes adéquats ;
- ▶ d'arrêter une hémorragie externe en respectant les règles d'hygiène et les règles de protection face à un risque infectieux.

**Module 2 d'une durée de trois heures, sous forme d'un enseignement pratique relatif à la prise en charge des urgences potentielles permettant :**

- ▶ d'identifier les signes de gravité d'un malaise, d'un traumatisme osseux ou cutané et d'effectuer les gestes adéquats ;
- ▶ d'identifier les signes de gravité d'une brûlure et d'agir en conséquence ;
- ▶ d'appliquer les règles élémentaires d'hygiène ;
- ▶ en l'absence de médecin proche, de demander conseil au service d'aide médicale urgente (SAMU) ou d'appeler le numéro interne dédié, de transmettre les observations en respectant les règles déontologiques et professionnelles et de suivre les conseils donnés.

**Module 3 d'une durée de trois heures, sous forme d'un enseignement relatif aux risques collectifs permettant :**

- ▶ d'identifier un danger dans l'environnement et d'appliquer les consignes de protection adaptée (y compris en cas d'alerte des populations ou de situations d'exception au sein de l'établissement) ;
- ▶ d'identifier son rôle en cas de déclenchement de plan blanc ou de plan bleu ;
- ▶ d'être sensibilisé aux risques NRBC-E.

### AFC

#### PUBLIC

Ensemble des personnels, non professionnels de santé, exerçant au sein d'un établissement de santé, d'une structure médico-sociale

#### ORGANISME

Marché multiattributaire

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

250,00€ à 265,00 € selon organisme choisi

#### FINANCEMENT

Plan de formation  
Établissement

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

01 mars 2022

#### CONTACTS

PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

## AFGSU 1 - Recyclage

Créée par décret 3 mars 2006 abrogé par celui du 30 décembre 2014 et obligatoire dans la majorité des cursus de formation des professionnels de santé et paramédical, l'Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence (AFGSU) doit permettre d'améliorer la prise en charge des urgences vitales et potentielles. Elle doit également permettre aux professionnels d'agir efficacement en cas de crise sanitaire.

### OBJECTIF

- ▶ **Réactualiser** les connaissances portant sur les gestes et soins d'urgence en lien avec l'actualité sanitaire et scientifique



Les stagiaires devront porter des vêtements confortables.

### PROGRAMME

- ▶ Analyse de retour d'expérience lors des 4 années écoulées.
- ▶ Remobilisation des connaissances urgences vitales
- ▶ Actualisation des recommandations de la prise en charge de l'arrêt cardiaque.
- ▶ Evaluation de la performance lors de mises en situations (cas concrets).
- ▶ Accidents vasculaires cérébraux (AVC)
- ▶ Rappel et apport de connaissances sur les risques collectifs :
  - plan blanc,
  - plan blanc élargi,
  - hôpital sous tension,
  - dispositif ORSEC.

### AFC

#### PUBLIC

Ensemble des personnels, non professionnels de santé, exerçant au sein d'un établissement de santé, d'une structure médico-sociale titulaire d'une AFGSU 1 de moins de 4 ans

#### ORGANISME

Marché multiattributaire

#### DURÉE EN JOURS

0,5

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

37,00 € à 88,00 € selon organisme choisi

#### FINANCEMENT

Plan de formation  
Etablissement

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

01 mars 2022

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

## AFGSU 2

Créée par décret 3 mars 2006 abrogé par celui du 30 décembre 2014 et obligatoire dans la majorité des cursus de formation des professionnels de santé et paramédical, l'Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence (AFGSU) doit permettre d'améliorer la prise en charge des urgences vitales et potentielles. Elle doit également permettre aux professionnels d'agir efficacement en cas de crise sanitaire.

### OBJECTIF

- ▶ **Acquérir** les connaissances nécessaires en lien avec les recommandations médicales françaises de bonne pratique à l'identification d'une urgence à caractère médical et à sa prise en charge en équipe, en utilisant des techniques non invasives en attendant l'arrivée de l'équipe médicale.



Les stagiaires devront porter des vêtements confortables.

### PROGRAMME

#### Module 1 d'une durée de dix heures, sous forme d'un enseignement pratique relatif à la prise en charge des urgences vitales permettant :

- ▶ d'identifier un danger immédiat dans l'environnement et de mettre en œuvre une protection adaptée, au quotidien ;
- ▶ d'alerter le service d'aide médicale urgente (SAMU) ou le numéro interne à l'établissement de santé dédié aux urgences vitales, de transmettre les observations et de suivre les conseils donnés ;
- ▶ d'identifier l'inconscience et d'assurer la liberté et la protection des voies aériennes d'une personne inconsciente en ventilation spontanée ;
- ▶ d'identifier une obstruction aiguë des voies aériennes et de réaliser les gestes adéquats ;
- ▶ d'arrêter une hémorragie externe ;
- ▶ d'identifier un arrêt cardiaque et de réaliser ou faire réaliser une réanimation cardiopulmonaire avec le matériel d'urgence prévu (défibrillateur automatisé externe, chariot d'urgence, matériel embarqué...) ;
- ▶ de mettre en œuvre des appareils non invasifs de surveillance des paramètres vitaux ;
- ▶ d'appliquer les procédures de maintenance et de matériovigilance des matériels d'urgence.

#### Module 2 d'une durée de sept heures, sous forme d'un enseignement pratique relatif à la prise en charge des urgences potentielles permettant :

- ▶ d'identifier les signes de gravité d'un malaise, d'un traumatisme osseux ou cutané et d'effectuer les gestes adéquats ;
- ▶ d'identifier les signes de gravité d'une brûlure et d'agir en conséquence ;
- ▶ d'appliquer les règles élémentaires d'hygiène ;

- ▶ en l'absence de médecin proche, de demander conseil au service d'aide médicale urgente (SAMU) ou d'appeler le numéro interne dédié, de transmettre les observations en respectant les règles déontologiques et professionnelles et de suivre les conseils donnés ;
- ▶ prendre les mesures pour la prise en charge adaptée d'un traumatisme (matériel d'immobilisation, retrait éventuel d'un casque de motocyclette) ;
- ▶ d'effectuer ou faire réaliser un relevage et un brancardage ;
- ▶ prendre les mesures adaptées pour la mère et pour l'enfant face à un accouchement inopiné ;
- ▶ d'appliquer les règles de protection face à un risque infectieux.

#### Module 3 d'une durée de quatre heures, sous forme d'un enseignement théorique et pratique relatif aux risques collectifs permettant :

- ▶ d'identifier un danger dans l'environnement et d'appliquer les consignes de protection adaptée (y compris en cas d'alerte des populations ou de situations d'exception au sein de l'établissement) ;
- ▶ de participer à la mise en œuvre des dispositifs d'organisation de la réponse du système sanitaire aux situations sanitaires exceptionnelles (dispositif ORSAN) ;
- ▶ de s'intégrer dans la mise en œuvre des plans de secours et du plan blanc ou du plan bleu, selon le rôle prévu pour la profession exercée ;
- ▶ d'être sensibilisé aux risques NRBC-E et d'identifier son rôle en cas d'activation des dispositions spécifiques relatives aux risques NRBC-E du plan blanc, et les différents dispositifs de protection individuelle en fonction des risques.

### AFC

#### PUBLIC

Ensemble des professionnels exerçant une des professions de santé mentionnée dans la quatrième partie du code de la santé publique.

Cette attestation est également ouverte aux personnes titulaires du diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique mentionné à l'article R.451-95 du code de l'action sociale et des familles

#### ORGANISME

Marché multiattributaire

#### DURÉE EN JOURS

3

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

223,00 € à 385,00 € selon organisme choisi

#### FINANCEMENT

Plan de formation  
Établissement

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

01 mars 2022

#### CONTACTS

PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr



## AFGSU 2 - Recyclage

Créée par décret 3 mars 2006 abrogé par celui du 30 décembre 2014 et obligatoire dans la majorité des cursus de formation des professionnels de santé et paramédical, l'Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence (AFGSU) doit permettre d'améliorer la prise en charge des urgences vitales et potentielles. Elle doit également permettre aux professionnels d'agir efficacement en cas de crise sanitaire.

### OBJECTIF

► **Réactualiser** les connaissances relatives aux urgences vitales, organisée en ateliers pratiques

► **Réactualiser** les connaissances en lien avec l'actualité scientifique notamment dans le domaine de la médecine d'urgence ou de l'actualité sanitaire



Les stagiaires devront porter des vêtements confortables.

### PROGRAMME

- Analyse de retour d'expérience de la prise en charge des urgences vitales lors des 4 années écoulées.
- Remobilisation des connaissances urgences vitales.
- Accidents vasculaires cérébraux (AVC)
- Actualisation des recommandations de la prise en charge de l'arrêt cardiaque.
- Evaluation de la performance lors de mises en situations complexes (cas concrets).

- Rappel et apport de connaissances sur les risques collectifs :
  - plan blanc,
  - plan blanc élargi,
  - hôpital sous tension,
  - dispositif ORSEC.
- Risques :
  - nucléaire,
  - radiologique,
  - biologique,
  - chimique.

### AFC

#### PUBLIC

Ensemble des professionnels exerçant une des professions de santé mentionnée dans la quatrième partie du code de la santé publique.

Cette attestation est également ouverte aux personnes titulaires du diplôme d'État d'aide médico-psychologique mentionné à l'article R.451-95 du code de l'action sociale et des familles.

Être titulaire d'une AFGSU 2 de moins de 4 ans

#### ORGANISME

Marché multiattributaire

#### DURÉE EN JOURS

1

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

74,00 € à 132,00 € selon l'organisme choisi

#### FINANCEMENT

Plan de formation  
Établissement

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

01 mars 2022

#### CONTACTS

**PICARDIE**

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

## Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées

Pour optimiser le plaisir de manger des personnes accueillies, il semble pertinent de former les professionnels à la prise alimentaire et à l'environnement de la prestation repas.

L'acte de s'alimenter montre que pour satisfaire les attentes et les besoins de chaque personne accueillie, l'implication et le rôle des personnes qui préparent le repas et le distribuent, contribuent à la réalisation d'une prise en charge adaptée et personnalisée.

Ce programme propose des axes d'amélioration qui vont permettre aux résidents d'améliorer ou de conserver un statut nutritionnel compatible avec un maintien de l'autonomie et de la qualité et confort de vie.

Il interroge les professionnels sur la construction du plaisir gustatif, sur l'importance de la créativité des agents et des résidents pour améliorer leur environnement concernant la prise alimentaire. Il permet d'enrichir leur savoir-faire et savoir-être.

Il permet également aux participants de valoriser leur rôle en créant les conditions pour donner à l'instant repas toute sa noblesse et son intérêt dans la prise en soin pluridisciplinaire.

Ce programme donne toute sa signification au projet personnalisé et d'accompagnement de la personne accueillie.

### OBJECTIF

- ▶ **Connaître** les aspects physiologiques et psychologiques de l'alimentation des personnes âgées
- ▶ **Prendre** en considération l'aspect sociologique de l'acte de manger
- ▶ **Connaître** les besoins nutritionnels des personnes âgées
- ▶ **Rechercher** les situations à risques de dénutrition en présence d'une personne âgée
- ▶ **Identifier** les situations à risques des troubles de la déglutition en présence d'une personne âgée
- ▶ **Connaître** les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée
- ▶ **Adapter** l'alimentation aux besoins des personnes âgées
- ▶ **Repérer** les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée : notion « d'aliment plaisir » ambiance des repas, posture soignante lors de l'aide aux repas

### PROGRAMME

- ▶ Connaître les aspects physiologiques et psychologiques de l'alimentation des personnes âgées
- ▶ Prendre en considération l'aspect sociologique de l'acte de manger
  - Présentation des services au niveau de la prise alimentaire des personnes âgées
  - Étude du cadre réglementaire
  - Identifier les effets physiologiques du vieillissement
  - Connaître les aspects psychologiques de l'alimentation de la personne âgée. Repérer les signes qui précèdent la diminution et ou perte d'appétit
  - Connaître les aspects sociologiques de l'alimentation
- ▶ Connaître les besoins nutritionnels des personnes âgées
- ▶ Rechercher les situations à risques de dénutrition en présence d'une personne âgée
- ▶ Identifier les situations à risques des troubles de la déglutition en présence d'une personne âgée
- ▶ Connaître les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée
  - Les outils d'évaluation du statut nutritionnel
  - Les outils de diagnostic de la dénutrition
- ▶ Adapter l'alimentation aux besoins des personnes âgées
- ▶ Repérer les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée : notion « d'aliment plaisir » ambiance des repas, posture soignante lors de l'aide aux repas
  - Mettre en œuvre les conditions pour optimiser le moment repas
  - Développer l'aspect organoleptique des plats
  - Contribuer et favoriser la convivialité et les échanges

### AFC

#### PUBLIC

AS, IDE, AMP, ASH, auxiliaires de vie et personnels de cuisine

#### ORGANISME

ADVITAM

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

- ▶ 14.15/05/20
- ▶ 13.14/10/20
- ▶ 15.16/10/20

ANFH PICARDIE

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

- ▶ 19.20/03/20
- ▶ 24.25/09/20

LILLE

OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

208,00 €

#### FINANCEMENT

Plan de formation  
Etablissement

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juillet 2022

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anhf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anhf.fr

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

Les personnes fragilisées, dépendantes (personnes âgées, en situation de handicap, personnes hospitalisées pendant une longue durée ou atteintes de maladies chroniques) sont concernées par des affections bucco dentaires qui peuvent avoir un impact fort sur leur qualité de vie et leur santé. La question de la formation est un facteur clé dans la prise en charge de l'hygiène bucco-dentaire des personnes accueillies en institution. C'est le principal levier sur lequel il est possible d'agir à court terme et de manière durable.

## OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** l'environnement anatomique et physiologique de la sphère bucco-dentaire
- ▶ **Observer** l'état bucco-dentaire (constat de départ) et repérer les symptômes révélant une problématique bucco-dentaire
- ▶ **Repérer** les risques de détérioration de l'état général des personnes accueillies au regard des problèmes de santé bucco-dentaires
- ▶ **Prodiguer** des soins d'hygiène bucco-dentaires en tenant compte de l'autonomie de la personne et de son projet de soin

## PROGRAMME

### JOUR 1

- ▶ Les pratiques en lien avec l'hygiène bucco-dentaire au sein des établissements représentés
- ▶ L'environnement bucco-dentaire : repères anatomiques
- ▶ Les soins d'hygiène bucco-dentaire : démarche et outils

### JOUR 2

- ▶ Les techniques et postures contribuant à l'hygiène et aux soins bucco-dentaires
- ▶ Brossage des dents, soins de bouche, soins de prothèses : expérimentations
- ▶ L'installation de la personne, la communication, l'information du résident/patient et des familles
- ▶ Les procédures et pratiques à mettre en œuvre au sein des structures

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Nos principes pédagogiques mettent l'accent sur une pédagogie active et réflexive, basée tant sur l'analyse des pratiques professionnelles que sur l'acquisition/ approfondissement des connaissances/compétences. Afin de répondre aux objectifs, la formation se fera dans un aller-retour entre :

- . Des analyses de situations et de pratique,
- . Des apports adaptés aux besoins et aux objectifs de la formation,
- . Des exercices et des expérimentations suivies de débriefing

## AFC

### PUBLIC

Cadres de santé, IDE, AS, AMP, AVS en Gériatrie, USLD, SSR, Santé mentale, Unité de soins palliatifs, services de cardiologie, oncologie, réanimation...

### ORGANISME

IFSO

### DURÉE EN JOURS

2

### LIEUX & DATES

#### PICARDIE

A DÉTERMINER

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

A DÉTERMINER

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

250,00€

### FINANCEMENT

Plan de formation  
Etablissement

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 décembre 2022

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anhf.fr

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

EN COURS D'ACHAT

AFC
<p><b>PUBLIC</b> Tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées</p>
<p><b>ORGANISME</b> A déterminer</p>
<p><b>DURÉE EN JOURS</b> A déterminer</p>
<p><b>LIEUX &amp; DATES</b></p> <p><b>PICARDIE</b> A DÉTERMINER</p> <p><b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> A DÉTERMINER</p>
<p><b>COÛT PÉDAGOGIQUE</b> par agent sur la base d'un groupe de 10 personnes A déterminer</p>
<p><b>FINANCEMENT</b> Plan de formation Établissement</p>
<p><b>VALIDITÉ DU MARCHÉ</b> En cours d'achat</p>
<p><b>CONTACTS</b></p> <p><b>PICARDIE</b> <i>Emmanuelle DUPÉ</i> <i>e.dupe@anhf.fr</i></p> <p><b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> <i>Cathy LECLERCQ</i> <i>c.leclerq@anhf.fr</i></p> <p><i>Mylène SAHIRI</i> <i>m.sahiri@anhf.fr</i></p>

# Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD

Le contexte des EHPAD et des USLD est une situation de tension associant de multiples souffrances. Les soignants se plaignent de manque de moyens humains et matériels. Les familles se plaignent d'une baisse de la qualité des soins et leurs messages sont relayés par les médias avec de multiples signalements de lieux mis en cause pour des maltraitances. L'absence d'activités ludiques et récréatives, associée à un vécu de solitude va conduire 80% des résidents à des troubles du comportement, soit sur un mode déficitaire avec un repli en chambre et un refus des sollicitations pouvant aboutir à un syndrome de glissement, soit sur un mode productif avec de la violence et des passages à l'acte pouvant aller jusqu'à l'agression d'autres résidents et des suicides. Ces troubles du comportement sont d'autant plus sévères qu'il existe une baisse cognitive (Alzheimer ou une autre maladie neuro-évolutive) et/ou une souffrance psychologique parfois liée à une maladie psychiatrique connue, méconnue ou cachée par les familles.

## OBJECTIF

- **S'approprier** le cadre réglementaire et s'engager dans un enjeu humain
- **Identifier** les modes de communication adaptés pour diminuer le risque de survenue de troubles du comportement
- **Cerner** les besoins pour les satisfaire et repérer les symptômes
- **Adapter** la relation dans l'aide aux actes de la vie quotidienne pour être perçu comme bien traitant
- **Ajuster** la relation d'aide aux comportements qui épuisent émotionnellement, aux situations de violence, de refus, aux demandes excessives, aux paroles suicidaires et délirantes
- **Proposer** des interventions psycho-sociales adaptées au projet de vie personnalisé et aux ressources
- **Acquérir** des moyens pour transformer les activités quotidiennes en activités récréatives (corporelles, artistiques, ateliers souvenir favorisant les réminiscences, activités sensorielles et émotionnelles).



### PRÉREQUIS :

Vouloir s'engager dans une démarche réflexive d'amélioration des pratiques professionnelles relative à la personnalisation de l'aide visant à diminuer les troubles du comportement

## PROGRAMME

### JOUR 1 : l'HAS, les risques, l'enjeu humain, les piliers, les besoins et l'aide au quotidien

MATIN

- Le cadre et les enjeux de la relation d'aide en psychogériatrie
- La prévention des troubles par une communication utilisant la confiance en soi, la communication, la relation

APRÈS-MIDI

- Les besoins et les symptômes d'une détresse psychologique
- APP 1 : la sollicitation dans les actes de la vie quotidienne

### JOUR 2 : répondre de manière adaptée à chaque type de trouble comportemental

MATIN

- Les troubles du comportement qui épuisent les professionnels
- APP 1 : la pose de limite et la recherche d'alternatives aux sédations et aux contentions

APRÈS-MIDI

- APP 2 : l'acceptation des refus et la capacité à partir pour mieux revenir et négocier
- APP 3 : la capacité à entendre des paroles suicidaires et délirantes

### JOUR 3 : les interventions psychosociales, les médiations et les activités pour apaiser les résidents violents et sortir de l'apathie les résidents en retrait

MATIN

- Le contexte des interventions psychosociales, pourquoi et pour qui ?
- Les interventions accompagnant l'aide dans les actes quotidiens

APRÈS-MIDI

- Les interventions artistiques
- Les interventions facilitant les réminiscences
- Les interventions facilitant les émotions et les plaisirs sensoriels

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES :

Apports cognitifs délivrés en utilisant une pédagogie inversée selon Montessori / Méthode HAS de la simulation en santé (filmée ou non) / Analyse des pratiques professionnelles : mise en situation

## AFR

### PUBLIC

Tous professionnels des EHPAD et USLD

### ORGANISME

AFAR

Marché multi-attributaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation pour prendre connaissance de l'ensemble des programmes

### DURÉE EN JOURS

2+1

### LIEUX & DATES

#### PICARDIE

A DÉTERMINER

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

A DÉTERMINER

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

356,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2023

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anhf.fr

# Dépendance iatrogène : comprendre et prévenir

## Limiter la dépendance iatrogène chez les personnes âgées fragiles hospitalisées

### OBJECTIF

- ▶ **Remobiliser** les connaissances sur la fragilité des personnes
- ▶ **S'approprier** le concept de la dépendance iatrogène et savoir repérer les facteurs de risque de dépendance liée à l'hospitalisation - facteurs prédisposants liés au patient
- ▶ **Approfondir** les causes de la dépendance iatrogène et les interventions
- ▶ **Mise en œuvre** des stratégies d'intervention et de prévention

### PROGRAMME

#### AFC

##### PUBLIC

Professionnels de santé

##### ORGANISME

A déterminer

##### DURÉE EN JOURS

A déterminer

##### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

1

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

1

##### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

A déterminer

##### FINANCEMENT

Plan de formation  
Etablissement

##### VALIDITÉ DU MARCHÉ

En cours d'achat

##### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anh.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anh.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anh.fr

EN COURS D'ACHAT

## Travailler la nuit

L'activité des soins la nuit, l'impact de la nuit sur les patients/résidents, la confrontation du personnel soignant à des situations particulières et le relatif isolement, entraînent une spécificité de l'intervention, un regard particulier sur la responsabilité et impliquent un développement de compétences spécifiques :

- répondre à l'angoisse des usagers,
- faire face à des situations d'urgence,
- assurer une continuité des soins à travers les transmissions et des dispositifs de coordination avec les équipes de jour.

De plus, l'horloge biologique, par la nécessité de se tenir éveillé la nuit et de récupérer le jour, tout en faisant face aux impératifs sociaux et familiaux, n'est pas sans risque de retentissement sur l'équilibre personnel. Cela nécessite une organisation spécifique pour prévenir au mieux ces risques.

### OBJECTIF

- ▶ **Réfléchir** sur ses représentations du travail de nuit
- ▶ **Connaître** la législation
- ▶ **Identifier** et comprendre les conséquences physiologiques, psychologiques et sociales du travail de nuit
- ▶ **Verbaliser** sur le sentiment d'isolement et positiver en y découvrant les avantages
- ▶ **Identifier** les causes de l'anxiété nocturne des résidents/patients et mettre en œuvre des attitudes adaptées
- ▶ **Améliorer** la gestion des problèmes liés à la prise en charge des personnes démentes, souffrantes, en fin de vie
- ▶ **Améliorer** la gestion des problèmes liés au bruit la nuit
- ▶ **Gérer** les risques liés à la nuit : situations d'urgence et sécurisation du bâtiment
- ▶ **Concrétiser** la solidarité jour-nuit

### PROGRAMME

#### Préambule

- ▶ Travail de nuit : une organisation et des besoins différents
- ▶ Regards sur les pratiques des professionnels de nuit

#### Le travail de nuit... du côté de la Loi

- ▶ La législation autour du travail de nuit
- ▶ Focus sur une difficulté rencontrée par les personnels de nuit

#### Le travail de nuit... du côté du professionnel

- ▶ J'identifie les conséquences du travail de nuit
- ▶ Je comprends ces difficultés
- ▶ Je verbalise mon sentiment d'isolement la nuit
- ▶ Les avantages à travailler la nuit

#### ▶ Le travail de nuit... du côté de la personne accueillie

- ▶ Pourquoi les personnes sont-elles plus anxieuses la nuit ?
- ▶ Quelle attitude adopter ? Que dire ? Que faire ?
- ▶ Les personnes souffrant de démence : Mener une réflexion éthique entre le niveau de risques acceptables, la liberté d'aller et venir et le risque de chûtes
- ▶ Gérer la douleur
- ▶ Les personnes en fin de vie
- ▶ Un motif de plainte récurrent des patients/résidents : le bruit la nuit
- ▶ Organiser les soins en les adaptant au repos de la personne
- ▶ Focus sur la sécurité de l'usager

#### Le travail de nuit... du côté de l'équipe de jour

- ▶ Optimiser les relations entre équipes de jour et de nuit
- ▶ Les transmissions entre les équipes - les moyens
- ▶ L'élaboration et la mise en œuvre d'outils nécessaires à l'amélioration de la coordination
- ▶ L'organisation de la nuit

### AFR

#### PUBLIC

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

#### ORGANISME

FORMA SANTE

#### DURÉE EN JOURS

3

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

- ▶ 06.07.08/04/20
  - ▶ 19.20/05\_27/05/20
  - ▶ 15.16/09\_23/09/20
  - ▶ 17.18/11\_25/11/20
- ANFH PICARDIE

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

- ▶ 15.16.17/06/20
  - ▶ 05.06.07/10/20
- LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

338,75 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

4 septembre 2021

#### CONTACTS

##### PICARDIE

*Emmanuelle DUPÉ*  
[e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Cathy LECLERCQ*  
[c.leclerq@anhf.fr](mailto:c.leclerq@anhf.fr)

*Mylène SAHIRI*  
[m.sahiri@anhf.fr](mailto:m.sahiri@anhf.fr)

## Module 1 → Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail (QVT)

Pour les établissements sanitaires et médico-sociaux, la Qualité de Vie au Travail (QVT) se positionne au cœur de nombreux enjeux notamment pour soutenir l'amélioration du quotidien des équipes. Cependant, pour inscrire durablement la qualité de vie au travail dans les pratiques, les équipes ont besoin de développer des repères collectifs et une culture commune autour de la QVT. L'ANFH met à disposition de ses adhérents, une formation-action pour devenir un acteur opérationnel de la promotion de la QVT et la faire partager dans un collectif de travail, en bénéficiant d'une dynamique de réseau et d'apports de consultant-formateur Expert.

### OBJECTIF

- ▶ **Définir** le concept de qualité de vie au travail
- ▶ **Connaître** la réglementation et les ressources en matière de QVT
- ▶ **Analyser** sa pratique au regard de l'organisation collective
- ▶ **Adopter** la posture en faveur du développement de la QVT dans le collectif de travail

### PROGRAMME

#### 1<sup>ère</sup> journée

##### La notion de Qualité de Vie au Travail

- ▶ Repères multidimensionnels/réglementaires
- ▶ Acteurs internes à rassembler
- ▶ Enjeux humains, économiques, juridiques et corrélation avec la qualité des soins

##### L'implication des acteurs dans la QVT et la promotion auprès des équipes

- ▶ Situation particulière de l'hôpital et la QVT
- ▶ Accompagnement des changements et prise en compte du facteur humain
- ▶ Déterminants de la QVT relevant des actions quotidiennes de l'encadrement

**INTERSESSION** avec Plan d'action Personnalisé

#### 2<sup>ème</sup> journée

##### Etat des lieux : espaces de discussion du travail

##### Retour d'expériences des actions conduites

- ▶ Organisation apprenante avec l'accueil de nouveaux arrivants...
- ▶ Analyse de l'activité suite à un dysfonctionnement relevé...
- ▶ Environnement de travail suite à des travaux...
- ▶ Réponses et conseils face aux situations vécues

##### La posture en faveur du développement de la QVT

- ▶ Communication et accès à l'information
- ▶ Équité et justice organisationnelle
- ▶ Accompagnement des changements
- ▶ Exemplarité, soutien et droit d'expression
- ▶ Identification de ses relais et limites

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Ateliers pratiques à partir de séquences vidéo et d'études de cas

Mises en situation et analyse réflexive des attitudes facilitatrices

Apports de méthodes de dynamique collective transposable dans les activités des participants

Plan d'action personnalisé avec intersession et suivi du consultant-formateur Expert

### AFR

#### PUBLIC

Ensemble des personnes médicaux et non médicaux des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux

#### ORGANISME

AXXIS FORMATION SANTE  
Marché multi-attributaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation pour prendre connaissance de l'ensemble des programmes

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

**PICARDIE**  
A DÉTERMINER

**NORD-PAS-DE-CALAIS**  
A DÉTERMINER

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

329,90 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

5 décembre 2021

#### CONTACTS

**PICARDIE**  
Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

**NORD-PAS-DE-CALAIS**  
Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anhf.fr



## Module 2 → Piloter une démarche de qualité de vie au travail.

Pour les établissements sanitaires et médico-sociaux, la qualité de vie au travail (QVT) se positionne au cœur de nombreux enjeux associés au projet social d'établissement, à la démarche de certification, à l'amélioration du quotidien des équipes... pour autant, le pilotage d'une démarche de QVT peut apparaître complexe et freiner des initiatives. Pour accompagner les établissements dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de la QVT, l'ANFH met à disposition de ses adhérents, une formation-action pour concevoir et conduire une démarche de QVT adaptée à votre établissement, en bénéficiant d'une dynamique de réseau et d'apports de consultant-formateur expert.

### OBJECTIF

- ▶ **Définir** le concept de qualité de vie au travail
- ▶ **Identifier** les différentes étapes d'élaboration d'une démarche de QVT
- ▶ **S'approprier** les outils mobilisables et les indicateurs
- ▶ **Se positionner** comme manager dans l'animation d'une démarche de QVT
- ▶ **Co-construire** un plan d'expérimentation avec l'ensemble des acteurs

### PROGRAMME

#### 1<sup>ère</sup> JOURNÉE

##### La notion de Qualité de Vie au Travail

- ▶ Repères multidimensionnels/réglementaires
- ▶ Acteurs internes à rassembler
- ▶ Enjeux et lien avec la qualité des soins (HAS)

##### Le cadrage stratégique de la démarche QVT

- ▶ Périmètre pour l'établissement
- ▶ Circuits décisionnels du projet
- ▶ Nature du projet (expérimentation)
- ▶ Projet social et liens avec l'offre de soins

#### 2<sup>ème</sup> JOURNÉE

##### Comment engager une démarche de QVT ?

- ▶ Pilotage d'une démarche globale (pluridisciplinaire et décisionnelle) Santé au Travail Management et Organisation
- ▶ Approche participative et dynamique collectif de dialogue/logique en réseau
- ▶ Mobilisation des acteurs dans le processus de dialogue et de négociation

##### Le diagnostic préalable au pilotage QVT

- ▶ Déterminants de la QVT (organisation, accompagnement du changement, relations de travail, santé et sécurité au travail...)
- ▶ Composantes et indicateurs clés de mesure et de suivi

### INTERSESSION

#### 3<sup>ème</sup> JOURNÉE

##### Retour d'expériences sur l'expérimentation conduite pendant l'intersession

- ▶ La QVT dans le projet social
- ▶ La QVT dans le projet de réaménagement d'une unité de soins
- ▶ Réponse et conseil face à des situations vécues

##### La posture dans la promotion de la qualité de vie au travail au sein des collectifs de travail :

- ▶ Équité et justice organisationnelle
- ▶ Communication et accès à l'information
- ▶ Accompagnement des changements
- ▶ Exemplarité, soutien, droit d'expression
- ▶ Pratique de l'expérimentation

### INTERSESSION avec plan d'action Hotline du consultant-formateur pour le suivi et l'accompagnement

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Méthodes et outils pratiques directement transposables, ateliers et études de cas, plan d'action personnalisé avec intersession favorable au retour d'expérience, hotline du consultant-formateur

### AFR

#### PUBLIC

Équipes de direction, chefs de pôle, présidents de CME, équipe d'encadrement des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux

#### ORGANISME

AXXIS FORMATION SANTE  
Marché multi-attributaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation pour prendre connaissance de l'ensemble des programmes

#### DURÉE EN JOURS

3

#### LIEUX & DATES

PICARDIE  
A DÉTERMINER

NORD-PAS-DE-CALAIS  
A DÉTERMINER

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

453,40 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

5 décembre 2021

#### CONTACTS

PICARDIE  
Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

NORD-PAS-DE-CALAIS  
Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr

## Se préparer à la retraite

EN COURS D'ACHAT

### AFR

#### PUBLIC

Tous les professionnels de la FPH

#### ORGANISME

A déterminer

#### DURÉE EN JOURS

A déterminer

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

A DÉTERMINER

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

A DÉTERMINER

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

A déterminer

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

en cours d'achat

#### CONTACTS

##### PICARDIE

*Emmanuelle DUPÉ*  
e.dupe@anh.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Cathy LECLERCQ*  
c.leclerq@anh.fr

*Mylène SAHIRI*  
m.sahiri@anh.fr

## Gestion du temps

EN COURS D'ACHAT

AFR
<b>PUBLIC</b>
<b>ORGANISME</b> A déterminer
<b>DURÉE EN JOURS</b> A déterminer
<b>LIEUX &amp; DATES</b>
<b>PICARDIE</b> A DÉTERMINER
<b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> A DÉTERMINER
<b>COÛT PÉDAGOGIQUE</b> par agent sur la base d'un groupe de 10 personnes 260,00€
<b>FINANCEMENT</b> Fonds mutualisés ANFH
<b>VALIDITÉ DU MARCHÉ</b> En cours d'achat
<b>CONTACTS</b>
<b>PICARDIE</b> Emmanuelle DUPÉ e.dupe@anhf.fr
<b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> Cathy LECLERCQ c.leclerq@anhf.fr
Mylène SAHIRI m.sahiri@anhf.fr

## Gestion du stress

EN COURS D'ACHAT

### AFR

#### PUBLIC

#### ORGANISME

A déterminer

#### DURÉE EN JOURS

A déterminer

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

A DÉTERMINER

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

A DÉTERMINER

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

260,00€

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

En cours d'achat

#### CONTACTS

##### PICARDIE

*Emmanuelle DUPÉ*

*e.dupe@anhf.fr*

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Cathy LECLERCQ*

*c.leclerq@anhf.fr*

*Mylène SAHIRI*

*m.sahiri@anhf.fr*

## Gestion des conflits

EN COURS D'ACHAT

AFR
<b>PUBLIC</b>
<b>ORGANISME</b> A déterminer
<b>DURÉE EN JOURS</b> A déterminer
<b>LIEUX &amp; DATES</b>
<b>PICARDIE</b> A DÉTERMINER
<b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> A DÉTERMINER
<b>COÛT PÉDAGOGIQUE</b> par agent sur la base d'un groupe de 10 personnes 260,00€
<b>FINANCEMENT</b> Fonds mutualisés ANFH
<b>VALIDITÉ DU MARCHÉ</b> En cours d'achat
<b>CONTACTS</b>
<b>PICARDIE</b> Emmanuelle DUPÉ e.dupe@anhf.fr
<b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> Cathy LECLERCQ c.leclerq@anhf.fr
Mylène SAHIRI m.sahiri@anhf.fr

## Communiquer efficacement

EN COURS D'ACHAT

### AFR

#### PUBLIC

#### ORGANISME

A déterminer

#### DURÉE EN JOURS

A déterminer

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

A DÉTERMINER

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

A DÉTERMINER

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

260,00€

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

En cours d'achat

#### CONTACTS

##### PICARDIE

*Emmanuelle DUPÉ*

*e.dupe@anh.fr*

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Cathy LECLERCQ*

*c.leclerq@anh.fr*

*Mylène SAHIRI*

*m.sahiri@anh.fr*

## Bien jouer son rôle de référent

EN COURS D'ACHAT

AFR
<b>PUBLIC</b>
<b>ORGANISME</b> A déterminer
<b>DURÉE EN JOURS</b> A déterminer
<b>LIEUX &amp; DATES</b>
<b>PICARDIE</b> A DÉTERMINER
<b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> A DÉTERMINER
<b>COÛT PÉDAGOGIQUE</b> par agent sur la base d'un groupe de 10 personnes A déterminer
<b>FINANCEMENT</b> Fonds mutualisés ANFH
<b>VALIDITÉ DU MARCHÉ</b> En cours d'achat
<b>CONTACTS</b>
<b>PICARDIE</b> Emmanuelle DUPÉ e.dupe@anhf.fr
<b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> Cathy LECLERCQ c.leclerq@anhf.fr
Mylène SAHIRI m.sahiri@anhf.fr

## Améliorer ensemble le travail au quotidien

Comment bien travailler en équipe ? Une équipe n'est pas seulement un rassemblement d'individus. Une équipe doit être un véritable groupe de travail. Chaque membre de l'équipe doit œuvrer non pas individuellement mais avec tous les autres pour atteindre un objectif commun. Ils doivent pour cela partager des valeurs communes et une vision du travail à accomplir.

Associer les agents aux réflexions sur l'amélioration de leur organisation journalière renforce le sens au travail et permet de contribuer à la reconnaissance et au bien-être.

Cette formation a pour objectif d'associer dans un même dispositif encadrants et équipe autour d'un projet et d'axes d'amélioration identifiés.

### OBJECTIF

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



La formation sera mise en place à la demande des établissements et le groupe sera constitué à la fois de personnels d'encadrements et d'agents.

### PROGRAMME

#### JOUR 1

- ▶ Les points clés de la conduite participative
- ▶ Canaliser ses propres tensions ainsi que celles de ses collaborateurs
- ▶ Anticiper les situations et relations difficiles
- ▶ Être au clair sur ses propres sources de motivation ou de démotivation
- ▶ Être au clair sur les règles de fonctionnement de l'équipe
- ▶ Repositionner les bases opérationnelles au travail en équipe
- ▶ Savoir choisir la démarche la plus adaptée à la situation
- ▶ Les dispositifs d'évaluation et de suivi
- ▶ Savoir utiliser des outils d'évaluation simples
- ▶ Identifier les axes de progression et leur associer des objectifs réalistes
- ▶ Utiliser les outils d'analyse et tableaux de bord pour analyser son organisation
- ▶ Proposer des leviers d'amélioration

#### JOUR 2

- ▶ Apprendre à se dégager de sa réactivité
- ▶ Savoir exprimer une demande, un refus et faire des propositions
- ▶ Savoir prendre en compte des besoins de l'autre, source d'une communication inefficace
- ▶ Identifier collectivement les freins et les leviers à la participation
- ▶ Les outils et des méthodes favorisant la participation

#### JOUR 3

- ▶ Aider à comprendre les liens et les complémentarités
- ▶ S'organiser ensemble
- ▶ Mettre en place une synergie d'action commune concrète et précise

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

En fonction du nombre de participants il sera créé deux ou trois équipes qui vont tout au long de la formation être mises en situation de co-construction d'un projet d'amélioration formalisé

Les moyens et outils seront variés et incluront :

- Des fiches pratiques
- Des illustrations.
- Des cas concrets

Cette synergie de travail sur un temps dédié vise à faire évoluer les représentations et postures de chacun en matière de démarche collective de résolution de problème et à coconstruire sur ces trois jours un « projet test » d'amélioration de façon participative et guidée par le formateur.

### AFR

#### PUBLIC

Tous les professionnels de la FPH

Formation à envisager au sein d'un établissement, service ou site

#### ORGANISME

CEDRE SANTE EVOLUTION

Marché multi-attributaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation pour prendre connaissance de l'ensemble des programmes

#### DURÉE EN JOURS

2+1

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

A DÉTERMINER

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

A DÉTERMINER

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

285,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2023

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anf.fr



## De la Prévention des RPS à la QVT

Le contexte fortement évolutif et contraignant pour les établissements de la Fonction Publique Hospitalière engendre des risques psychosociaux pour les professionnels. Aussi, devient-il prioritaire, comme le rappelle la Haute Autorité de Santé, de promouvoir une démarche de qualité de vie au travail pour concilier la performance des établissements et l'amélioration des conditions de travail. La présente formation vise à sensibiliser tous professionnels médicaux et non médicaux sur l'importance de s'inscrire dans les démarches de qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux en identifiant les liens de ces deux approches pour capitaliser l'existant.

### OBJECTIF

- **Comprendre** les risques psychosociaux
- **Identifier** les facteurs et détecter les situations à risque
- **S'impliquer** individuellement dans une démarche de prévention des risques psychosociaux pour favoriser le bien-être au travail
- **Faire** le lien avec la qualité de vie au travail et s'approprier ses composantes



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 ou la poursuite d'une démarche institutionnelle.

### PROGRAMME

**Identifier les enjeux de prévention des risques psychosociaux (RPS) et de la promotion de la qualité de vie au travail (QVT)**

- Contexte évolutif et contraignant actuel
- Enjeux humains, juridiques, de performance
- Politiques publiques sur la QVT dans la FPH

**Distinguer les concepts de risques psychosociaux et de QVT**

- Rapport de l'homme au travail
- Clarification des notions : RPS, QVT, manifestations des RPS

**Identifier les facteurs de RPS pour repérer les situations à risques - identifier les éléments qui influent sur QVT et faire des liens avec leur action sur les facteurs de RPS**

- Les 6 facteurs de risques psychosociaux
- Le repérage des signes de souffrance
- Notion de situation-problème et familles de tensions principales
- Le triptyque déterminant la qualité de vie au travail
- Les différents éléments constitutifs de chaque déterminant - Les conditions et leviers à la qualité de vie au travail

**Connaître les étapes et les principes des démarches de prévention des RPS et de promotion de la QVT**

- Démarche projet dans les 2 cas
- La démarche de prévention des risques psychosociaux : les 3 niveaux de prévention - les 4 axes sur lesquels agir
- La démarche de promotion de la qualité de vie au travail : ses 4 étapes - ses principes et conditions de réussite

**Se situer dans les démarches de prévention des RPS et de promotion de la QVT**

- Caractère participatif à 3 niveaux - Place et rôles de chaque acteur
- Focus 1 sur les acteurs du pilotage
- Focus 2 sur les encadrants médicaux et non médicaux
- Focus 3 sur chaque professionnel : actions à titre individuel et à titre collectif

### AFR

#### PUBLIC

Tout professionnel de la FPH (toutes filières confondues)

#### ORGANISME

ANTIDOTE EXPERTISE

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

► 14.15/05/20  
ANFH PICARDIE - SALLE LA FLEUR

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

► 23.24/03/20  
► 24.25/09/20  
LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

230,00€

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

16 octobre 2021

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anhf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anhf.fr

## Module 1 → Prévention et gestion en communication positive des situations de violence et d'agressivité

Les professionnels des institutions sanitaires, médicosociales et sociales sont souvent confrontés à des situations de violences ou d'agressivité. Les facteurs, d'éclosion de ces situations sont divers. L'entrée en établissement, les personnalités, les pathologies sont autant de facteurs qui, combinés, peuvent conduire à des interactions violentes entre les usagers et le personnel et parfois même avec les proches ou entre collègues.

### OBJECTIF

- ▶ **Connaître** et mieux comprendre les phénomènes d'agressivité et de violence et en appréhender les spécificités en milieu d'accompagnement et de soin
- ▶ **Comprendre** et analyser les processus et facteurs d'agressivité et de violence
- ▶ **Savoir** prévenir un comportement agressif et mettre en pratique des outils de communication en cas de conflits avérés avec agressivité
- ▶ **Cerner** et s'approprier les pratiques attendues face à une situation de violence
- ▶ **Gérer** l'agressivité et la violence avec des personnes souffrant de troubles de comportements et/ou de démence
- ▶ **Gérer** l'après crise : Savoir communiquer en équipe dans les situations rencontrées et en tirer les enseignements
- ▶ **Savoir** organiser la prévention de l'agressivité et de la violence au niveau institutionnel

### PROGRAMME

- ▶ La définition de la violence et de l'agressivité à travers différentes approches
- ▶ Les formes d'expression de la violence et l'agressivité
- ▶ Le repérage de l'agressivité
- ▶ La spécificité du milieu sanitaire et médico-social
- ▶ Le recueil de données en individuel et en collectif en vue d'une analyse de la pratique
- ▶ Les facteurs explicatifs des comportements dits « agressifs »
- ▶ Les mécanismes qui conduisent à la violence
- ▶ Prévenir et ne pas susciter de situations de violence et d'agressivité
- ▶ En cas de situation conflictuelle avérée avec agressivité, comment la recevoir et comment la désamorcer ?
- ▶ Les signes pouvant annoncer un passage à l'acte violent
- ▶ La gestion d'une situation de violence
- ▶ L'analyse de la situation a posteriori
- ▶ Quand la maladie agit sur l'humeur et le comportement de la personne avec plus ou moins d'intensité...
- ▶ La nécessité de parler des moments difficiles de violence : pourquoi ?
- ▶ Le rôle de l'équipe
- ▶ Comment mener une réflexion collective sur les conditions de sécurité ?
- ▶ Les repères juridiques
- ▶ La politique de prévention et de traitement de la violence au niveau de l'institution

### AFR

#### PUBLIC

Tout public

#### ORGANISME

FORMA SANTE

#### DURÉE EN JOURS

3

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

- ▶ 12.13/03\_30/03/20
  - ▶ 02.03/06\_22/06/20
  - ▶ 04.05/06\_24/06/20
  - ▶ 02.03/12\_16/12/20
- ANFH PICARDIE

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

- ▶ 05.06/03\_26/03/20
  - ▶ 17.18/09\_05/10/20
- LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

373,50 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

07 juin 2021

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anhf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anhf.fr

## Module 2 → Apprentissage de techniques élémentaires de préservation face à des personnes au comportement violent avéré ou à la gestuelle incontrôlable

Les professionnels des secteurs sanitaires et médico sociaux se trouvent placés à l'interface de deux sources de pression qui peuvent s'opposer : celle d'un système institutionnel complexe et contraignant où s'exercent des formes de pouvoirs multiples et celle des attentes/demandes/inquiétudes des usagers et de leurs proches (sans parler de leur pathologie et d'éventuels troubles du comportement).

Dans ce contexte, le patient et son entourage peuvent devenir agressifs. Si l'agressivité est un phénomène naturel, indispensable à la vie, elle dérape parfois (cris, insultes, provocations, coups) laissant le champ libre à la brutalité, brisant tout lien d'humanité.

Lorsque tout dialogue devient impossible, que le professionnel subit une violence physique, il doit savoir se protéger, neutraliser et contrôler son agresseur dans l'intérêt de tous. Pour cela, il doit apprendre à ne pas répondre à la violence par une autre forme de violence mais à répondre en utilisant sa puissance ; il s'agit donc pour le participant de découvrir son potentiel de force...

### OBJECTIF

- ▶ **Savoir** désamorcer une situation de violence
- ▶ **Avoir** la bonne attitude psychologique en cas d'agression
- ▶ **Maîtriser** les techniques de neutralisation
- ▶ **Maîtriser** les techniques de défense
- ▶ **Maîtriser** les situations les plus couramment rencontrées



**PRÉREQUIS POUR CE MODULE :** Avoir suivi le module 1 ou pouvoir justifier de sa participation à une formation équivalente dans les 4 dernières années.

**DEMANDE DE MATÉRIEL SPÉCIFIQUE :**

- Matelas de gym (épais) et/ou coussins pour amortir les chutes
- Les stagiaires devront avoir des vêtements souples et adaptés aux exercices physiques proposés
- Les stagiaires ne doivent présenter aucune fragilité articulaire ou osseuse ou toutes autres contre-indications aux techniques de self défense.

### PROGRAMME

- ▶ Les signes pouvant annoncer un passage à l'acte violent
- ▶ La violence : comment la désamorcer ?
- ▶ Les attitudes et postures de base face à une personne agressive
- ▶ Les techniques permettant de neutraliser son agresseur
- ▶ La violence : comment se défendre ?
- ▶ La décompression après la crise

### AFR

#### PUBLIC

Tout public

#### ORGANISME

FORMA SANTE

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

- ▶ 25.26/03/20
- ▶ 16.17/09/20

ANFH PICARDIE - SALLE PETRUS

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

- ▶ 23.24/03/20
- ▶ 14.15/09/20

LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

267,50 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

07 juin 2021

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anhf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anhf.fr

# PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE

## FINANCEMENT

Plan de formation  
Etablissement

## MODULES POUR LES FORMATEURS

- M1** Acquérir des connaissances de base en prévention des risques (Ce module E-learning est un prérequis obligatoire à la formation de formateur PRAP)
- M2** Devenir Formateur en Prévention des Risques liés à l'Activité Physique dans les secteurs Sanitaire et Social (PRAP2S)
- M4** Maintenir et actualiser ses connaissances de Formateur en Prévention des Risques liés à l'Activité Physique dans les secteurs Sanitaire et Social (PRAP2S)

## MODULE POUR LES RÉFÉRENTS

- M3** Devenir pilote d'une démarche Santé et Performance dans le secteur sanitaire et social

## Module 1 → Acquérir des connaissances de base en prévention des risques

### OBJECTIF

► **Acquérir** des connaissances de base en santé et sécurité au travail.

► **S'initier** à des démarches de prévention des risques professionnels.



#### PRÉREQUIS

Pour suivre cette autoformation, l'apprenant doit disposer d'un ordinateur équipé d'une carte son, d'une imprimante et d'un accès à Internet. Cette formation est un prérequis obligatoire à la formation de formateur PRAP.

### PROGRAMME

**Module 1 : S'initier à la prévention des risques professionnels.**

► Enjeux et valeurs, acteurs internes et externes, accidents du travail et maladies professionnelles...

**Module 2 : Comprendre les liens entre travail et santé.**

► Composantes d'une situation de travail, du travail prescrit à l'activité, déterminants de l'activité, variabilité et aléas, activité de travail, santé au travail...

**Module 3 : Comprendre l'accident de travail.**

► Réactions immédiates, pluricausalité, faits, enquête, mécanisme de l'accident, arbre des causes, de l'analyse à la prévention...

**Module 4 : Participer à l'évaluation des risques professionnels**

► Pourquoi évaluer les risques professionnels, s'engager dans une démarche, identifier les risques, analyser les risques...

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Chaque module est composé d'un contenu interactif en ligne : fictions animées, écrans d'information, exercices auto-évaluatifs. Des témoignages de professionnels apportent des éléments vivants et concrets.

Des fiches aide-mémoire téléchargeables complètent le contenu de cette autoformation.

### VALIDATION

A la fin de chaque module, un questionnaire en ligne permet de s'auto-évaluer. La réussite au questionnaire déclenche la validation du module et le passage au module suivant.

La validation des quatre modules permet d'obtenir une attestation de réussite (format PDF, téléchargeable pendant 30 jours uniquement après la validation des 4 modules).

### MODALITÉS D'INSCRIPTION

Inscription automatique en ligne : [www.eformation-inrs.fr](http://www.eformation-inrs.fr) - Référence @01001

Un login et un mot de passe sont délivrés lors de l'inscription.

Ils permettent d'accéder librement au site [www.eformation-inrs.fr](http://www.eformation-inrs.fr) dans son espace réservé.



→ ACCÉDER AU SITE

### Renseignements complémentaires

Responsable pédagogique : Franck Henry  
Secrétariat, renseignements, inscriptions : Rachid Boudjadja  
INRS Département Formation,  
E-mail : [secretariat.fad@inrs.fr](mailto:secretariat.fad@inrs.fr)  
Tél. : 01 40 44 31 82



→ + DE RENSEIGNEMENT

### AFC

#### PUBLIC

Toute personne souhaitant acquérir des connaissances de base en santé et sécurité au travail et tout formateur devant valider des compétences de base en prévention pour pouvoir s'inscrire à certaines formations.

#### ORGANISME

INRS

#### DURÉE EN JOURS

20 heures

90 jours maximum d'accès à compter de la première connexion au module 1

#### LIEUX & DATES

100 % en ligne

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Cette formation est prise en charge pas l'INRS

### CONTACTS

#### PICARDIE

**Emmanuelle DUPÉ**  
[e.dupe@anf.fr](mailto:e.dupe@anf.fr)

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

**Cathy LECLERCQ**  
[c.leclerq@anf.fr](mailto:c.leclerq@anf.fr)

**Mylène SAHIRI**  
[m.sahiri@anf.fr](mailto:m.sahiri@anf.fr)

## Module 2 → Devenir Formateur en Prévention des Risques liés à l'Activité Physique dans les secteurs Sanitaire et Social (PRAP2S)

### OBJECTIF

#### Objectif de formation

- **Devenir** formateur PRAP pour accompagner l'établissement dans une démarche de prévention et former les salariés à devenir des acteurs de la prévention

#### Objectifs pédagogiques

- **Accompagner** l'établissement dans l'élaboration d'une démarche de prévention des risques ;
- **Mettre** en œuvre la prévention des risques dans l'établissement ;
- **Réaliser** une formation d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique



Titulaire de l'attestation de réussite aux bases en prévention des risques professionnels : module E-learning « Acquérir des connaissances de bases en prévention des risques »

### PROGRAMME

#### 1/ ACCOMPAGNER L'ÉTABLISSEMENT DANS L'ÉLABORATION D'UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES

##### a/ maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques

Se situer dans le cadre légal et institutionnel de la prévention des risques

Identifier les conséquences des risques dans la structure : la santé, le travail, la performance  
Maîtriser les concepts élémentaires et éclaircir les croyances et réalités entourant la santé et la performance

Connaître les processus d'apparition des risques professionnels

Maîtriser les notions d'accident de travail, accident de trajet et de maladie professionnelle

##### b/ inscrire son action de conseiller prévention dans une démarche de prévention

Appréhender une conception globale de la prévention dans son établissement

Intégrer la démarche de prévention dans la gestion des activités de la structure

Impulser une approche participative de la prévention  
Déterminer les rôles fondamentaux et les actions clés de chaque acteur de l'établissement

#### c/ élaborer un projet de prévention performant et adapté à l'établissement

Proposer une méthodologie de projet adaptée à la prévention des risques

Réaliser un diagnostic de santé et performance de la structure

Définir des objectifs de performance stratégiques et opérationnels

Fédérer le personnel par des actions de communication et de sensibilisation

Élaborer un plan d'action pertinent

Accompagner l'établissement dans l'évaluation des besoins en prévention

Élaborer un projet de prévention adapté aux spécificités de l'établissement

Assurer un rôle de conseiller prévention auprès de la direction

Mobiliser les différents acteurs et assurer la promotion du projet de prévention

### AFC

#### PUBLIC

Formation à destination des personnels souhaitant assurer des formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, accompagner l'établissement dans la mise en œuvre et l'animation de la démarche de prévention, être le référent prévention de l'établissement et former les salariés à devenir les acteurs de leur prévention des risques.

#### ORGANISME

COMPETENCES  
PREVENTION

#### DURÉE EN JOURS

12

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

1860,00€

#### FINANCEMENT

Plan de formation  
Etablissement

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

04 octobre 2021

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclercq@anhf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anhf.fr

Suite page suivante →

## Module 2 → Devenir Formateur en Prévention des Risques liés à l'Activité Physique dans les secteurs Sanitaire et Social (PRAP2S)

### 2/ METTRE EN ŒUVRE LA PRÉVENTION DES RISQUES DANS L'ÉTABLISSEMENT

#### ► a/ Réaliser l'évaluation des risques professionnels

Développer des techniques de prise de hauteur pour observer le travail  
 Maîtriser les bases de l'anatomie, physiologie, et pathologie pour identifier les limites du corps humain  
 Repérer les facteurs de chutes, d'accident de manutention, et de TMS  
 Identifier les composantes d'une situation de travail génératrices de risques  
 Évaluer les contraintes physiques, mentales, et émotionnelles  
 Analyser les situations complexes de travail à risque  
 Utiliser des outils de recherche d'améliorations préventives  
 Élaborer des compléments ponctuels d'améliorations aux propositions des acteurs  
 Participer à la hiérarchisation des risques professionnels

#### ► b/ Maîtriser l'utilisation et l'explication de manutentions préventives

Identifier et expliquer les principes de sécurité physique et d'économie d'effort  
 Connaître et utiliser les mouvements naturels du corps humain et expliquer les liens entre les manutentions périlleuses et les accidents et douleurs physiques  
 Maîtriser et transmettre les 12 techniques de manutentions fondamentales du sanitaire et social les différentes aides techniques du secteur sanitaire et social et leurs conditions d'utilisation  
 Maîtriser et transmettre l'utilisation des aides techniques du secteur sanitaire et social

#### ► c/ Animer la prévention des risques professionnels dans son établissement

Maîtriser les méthodes d'organisation, conduite et suivi de réunion  
 Animer la prévention des risques par une communication transparente, opérationnelle et informative  
 Entretenir au quotidien la culture prévention dans la structure  
 Maîtriser le travail en réseau et les leviers de mobilisation des acteurs  
 Construire un plan d'action d'amélioration des conditions de travail

### 3/ RÉALISER UNE FORMATION D'ACTEUR EN PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE

#### ► a/ Maîtriser les processus d'apprentissage chez l'adulte

Tenir compte des différentes préférences cérébrales  
 Maîtriser des conditions d'apprentissage clés chez l'adulte

Comprendre les phases de l'apprentissage chez l'adulte  
 Mettre à profit la chronobiologie de l'adulte en formation

#### ► b/ Construire un déroulé pédagogique adapté et performant

Élaborer des objectifs pédagogiques sur la base des compétences à acquérir les savoirs fondamentaux en rapport avec les compétences à acquérir  
 Tenir compte des processus d'apprentissage dans l'élaboration de son déroulé pédagogique  
 Savoir construire une séquence pédagogique  
 Déterminer des indicateurs de réussite pertinents et adaptés aux objectifs pédagogiques

#### ► c/ Optimiser la transmission par une pédagogie performante

Adapter les méthodes pédagogiques aux objectifs et aux différents publics  
 Faire varier les techniques pédagogiques pour favoriser la mémorisation et faciliter la compréhension  
 Élaborer des supports pertinents pour le formateur et pour les stagiaires  
 Faire varier de manière optimale les différentes formes d'évaluations en formation

#### ► d/ Assurer l'organisation et la gestion administrative de la formation

Prévoir les moyens matériels et organisationnels nécessaires à la formation  
 Participer à l'habilitation INRS de l'établissement ou de l'organisme de formation  
 Ouvrir une session de formation avec l'outil de gestion FORPREV  
 Clôturer une session de formation dans FORPREV et certifier les acteurs formés

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

*Ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, simulations sensorielles, applications concrètes, alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en entreprise pendant l'intersession.*

70 % pratique 30 % théorique

### LES PLUS DE LA FORMATION

Tous les formateurs ont participé aux travaux de l'équipe pédagogique nationale de l'INRS  
 Utilisation pédagogique d'un simulateur de douleur dorsolombaire  
 Accès illimité à notre base documentaire en ligne  
 Support d'activité riche et opérationnel  
 Les centres de formations sont équipés de plateaux techniques complets permettant l'utilisation de toutes les aides techniques existantes  
 Les formateurs de formateurs sont tous soignants  
 Mise à disposition exclusive des stagiaires de l'ouvrage « techniques de manutention des personnes »

### CONTACTS

#### PICARDIE

**Emmanuelle DUPÉ**  
 e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

**Cathy LECLERCQ**  
 c.leclercq@anhf.fr

**Myène SAHIRI**  
 m.sahiri@anhf.fr

## Module 3 → Devenir pilote d'une démarche Santé et Performance dans le secteur sanitaire et social

Santé au travail, performance, prévention des risques professionnels, qualité de vie et bien être au travail : la formation clé pour acquérir les outils indispensables au pilotage de cette démarche fondamentale

### OBJECTIF

#### Objectif de formation :

- ▶ **Initier** et piloter une démarche de prévention des risques pour manager la santé et la performance dans son établissement

#### Objectifs pédagogiques :

- ▶ **Maîtriser** les fondamentaux de la prévention des risques professionnels ;
- ▶ **Initier** une démarche de santé et performance dans son établissement ;
- ▶ **Manager** la performance et la qualité de vie au travail

### PROGRAMME

#### 1/ Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels

- ▶ Identifier le cadre légal et institutionnel de la prévention des risques
- ▶ Maîtriser les enjeux de la prévention des risques sur la santé, le travail et la performance
- ▶ Comprendre les processus d'apparition des risques professionnels
- ▶ Identifier les différents risques du secteur professionnel
- ▶ Clarifier les notions d'accident de travail, accident de trajet et de maladie professionnelle

#### 2/ Initier une démarche de santé et performance dans son établissement

- ▶ Appréhender une conception globale de la prévention dans son établissement
- ▶ Intégrer la démarche de prévention dans la gestion des activités de la structure
- ▶ Impulser une approche participative de la prévention dans son établissement
- ▶ Déterminer les rôles fondamentaux et les actions clés de chaque acteur de l'établissement

#### 3/ Manager la performance et la qualité de vie au travail

- ▶ Définir une montée en compétences des acteurs adaptée aux besoins de sa structure
- ▶ Motiver et mobiliser sa structure dans la démarche santé et performance
- ▶ Modéliser ses premières actions de pilotage de la démarche
- ▶ Définir des critères de choix de son animateur en prévention

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

*Illustration par des cas concrets, interrogation, constructions en sous-groupes, application des outils et clés et transposition aux réalités concrètes des stagiaires*

### AFC

#### PUBLIC

Formation à destination des directeurs de structures sanitaires et sociales souhaitant devenir les pilotes d'une démarche de prévention des risques professionnels.

#### ORGANISME

COMPETENCES  
PREVENTION

#### DURÉE EN JOURS

1

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

194,50 €

#### FINANCEMENT

Plan de formation  
Etablissement

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

04 octobre 2021

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anfh.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anfh.fr



## Module 4 → Maintenir et actualiser ses connaissances de Formateur en Prévention des Risques liés à l'Activité Physique dans les secteurs Sanitaire et Social (PRAP2S)

### OBJECTIF

#### Objectif de formation

- **Maintenir** et actualiser ses compétences de formateur PRAP2S pour poursuivre l'accompagnement des établissements dans leur démarche de prévention et former les salariés à devenir des acteurs de la prévention

#### Objectifs pédagogiques

- **Poursuivre** l'accompagnement de l'établissement dans la démarche de prévention des risques ;
- **Poursuivre** la mise en œuvre de la prévention des risques dans l'établissement ;
- **Poursuivre** les formations d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique



PRÉREQUIS : Titulaire du certificat de formateur PRAP2S

### PROGRAMME

Formation axée sur le retour d'expérience du formateur, la transmission et l'appropriation des nouveaux outils à disposition du formateur dans la réalisation de ses missions de conseiller, animateur et formateur. Formation dynamique et «à la carte» modulée sur les attentes et besoins de chaque stagiaire.

#### 1/ Poursuivre l'accompagnement de l'établissement dans la démarche de prévention des risques

- Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques
- Inscrire son action de conseiller prévention dans une démarche de prévention
- Élaborer un projet de prévention performant et adapté à l'établissement

#### 2/ Poursuivre la mise en œuvre de la prévention des risques dans l'établissement

- Réaliser l'évaluation des risques professionnels
- Maîtriser l'utilisation et l'explication de manutentions préventives
- Animer la prévention des risques professionnels dans son établissement

#### 3/ Poursuivre les formations d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique

- Maîtriser les processus d'apprentissage chez l'adulte
- Construire un déroulé pédagogique adapté et performant
- Optimiser la transmission par une pédagogie performante
- Assurer l'organisation et la gestion administrative de la formation

#### Évaluation

- Renouvellement du certificat de formateur PRAP2S à l'issue de la formation sous réserve de satisfaction des critères d'évaluations

### AFC

#### PUBLIC

Formation à destination des formateurs PRAP2S souhaitant maintenir et actualiser leurs compétences et mettre à jour leur certification INRS.

#### ORGANISME

COMPETENCES  
PREVENTION

#### DURÉE EN JOURS

3

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

485,00 €

#### FINANCEMENT

Plan de formation  
Établissement

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

04 octobre 2021

#### CONTACTS

##### PICARDIE

**Emmanuelle DUPÉ**  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

**Cathy LECLERCQ**  
c.leclerq@anhf.fr

**Mylène SAHIRI**  
m.sahiri@anhf.fr

## Management intergénérationnel

EN COURS D'ACHAT

### AFR

#### PUBLIC

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et qu'elle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

#### ORGANISME

A déterminer

#### DURÉE EN JOURS

A déterminer

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

A DÉTERMINER

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

A DÉTERMINER

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

A déterminer

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

En cours d'achat

#### CONTACTS

##### PICARDIE

*Emmanuelle DUPÉ*  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Cathy LECLERCQ*  
c.leclerq@anhf.fr

*Mylène SAHIRI*  
m.sahiri@anhf.fr

## Travailler en intergénérationnel

EN COURS D'ACHAT

AFR
<p><b>PUBLIC</b> Tout professionnel de la FPH</p>
<p><b>ORGANISME</b> A déterminer</p>
<p><b>DURÉE EN JOURS</b> A déterminer</p>
<p><b>LIEUX &amp; DATES</b></p> <p><b>PICARDIE</b> A DÉTERMINER</p> <p><b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> A DÉTERMINER</p>
<p><b>COÛT PÉDAGOGIQUE</b> par agent sur la base d'un groupe de 10 personnes A déterminer</p>
<p><b>FINANCEMENT</b> Fonds mutualisés ANFH</p>
<p><b>VALIDITÉ DU MARCHÉ</b> En cours d'achat</p>
<p><b>CONTACTS</b></p> <p><b>PICARDIE</b> Emmanuelle DUPÉ e.dupe@anhf.fr</p> <p><b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> Cathy LECLERCQ c.leclerq@anhf.fr</p> <p>Mylène SAHIRI m.sahiri@anhf.fr</p>

## Donner du sens à l'action

L'enjeu du module « Donner du sens à l'action » est d'aider les cadres à identifier en quoi une activité ne peut être développée sans objectifs partagés. Un objectif est le résultat d'un dialogue entre le cadre et le collaborateur. La démarche envisagée permettra aux cadres de prendre conscience de l'importance d'une communication professionnelle avec leurs collaborateurs permettant de favoriser une cohésion d'équipe et de développer une assertivité efficace dans le cadre de situations difficiles.

### OBJECTIF

- ▶ **Savoir** se positionner en tant que cadre au sein de son équipe
- ▶ **Identifier** les points de vigilance à prendre en compte dans le cadre de son management des équipes
- ▶ **Mieux** appréhender les leviers de motivation basés sur la communication et une reconnaissance adaptée
- ▶ **Clarifier** les objectifs individuels et d'équipe
- ▶ **Mieux** appréhender les enjeux des comportements relationnels du cadre avec l'équipe

### PROGRAMME

#### Jour 1 :

- ▶ Travail en lien avec l'étude de cas
- ▶ Etude et réflexion sur les enjeux de la communication
- ▶ Représentations des participants sur la fonction du cadre et ses missions pour donner du sens à l'action
- ▶ Identification des points de vigilance à prendre en compte dans le cadre du management des équipes
- ▶ Analyse d'une communication favorisant la reconnaissance et les apports des collaborateurs
- ▶ Les types et moyens de communication
- ▶ Les attitudes de Porter

#### Jour 2 :

- ▶ Les leviers et les facteurs de motivation
- ▶ Quels outils mettre en œuvre pour permettre à un collaborateur de trouver ses sources de motivation ?
- ▶ Identification des différents types d'objectifs
- ▶ Les critères d'un objectif
- ▶ La méthodologie à adopter pour identifier avec le collaborateur et suivre les objectifs
- ▶ Discussion en lien avec la fixation des objectifs dans le cadre de la préparation de l'entretien d'évaluation
- ▶ L'analyse transactionnelle en situation de management
- ▶ Le rôle du cadre dans la cohésion et l'esprit d'équipe
- ▶ Savoir en tant que manager gérer ses émotions, les sources de tension et les conflits
- ▶ Faire face au conflit, développer son affirmation de soi

### AFR

#### PUBLIC

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

#### ORGANISME

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

▶ 09.10/04/20  
ANFH PICARDIE - SALLE LA FLEUR

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

▶ 02.03/04/20  
▶ 24.25/09/20  
LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

258,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

28 novembre 2020

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anfh.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anfh.fr

## Optimiser l'organisation de son service

### OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ **Utiliser** la prévision pour s'organiser, planifier et coordonner les moyens et les activités
- ▶ **Utiliser** les possibilités offertes par les différents rythmes de travail
- ▶ **Optimiser** la répartition des tâches

### PROGRAMME

La méthodologie repose sur la « méthode des cas ». Un cas pratique portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions

- ▶ **Déléguer** des responsabilités précises
- ▶ **Comprendre** l'importance de l'ordonnement dans la gestion individuelle des activités et des tâches
- ▶ **Mettre en place** des actions : de l'activité à l'objectif, des enjeux de l'action à ses modalités
- ▶ **Mettre en œuvre** la délégation dans une démarche de responsabilisation des acteurs concernés

apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires.

Pour cette formation, la situation type est la suivante : Identification des informations clefs ayant servi à la rédaction d'un projet d'acquisition d'un Scanner.

### AFR

#### PUBLIC

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et qu'elle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

#### ORGANISME

FORMATION  
PARTENAIRES

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

▶ 21.22/09/20  
ANFH PICARDIE - SALLE LA FLEUR

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

▶ 19.20/03/20  
▶ 04.05/05/20  
▶ 25.26/06/20  
▶ 09.10/11/20  
▶ 14.15/12/20

LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

251,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

28 novembre 2020

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anhf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anhf.fr

## La vie professionnelle en équipe hospitalière

Le CDPCMH, instance paritaire médicale au sein de l'ANFH, souhaite répondre aux besoins des professionnels médicaux en particulier dans les aspects institutionnels et managériaux. La recomposition du paysage hospitalier au travers de la mise en place des GHT génère des inquiétudes et peut être source de tension. Par ailleurs la formation des personnels médicaux n'inclue pas les éléments nécessaires au management des équipes et certains d'entre eux rencontrent des difficultés. A ce titre plusieurs thématiques ont été déterminées et sont destinées à accompagner les professionnels médicaux au quotidien tant sur le plan professionnel que personnel.

### OBJECTIF

#### Objectif principal :

- **Collaborer** au quotidien à l'instauration d'une dynamique d'équipe bienveillante, solidaire et constructive

#### Objectifs spécifiques :

- **Utiliser** des méthodes adaptées pour instaurer une relation de confiance, d'écoute et de respect mutuel même en situation de pic d'activité
- **Favoriser** la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle au sein d'une équipe pluri-professionnelle y compris pour les plus jeunes

- **Soutenir** un collègue confronté à une situation difficile avec un patient ou sa famille
- **Adopter** un comportement verbal et non verbal adapté lors de situations conflictuelles ou tendues
- **Mettre** en œuvre une démarche collective permettant d'impliquer tous les membres de l'équipe dans les projets du service

### PROGRAMME

#### JOUR 1

Matin : La dynamique d'une équipe hospitalière

- Lien de la qualité du collectif de travail avec la qualité de vie au travail (QVT), la prévention des risques psychosociaux et la qualité des soins
- Définition et étapes de maturation d'une équipe. Impacts des spécificités d'une équipe hospitalière
- Rôle de la communication pour la sécurité des soins et la QVT. Leadership et intelligence émotionnelle et sociale. Mécanisme de communication et freins. Attitude de Porter et techniques de communication.

Après-midi : Stimulation de la motivation individuelle et collective.

- Théories de la motivation au travail. Sources et leviers. Lien compétences/performance
- Reconnaissance au travail et feed-back efficace
- Fédérer par le sens, le partage d'une culture, de règles et de valeurs. Place de l'éthique, du développement professionnel continu (DPC), de l'approche réflexive et analyse des pratiques.

#### JOUR 2 :

Matin : Mobiliser autour du projet de service.

- Projet de service et partage d'objectifs motivants (ou SMART). Lien avec les besoins de santé. Rôle quant à

l'équipe médicale et paramédicale.

- Une conduite de projet selon l'approche QVT : Stratégie prenant en compte la socio-dynamique de l'équipe. Expérimentation, innovation et « droit à l'erreur ». Démarche participative et communication face aux peurs et résistances.

Après midi : Gestion des situations conflictuelles et soutien en équipe

- Décryptage des conflits au travail. Désamorçage par la clarification des malentendus et une communication assertive. Techniques d'arbitrage, négociation et médiation. Focus sur la médiation hospitalière en cas de réclamation de l'utilisateur.
- Cohérence et soutien au sein de l'équipe hospitalière. Illustration en cas de dommage associé aux soins.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama  
Tests (positionnements et autodiagnostic)

Technique post-it

Études de cas notamment à partir de documents vidéos

Exercices de communication en binôme ou trinôme

Partage de pratiques

Fiches de mémorisation

Élaboration d'une carte conceptuelle.

### AFR DPCM

#### PUBLIC

Professionnels médicaux

#### ORGANISME

ANTIDOTE EXPERTISE

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

Prise en charge sur les fonds mutualisés

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2023

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr

## Construire un projet en équipe

Le CDPCMH, instance paritaire médicale au sein de l'ANFH, souhaite répondre aux besoins des professionnels médicaux en particulier dans les aspects institutionnels et managériaux. La recomposition du paysage hospitalier au travers de la mise en place des GHT génère des inquiétudes et peut être source de tension. Par ailleurs la formation des personnels médicaux n'inclue pas les éléments nécessaires au management des équipes et certains d'entre eux rencontrent des difficultés. A ce titre plusieurs thématiques ont été déterminées et sont destinées à accompagner les professionnels médicaux au quotidien tant sur le plan professionnel que personnel.

### OBJECTIF

#### Objectif général :

- ▶ **Piloter** des projets de différentes natures (projets ponctuels et/ou projets structurels) afin de générer une dynamisation de l'offre de soins

#### Objectifs spécifiques :

- ▶ **Utiliser** la méthodologie et les outils essentiels nécessaires à la conduite de projets
- ▶ **Mobiliser** les ressources et outils nécessaires sur les plans juridique et financier spécifiques au projet à réaliser

- ▶ **Fédérer** une équipe pluri professionnelle autour du projet et durant le temps de sa réalisation
- ▶ **Impliquer** les participants dans le cadre d'une élaboration collective en favorisant leur expression et leur créativité
- ▶ **Adapter** le projet sur le plan de la temporalité et de son contenu en fonction des situations contextuelles rencontrées

### PROGRAMME

#### JOUR 1 : Les fondamentaux du management de projet

##### Matin :

- ▶ Les concepts et approches clés de la démarche projet
- ▶ Le cycle de vie et les 6 phases d'un projet
- ▶ Le pilotage des risques (techniques, organisationnels et humains)

##### Après-midi :

- ▶ Le cadrage du projet et ses enjeux avec le demandeur
- ▶ L'étude des impacts (gains et pertes)
- ▶ L'adaptation des outils au contexte
- ▶ La fixation d'objectifs et d'indicateurs pertinents
- ▶ La gestion d'équipe au service du projet

#### JOUR 2 : Le pilotage de la démarche projet

##### Matin :

- ▶ Le rôle du chef de projet :
  - sa complexité et les qualités principales requises
  - les différents profils de chef de projet et leurs impacts
  - les styles de management
- ▶ La gestion de l'équipe projet :
  - l'accompagnement participatif
  - la gestion des tensions et des erreurs
  - les critères de motivation individuels et collectifs et l'adhésion des acteurs
  - la communication tout au long du projet

##### Après midi :

- ▶ Le pilotage du projet :
  - indicateurs
  - réunions d'avancement
  - communication

- ▶ L'accompagnement au changement :
- ▶ Comprendre et anticiper les mécanismes individuels et collectifs de freins au changement pour en faire des leviers
- ▶ Planifier les actions de changement pour lever les résistances.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

L'animation de cette formation se veut très interactive, mobilisant l'intelligence collective et s'appuyant sur les situations vécues, le partage et l'analyse des pratiques. Les apports théoriques et contextuels se feront dans le cadre d'une approche socioconstructiviste pour venir éclairer le contexte, l'expérience et les questionnements des professionnels participants à l'action.

La démarche consiste à enclencher une dynamique d'apprentissage.

Pour aller plus loin, nous vous proposons un suivi post formation par l'intermédiaire d'une plateforme en ligne qui sera mise à disposition pour les participants durant une période de 3 à 6 mois. Ils pourront, à l'issue de la formation et des expériences qui s'en suivront, bénéficier d'un suivi personnalisé.

Un forum et une base documentaire complémentaire seront proposés. Le participant pourra poser ses questions sur le forum, le formateur et/ou le responsable pédagogique du projet y répondront. Il pourra également trouver des documents mis à disposition par le formateur ou d'autres participants.

### AFR DPCM

#### PUBLIC

Professionnels médicaux

#### ORGANISME

GRIEPS

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

Prise en charge sur les fonds mutualisés

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2023

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr

# Accompagnement du développement des compétences et des carrières

Le CDPCMH, instance paritaire médicale au sein de l'ANFH, souhaite répondre aux besoins des professionnels médicaux en particulier dans les aspects institutionnels et managériaux. La recomposition du paysage hospitalier au travers de la mise en place des GHT génère des inquiétudes et peut être source de tension. Par ailleurs la formation des personnels médicaux n'inclue pas les éléments nécessaires au management des équipes et certains d'entre eux rencontrent des difficultés. A ce titre plusieurs thématiques ont été déterminées et sont destinées à accompagner les professionnels médicaux au quotidien tant sur le plan professionnel que personnel.

## OBJECTIF

### OBJECTIF PRINCIPAL :

- Favoriser la construction, l'adaptation et l'évolution des compétences dans l'environnement hospitalier

### OBJECTIFS SPÉCIFIQUES :

- Identifier les enjeux hospitaliers actuels : restructuration de l'offre de soins, développement du numérique, coopération interprofessionnelle, évolution de la prise en charge des patients...

## PROGRAMME

### JOUR 1 : Contexte et évolution de la fonction médicale

Matin :

- Clarifier le contexte du secteur de la Santé :
  - Loi de modernisation du système de santé, loi HPST
  - Politiques nationales, régionales et locale de Santé
  - Dimensions stratégiques des enjeux

Après-midi :

- Appréhender les évolutions de la fonction médicale :
  - Rôle et fonction du médecin
  - Compétences fondamentales
  - Définition de l'offre de service
  - Évolution des pratiques au regard des besoins.
- Comprendre la démarche d'une évolution professionnelle :
  - Évolution professionnelle appliquée aux professionnels médicaux
  - Analyse des besoins
  - Concepts essentiels : compétences, carrière, employabilité
  - Outils
  - Acteurs et personnes ressources

- Appréhender les possibilités offertes par les statuts
- Identifier les ressources et outils contribuant au développement des compétences et des carrières
- Identifier les étapes (phases) d'élaboration d'un projet professionnel
- Identifier les outils mobilisables dans le cadre d'une réorientation professionnelle

### • JOUR 2 : Construire un projet professionnel et un plan d'action

Matin :

- Élaborer un projet professionnel
  - Se connaître
  - Les contours du projet
  - La mise en place de son projet.

Après-midi :

- Élaborer un plan d'action :
  - Les objectifs poursuivis
  - Les axes d'application

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

La formation présentielle est complétée par un webinaire introductif et une plateforme documentaire. L'animation de cette formation mobilise l'intelligence collective et s'appuie sur l'apport des situations vécues, le partage et l'analyse des pratiques. Les apports théoriques et contextuels se font par une approche socioconstructiviste pour venir éclairer contexte, expérience et questionnements des professionnels.

La démarche consiste à enclencher une dynamique d'apprentissage en s'appuyant sur :

- . L'identification et analyse de situations emblématiques rencontrées et partage des pratiques
- . L'éclairages théoriques et méthodologiques
- . La détermination des axes de progrès individuels retenus.

## AFR DPCM

### PUBLIC

Professionnels médicaux en responsabilité d'équipe ou non

### ORGANISME

GRIEPS

### DURÉE EN JOURS

2

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

Prise en charge sur les fonds mutualisés

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2023

## CONTACTS

### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr



## Environnement institutionnel et ses évolutions

Le CDPCMH, instance paritaire médicale au sein de l'ANFH, souhaite répondre aux besoins des professionnels médicaux en particulier dans les aspects institutionnels et managériaux. La recomposition du paysage hospitalier au travers de la mise en place des GHT génère des inquiétudes et peut être source de tension. Par ailleurs la formation des personnels médicaux n'inclue pas les éléments nécessaires au management des équipes et certains d'entre eux rencontrent des difficultés. A ce titre plusieurs thématiques ont été déterminées et sont destinées à accompagner les professionnels médicaux au quotidien tant sur le plan professionnel que personnel.

### OBJECTIF

- ▶ **Acquérir** des connaissances réglementaires et organisationnelles sur le milieu sanitaire et hospitalier.
- ▶ **Raisoner** en terme de territoire et non plus de structure.
- ▶ **Appréhender** la mise en place de la nouvelle organisation du secteur hospitalier et la Gouvernance.
- ▶ **Appréhender** les enjeux du décloisonnement ville/hôpital et l'ouverture des établissements vers l'extérieur.

### PROGRAMME

#### JOUR 1 : Système de santé et offre de soins : contexte et enjeux

Matin :

- ▶ Introduction et accueil des participants
- ▶ La déclinaison du système de santé en 4 niveaux : national, régional, territorial et local

Après-midi :

- ▶ La structuration des territoires
- ▶ La définition des niveaux de soins
- ▶ La problématique des coopérations public/privé
- ▶ L'exercice médical hospitalier dans le cadre des GHT : filières de soins publiques, équipes médicales communes, pôles inter-établissements.
- ▶ La responsabilité populationnelle

#### JOUR 2 : gouvernance hospitalière et GHT

Matin :

- ▶ La gouvernance hospitalière : rappels sur les acteurs et les équilibres décisionnels à l'hôpital
- ▶ La place du pôle et du chef de rôle dans l'organisation hospitalière
- ▶ Le rôle des chefs de service
- ▶ Le financement des hôpitaux

Après-midi :

- ▶ La mise en place des GHT : Les fondamentaux
- ▶ Le projet médical partagé et les différentes filières de soins et parcours patients
- ▶ Les impacts pour les médecins hospitaliers
- ▶ La mise en place des équipes médicales communes et des pôles inter-établissements
- ▶ Conclusion et évaluation de la formation

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

L'animation de la formation repose sur une approche résolument participative associant en permanence apports théoriques et pratiques pour favoriser la mise en application des connaissances par le participant. Chaque exposé reprend le dispositif législatif ou le concept à mettre en œuvre, assorti de commentaires, explications, analyses critiques. Le formateur illustre son propos à partir d'exemples issus de la pratique sanitaire, hospitalière et médico-sociale.

La formation est conçue pour être interactive et permettre l'intervention des participants en temps réel (questions, commentaires, réactions). Les échanges seront favorisés par la diffusion d'une vidéo présentant les grands enjeux de l'évolution du système de santé, la présentation de retours d'expériences et la mise en place de brainstorming sur l'impact des concepts abordés sur le positionnement professionnels du participant, ses fonctions, les projets qu'il est chargé de mettre en œuvre.

### AFR DPCM

#### PUBLIC

Professionnels médicaux : Médecins, Pharmaciens, Sage-femme, Praticiens hospitaliers

#### ORGANISME

CNEH

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

297,50 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2023

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr

# Conférences Managériales

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 Managériales sont une des réponses à cette ambition. Espaces d'échanges conçus sur un format court d'une demi-journée à une journée maximum, ces conférences constituent des temps privilégiés de rencontres et d'échanges autour de thématiques qui interrogent au quotidien le positionnement du manager de proximité. Ces moments permettent à chacun de prendre du recul face à sa pratique professionnelle, de l'interroger pour la faire évoluer.

CONFÉRENCES DISPONIBLES EN 2020 :

**Accompagner le changement au sein de son équipe**

**Faire émerger les besoins de formation de son équipe**

**Intégrer un nouvel arrivant dans son équipe**

**Management « à distance » ou presque...**

**Travailler, pourquoi faire ? Nouveaux regards, nouveaux outils pour la motivation individuelle et collective**

**Travailler dans un monde connecté : entre constances et réalités**



→ RETROUVEZ L'ENSEMBLE DES RESSOURCES CONCERNANT CES CONFÉRENCES MANAGÉRIALES AINSI QUE LES NOUVEAUTÉS SUR [HTTP ://WWW.ANFH.FR/PICARDIE/SERVICES-AUX-ETABLISSEMENTS/](http://www.anfh.fr/picardie/services-aux-etablissements/)



Possibilité d'organiser les conférences à l'échelle d'un établissement ou d'un groupement dans la limite de 60 participants

**CONF**



## **PUBLIC**

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

## **DURÉE EN JOURS**

1

## **COÛT PÉDAGOGIQUE**

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

Contactez votre ANFH

## **CONTACTS**

### **PICARDIE**

*Emmanuelle DUPÉ*  
[e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)

### **NORD-PAS-DE-CALAIS**

*Cathy LECLERCQ*  
[c.leclerq@anfh.fr](mailto:c.leclerq@anfh.fr)

# Vers un usage du numérique responsable dans les établissements publics de Santé

Aujourd'hui, 3 français sur 4 possèdent un smartphone et nous passons en moyenne 2h30 par jour sur internet et les réseaux sociaux notamment.

Jamais dans l'histoire de l'homme, l'information n'a été aussi abondante et la communication aussi rapide. Cette transformation bouleverse nos manières de travailler, d'interagir et de vivre.

Son impact est particulièrement sensible en milieu hospitalier. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) facilitent la diffusion de propos, d'images ou de sons, mettant en péril la vie privée et la réputation des individus, patients ou professionnels. C'est ainsi que, des usages spontanés et bien souvent insouciants, induisent des risques croissants dans les pratiques professionnelles.

C'est ce constat qui a incité des délégations ANFH à proposer un dispositif d'accompagnement : ÉTHIQUE 2.0, à destination des agents de la fonction publique hospitalière.

## LES RISQUES

Utilisation du smartphone pendant l'acte de soin

Secret professionnel ou de réserve bafoués sur les réseaux sociaux

Risques numériques pour l'établissement (objets connectés mal utilisés, piratage, virus, informatiques...)

Atteinte à l'image du professionnel, des usagers ou de l'établissement sur les réseaux sociaux

## LES FORMATIONS QUI Y RÉPONDENT

Des conférences managériales à destination des directions et des encadrants (1 J)

Des ateliers de sensibilisation en établissement, pour tous les agents intéressés par le sujet (1 J)

Des formations permettant de former des « ambassadeurs », personnes ressources dans chaque structure (3 J)

Une formation en mobile-learning accessible par tous et donnant les clés pour un usage raisonné du numérique.

**LA FORMATION EN MOBILE-LEARNING EST D'ORES ET DÉJÀ DISPONIBLE, N'HÉSITÉS PAS À TRANSMETTRE VOTRE BULLETIN D'INSCRIPTION À VOTRE CHARGÉ DE FORMATION.**

## AFR

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

# GPMC - Accompagnement des acteurs d'un établissement ou d'un groupe d'établissements sur le développement du management des métiers, emplois et compétences dans les politiques RH des établissements

Depuis plus de 10 ans, l'ANFH soutient les établissements adhérents dans la modernisation de la gestion des Ressources Humaines dans la Fonction Publique Hospitalière, notamment par un dispositif d'accompagnement sur la démarche de la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences (GPMC). Vous êtes déjà nombreux à avoir entamer une démarche de management des métiers, des emplois et des compétences mais le turn-over des équipes RH et des encadrants, les démarches restant à déployer pour notamment pérenniser la GPMC dans les pratiques RH, la certification HAS V2014, les réflexions naissantes suite à la mise en place des GHT ainsi que les orientations de « Ma santé 2022 » nous indiquent que nous devons poursuivre notre appui à vos côtés de manière stratégique et pragmatique. Nous avons souhaité que ce nouvel accompagnement soit réellement adapté à toutes les tailles, tous les secteurs et toutes les configurations (à l'échelle d'un établissement ou d'un groupe d'établissements).

## OBJECTIF

- ▶ **Déployer** le management des métiers, emplois et compétences à l'échelle d'établissements ou groupe d'établissements, en lien avec les projets sociaux, d'établissements et/ou de territoire.

## PROGRAMME

Le nouvel accompagnement proposé s'articule autour de 3 Modules :

- ▶ **Un diagnostic d'une durée d'1/2 journée à 1 journée**

L'objectif est d'accompagner l'établissement ou le groupement d'établissements à réaliser un diagnostic et proposer un cadrage de l'accompagnement ou de prendre connaissance de la situation de l'établissement ou du groupement pour répondre à un objectif qui serait déjà clairement défini (proposition d'une note de cadrage qui définit la temporalité du projet, en accord avec les souhaits des établissements)

- ▶ **Une Formation - Action pour permettre à l'ensemble des acteurs concernés d'acquérir ou développer des compétences en termes de management des métiers, emplois et compétences.**

Le programme sera personnalisé à l'établissement ou au groupement.

Pour les groupes d'établissements, la durée proposée par l'organisme :

- sera optimisée par la réalisation de séquences communes inter-établissements, en cohérence avec les objectifs ou projets portés collectivement.
- pourra comporter des séquences spécifiques à un ou plusieurs établissements, répondant à des contextes ou besoins locaux,
- tiendra compte de la disponibilité des acteurs.

- ▶ **Un appui opérationnel/ du conseil**

Pour faciliter et outiller la mise en œuvre des actions de management des métiers, emplois et compétences (ex : Animation d'un comité de pilotage, aide à la conception d'outils, appui sur l'amélioration des processus RH...)

Le module de conseil n'est pas systématique; il peut être mobilisé en fonction des besoins d'appui opérationnel du ou des établissements, en complément de la formation-action. Le cas échéant, il peut être utilisé sans recours à la formation, par exemple pour finaliser un accompagnement initié dans le cadre d'un précédent dispositif ANFH.

## DISPOSITIF D'APPUI

### PUBLIC

Dispositif d'accompagnement destiné aux établissements ou groupes d'établissements (GHT, GCSMS, Directions communes...)

### ORGANISME

Marché multiattributaire, contacter votre ANFH

### DURÉE EN JOURS

Fonction des objectifs visés

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

Prise en charge sur les fonds mutualisés

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 janvier 2023

## CONTACTS

### PICARDIE

*Emmanuelle DUPÉ*  
e.dupe@anfh.fr

### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Céline SALLÉ*  
c.salle@anfh.fr

# Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation

## OBJECTIF

Situer le rôle de l'encadrant dans la démarche GPMC et identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel

- ▶ **S'approprier** les concepts clés associés à la notion de compétences
- ▶ **Appréhender** la méthodologie d'élaboration d'une fiche métier/emplois/poste
- ▶ **Savoir** évaluer les compétences réelles au regard des compétences attendues et élaborer un plan d'action pour réduire les écarts

- ▶ **Savoir** mettre en œuvre les différentes étapes d'un entretien professionnel
- ▶ **Établir** un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation
- ▶ **Savoir** déterminer des objectifs individuels et collectifs et les moyens associés

## PROGRAMME

- ▶ S'agissant d'un marché multiattributaire, nous vous invitons à vous rapprocher de votre ANFH pour prendre connaissance de l'ensemble des approches proposées par les prestataires.

### GRIEPS

Formation mixte

Environ 2h à distance sur la notion de compétence et la GPMC « de A à Z »

▶ 2 j en présentiel ▶ environ 1h à distance sur les bonnes pratiques d'entretien

### CAPITAN

Formation en présentiel

2 j avant les entretiens ▶ intersessions avec suivi à distance du formateur ▶ 1 j de retour d'expérience à l'issue des entretiens

### INFORELEC

Formation en présentiel

2 jours consécutifs

### PRISMA

Formation mixte

Environ 0,5 j à distance sur les notions de GPMC, compétences... ▶ 2 j en présentiel, avec exploitation des réflexions et travaux réalisés à distance

## AFR

### PUBLIC

Tout personnel en situation d'encadrement, y compris personnel médical

### ORGANISME

Marché multiattributaire, contacter votre ANFH

### DURÉE EN JOURS

2 à 3 jours selon le prestataire

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

De 241,00 € à 426,00 € selon organisme

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 janvier 2023

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

# Spécialisation des professionnels pour l'accompagnement de l'avancée en âge des personnes en situation de handicap

Une enquête nationale réalisée par le GEPSO (Groupement National des Etablissements Publics Sociaux et Médicaux Sociaux) a mis en lumière « la méconnaissance réciproque du secteur des personnes âgées et de celui des personnes handicapées ». Ces conséquences sont préjudiciables pour la personne handicapée vieillissante amenée à être accueillie au sein de structures dont les professionnels ne maîtrisent pas toutes les connaissances nécessaires à une prise en charge adaptée. Cela peut ainsi engendrer une rupture dans le parcours de vie de la personne handicapée vieillissante.

C'est pourquoi il est apparu incontournable de créer des « passerelles » entre les structures et les services des deux secteurs. La finalité étant une meilleure coordination et coopération entre les agents et les équipes des secteurs concernés.

Les professionnels des secteurs du handicap et de la personne âgée doivent désormais partager leurs expériences et leurs représentations du vieillissement, du parcours de soins et de vie ainsi que celles du projet individualisé d'accompagnement.

Le dispositif de formation de l'ANFH Hauts de France et l'UNIFAF Hauts de France vise à favoriser le développement d'une culture professionnelle commune permettant d'obtenir un décroisement, de créer des synergies entre les différents secteurs et de créer des outils communs adaptés.

## OBJECTIF

- ▶ **Démystifier** les représentations négatives des personnes âgées / personnes handicapées
- ▶ **Renforcer** l'émergence d'une culture professionnelle commune entre travailleurs sociaux et personnels soignants
- ▶ **Partager** les savoirs faire afin de développer un regard croisé sur les personnes handicapées vieillissantes
- ▶ **Développer** l'élaboration et la formalisation des projets personnalisés d'accompagnement intégrant les habitudes de vie



### PRÉ-REQUIS POUR ORGANISER LA FORMATION

Pour optimiser « les regards croisés » entre les 2 secteurs,

- Le groupe sera composé à 50% de professionnels du secteur du handicap et 50% du secteur de la personne âgée.
- L'établissement inscrivant un ou plusieurs stagiaires sur cette formation sera également établissement d'accueil d'un ou plusieurs stagiaires de l'autre secteur.
- Dans la mesure où l'établissement inscrivant un ou plusieurs stagiaires est aussi lieu de stage, il devra nommer un tuteur.
- Les tuteurs devront participer à certains temps de la formation afin d'être en mesure d'accompagner les stagiaires (en début et fin de formation)
- Pour favoriser la coopération des établissements des 2 secteurs, l'ANFH et l'UNIFAF composeront des groupes sur des territoires de proximité

## PROGRAMME

### 21 jours dont 13 jours de stage en immersion

Deux formateurs issus du secteur gériatrique et du secteur du handicap interviendront en alternance sur les temps de formation

Le dispositif de formation est construit en cinq temps alternant formation théorique et stage

#### Session 1 Harmoniser les savoirs, les savoirs-être, les savoir-faire 4jrs :

- ▶ Présentation des tuteurs issus des structures d'accueil et de leurs rôles.
- ▶ Acquisition et développement de savoirs et de savoirs faire autour du vieillissement de la personne et de ses besoins, du vieillissement de la personne en situation de handicap.
- ▶ Apports de connaissances sur les différents types de handicaps
- ▶ Rappels des recommandations de l'ANESM et de la législation en vigueur

Suite page suivante →

## AFR

### PUBLIC

- En qualité de STAGIAIRE : Aide-soignant, Aide médico psychologique, Agent de service hospitalier, animateurs titulaires du BPJEPS, Professionnels de l'accompagnement à domicile travaillant en SAVS et SAMSAH, moniteur éducateur, Educateur spécialisé, Infirmier,
- En qualité de TUTEUR : toute personne désignée par sa hiérarchie pour encadrer des stagiaires du secteur autre que celui au sein duquel elle exerce

### ORGANISME

IRAP SANTE

### DURÉE EN JOURS

8 (formation) +13 (stage)

### LIEUX & DATES

**PICARDIE**  
MARS/AVRIL

**NORD-PAS-DE-CALAIS**  
MARS/AVRIL

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

872,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

15 mars 2023

### CONTACTS

**PICARDIE**  
*Emmanuelle DUPÉ*  
e.dupe@anhf.fr

**NORD-PAS-DE-CALAIS**  
*Cathy LECLERCQ*  
c.leclercq@anhf.fr

*Mylène SAHIRI*  
m.sahiri@anhf.fr

# Spécialisation des professionnels pour l'accompagnement de l'avancée en âge des personnes en situation de handicap

## Stage d'observation de 3 jrs :

- ▶ Avec l'encadrement des tuteurs (1 tuteur par établissement d'accueil), découverte et observation par les stagiaires du secteur
- ▶ Recueil de données de deux situations professionnelles qui seront argumentées et travaillées lors de la deuxième session avec la formatrice

## Session 2 construire un parcours de transition 2 jrs :

- ▶ Bilan de stage : application des acquis aux situations relevées, difficultés rencontrées sur le terrain
- ▶ Apports théoriques et méthodologiques pour la construction d'outils (projet personnalisé d'accompagnement, outils facilitant la transition de la structure du secteur handicap vers EHPAD) à visée d'application lors du second stage

## Stage d'application de 10 jrs :

- ▶ Expérimentation des outils créés en session de formation
- ▶ Définition des objectifs de projet de vie individualisé en concertation avec l'équipe d'accueil, le résident et le référent familial
- ▶ Mise en application de quelques objectifs validés par les tuteurs
- ▶ Expérimentation du rôle de référent de projet de vie avec supervision du tuteur

## Session 3 consolider le parcours de transition 2jrs :

- ▶ Bilan de la période de stage
- ▶ Évaluation et réajustement éventuel des outils expérimentés
- ▶ Analyse en présence des tuteurs des difficultés éventuelles rencontrées compte tenu du temps « bref » d'expérimentation

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

**Etat des lieux de l'existant :** situer les connaissances, compétences et pratiques des participants en lien avec leurs expériences actuelles et passées. Prise en compte de leurs besoins

**Regards croisés en groupe :** les représentations personnelles et les échanges d'expériences entre les professionnels :

- Ce qui est commun et partagé par tous
- Ce qui est commun mais qui doit être éclairé, expliqué
- Ce qui est particulier à chaque structure, acteur et qui doit faire l'objet d'observations, d'analyses, de débats, de confrontations, de points de vue, d'hypothèses...pour aboutir si possible à des consensus, des synergies ou tout du moins à une compréhension commune.

### Le professionnel, acteur de sa formation :

Les intervenants (formateurs et les paroles « expert ») ont un rôle d'accompagnateurs et de facilitateurs, et les tuteurs issus de la structure d'accueil supervisent le parcours en stage.

Approche pédagogique socioconstructiviste, ancrant les connaissances nouvelles apportées aux stagiaires sur leurs acquis préalables à la formation. Alternance entre Méthodes inductive et déductive :

- Observer, prendre du recul et être en capacité de faire une analyse professionnelle
- Apports théoriques
- Travail en groupe ou sous-groupes autour de cas concrets (qui peuvent faciliter le regard croisé)
- Mises en situation, Jeux de rôle illustratifs (adaptés à partir de cas concrets produits par les participants)

**Chaque groupe comprendra, au minimum, huit participants et au maximum quatorze participants**

## POUR LA PICARDIE

<http://www.anfh.fr/picardie/actualites-et-agenda-regional/une-nouvelle-offre-de-formation-anfh-unifaf-hauts-de-france>



→ LIEN VERS L'ARTICLE

## POUR LE NORD-PAS-DE-CALAIS

<http://www.anfh.fr/nord-pas-de-calais/actualites-et-agenda-regional/une-nouvelle-offre-de-formation-anfh-unifaf-hauts-de-france>



→ LIEN VERS L'ARTICLE

## CONTACTS

### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anfh.fr

## Assistant soins gérontologie

L'assistant de soins en gérontologie intervient auprès de personnes âgées, en situation de grande dépendance et/ou présentant des troubles cognitifs, nécessitant des techniques de soins et d'accompagnement spécifiques. Son intervention s'effectue dans le cadre d'une équipe pluri-professionnelle, sous la responsabilité d'un professionnel paramédical ou d'un travailleur social, soit au domicile au sein d'un SSIAD, soit en établissement, en EHPAD, notamment dans les unités spécifiques, ou éventuellement à l'hôpital dans les services de soins de suite et réadaptation cognitivo-comportementaux et les USLD.

Les activités exercées au quotidien par l'assistant de soins en gérontologie relèvent des quatre registres suivants :

- accompagnement, soutien et aide individualisée ;
- soins quotidiens ;
- réhabilitation et stimulation des capacités ;
- communication et relation à l'environnement.

### OBJECTIF

La formation d'adaptation à la fonction d'Assistant de soins en gérontologie apporte aux professionnels visés les savoirs et savoir-faire relatifs à la maladie d'Alzheimer permettant un accompagnement adapté des personnes atteintes de cette maladie, au regard des référentiels d'activités et de compétences définis. Cette formation est soumise à des critères définis dans l'arrêté du 23/06/2010.

### PROGRAMME

Les domaines de formation (DF) sont les suivants :

► **DF1** (35h) : Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne

► **DF2** (21h) : Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie

► **DF3** (28h) : Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues

► **DF4** (28h) : Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé

► **DF5** (28h) : Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées

### AFR

#### PUBLIC

Aide-soignant ou Aide médico-psychologique en situation d'exercice effectif auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de pathologies apparentées

#### ORGANISME

Marché multi-attributaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation pour prendre connaissance de l'ensemble des programmes

#### DURÉE EN JOURS

20

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés. .

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

1200,00 € à 1900,00 € selon organisme choisi

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

15 mars 2023

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anfh.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anfh.fr



# Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie

Ce dispositif de formation s'inscrit dans un projet global de développement d'une offre de formation adaptée aux besoins de professionnalisation des infirmiers nouvellement recrutés en secteur psychiatrique.

Il répond à 4 éléments de contexte majeurs, soulevés par les équipes RH des établissements de Santé Mentale du territoire régional, qui expliquent les priorités de formation ici soutenues :

- depuis la disparition du diplôme infirmiers de secteur psychiatrique en 1992, les enseignements de spécialité ont été très fortement réduits dans les maquettes du diplôme IDE actuel
- Avec le départ en retraite des derniers infirmiers de secteur psychiatrique s'accroissent les limites du modèle de transmission intergénérationnelle des savoirs et pratiques mis en œuvre au sein des établissements pour assurer la formation des nouvelles recrues
- Les évolutions de l'organisation sanitaire psychiatrique diversifient les lieux d'exercice professionnel avec un développement des prises en charge ambulatoire et un travail important de psychiatrie de liaison ; cette évolution nécessite des professionnels qualifiés dans la spécialité
- Le rôle de l'infirmier en soins psychiatriques évolue vers un rôle d'acteur pivot pour la coordination du parcours de soins et le plan personnalisé de santé des patients ; développer la compétence au raisonnement clinique et la démarche de soins révèle toute son importance compte tenu du cadre de mission.

## OBJECTIF

- ▶ **Apporter** les compléments théoriques et cliniques pour favoriser la réussite de la professionnalisation des nouveaux infirmiers recrutés en secteur psychiatrie
- ▶ **Consolider** les savoirs fondamentaux de la spécialité et les mettre en lien avec la pratique
- ▶ **Développer** la posture et le raisonnement clinique
- ▶ **Améliorer** la gestion et la prévention des risques dans les prises en charge, en sachant détecter les

situations nécessitant une intervention rapide

- ▶ **Savoir** inscrire sa pratique dans un travail d'équipe, transmettre les observations sur les comportements ou symptômes des patients, en ayant une approche pro-active dans l'analyse et la qualification des situations observées
- ▶ **Identifier** ses potentiels et ses limites pour faire progresser son projet professionnel

## PROGRAMME

Ce parcours de formation est composé de :

**6 MODULES DISTANCIELS effectués en autonomie par chaque infirmier-apprenant sur une période de 4 mois :**

- ▶ **M1** : signes et symptômes en psychiatrie
- ▶ **M2** : Modes d'hospitalisation, modalités de soins en psychiatrie/ droits des patients/ responsabilité professionnelle dont soins sans consentement en psychiatrie
- ▶ **M3** : traitement médicamenteux en psychiatrie
- ▶ **M4** : Prévention et gestion des risques en psychiatrie. Alternative aux mesures d'isolement et de contention
- ▶ **M5** : spécificités des prises en soins infirmières, contrat de soins, parcours de soin, approche pluridisciplinaire des prises en charge en psychiatrie, activités à médiation thérapeutique
- ▶ **M6** : relation de soins, relation d'aide

Un accompagnement tutoral adapté est mis en place pour soutenir les apprenants durant la phase à distance

**4 REGROUPEMENTS EN PRÉSENTIEL**

d'une durée de 7 heures chacun, organisés à échéance régulière, de manière à ce que chaque apprenant bénéficie d'au moins un regroupement durant la phase e-learning et d'au moins un regroupement après la fin des modules à distance, dans un calendrier global de 6 à 10 mois pour la formation intégrale.

Lors des regroupements en présentiel, les apports en savoirs de base seront interrogés et mise en lien avec la pratique professionnelle. (Étude de cas, jeux de rôle...)

Les échanges et les réflexions collectives autour des cas cliniques contribueront à la mise en sens de la professionnalisation au travers de la pratique infirmière. L'accent sera porté sur le développement des réflexes professionnels.

## MODALITÉ PÉDAGOGIQUE

Blended learning : 14h de formation à distance et alternance de 28 heures de formation en présentiel

## AFR

### PUBLIC

Les infirmiers ayant intégré depuis peu la psychiatrie avec une ancienneté de moins de deux ans, et diplômés du référentiel de formation en soins infirmiers actuel (arrêté du 31 juillet 2009 modifié) donc depuis 2012 (1<sup>ère</sup> sortie de diplôme du nouveau format de formation)

### ORGANISME

En cours d'achat

### DURÉE EN JOURS

4j + 14 h en elearning

### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

Prise en charge sur les fonds mutualisés

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

En cours d'achat

### CONTACTS

#### PICARDIE

**Emmanuelle DUPÉ**  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

**Cathy LECLERCQ**  
c.leclercq@anhf.fr

**Myène SAHIRI**  
m.sahiri@anhf.fr

## Professionnalisation des ASH

Depuis les années 2000, l'Éducation Nationale et l'ANFH Nord Pas-de-Calais ont développé un partenariat étroit fondé sur la co-construction et la confiance. Plusieurs dispositifs ont vu le jour, dont le parcours de professionnalisation des ASH en EHPAD et Centres Hospitaliers. Mis en œuvre depuis 2014 par les GRETA, coordonné et piloté par le Groupement d'Intérêt Public Formation Continue Insertion Professionnelle (GIP FCIP), le programme proposé a donné lieu à des ajustements en termes de modalités d'apprentissage, tenant compte des besoins et des caractéristiques de ce public.

### OBJECTIF

**Module 1 :** Permettre à l'ASH de se situer dans son environnement professionnel au travers des échanges et apports théoriques et pratiques

**Module 2 :** Appréhender les différents modes et outils de la communication et de la gestion du stress pour mieux adapter sa posture professionnelle

**Module 3 :** Comprendre les mécanismes de contamination pour une meilleure application des précautions standard dans l'entretien des locaux et l'évacuation des déchets

**Module 4 :** Appréhender les bases de la diététique adaptées aux besoins de la personne et aux pathologies liées au vieillissement

**Module 5 :** Acquérir les gestes de premiers secours

**Module 6 :** Évaluer les acquis de la formation



Le parcours, d'une durée de 16 jours, se compose de 2 modules de 4 jours chacun (2 x 2 jours) et 4 modules de 2 jours chacun. Le module 6 « sécurisation des parcours, réactivation des acquis » se déroule en 2 temps pour des raisons pédagogiques.

### PROGRAMME

#### **M1 :** Les fondamentaux et l'environnement du métier d'ASH, rôle, mission et place de l'ASH

- ▶ Vis-à-vis de l'équipe :
  - importance du rôle de l'ASH dans le collectif de travail autour du résident/patient: contribuer au maintien et à la création des liens, alerter ;
  - connaissance de la charte de l'établissement et conséquences dans les pratiques
- ▶ Vis-à-vis du résident/patient :
  - connaissance et prise en compte de la personne âgée à travers son histoire, son état actuel, ses besoins, son environnement
- ▶ Vis-à-vis de la famille :
  - appréhender les limites de son rôle tout en garantissant le lien avec la famille
  - respecter le devoir de réserve

#### **Connaissance de la personne âgée**

- ▶ la vieillesse, la dignité, les émotions
- ▶ les pathologies liées au vieillissement et ses manifestations physiques, comportementales (dénutrition), psychiques, intellectuelles
- ▶ la dépendance de la personne

#### **M2 :** Compétences relationnelles et savoir être dans la relation d'aide et d'accompagnement du résident et de sa famille

- ▶ la notion d'accompagnement
- ▶ le développement de son assertivité
- ▶ la distanciation vis-à-vis de ses propres représentations, angoisses
- ▶ le maintien de l'autonomie
- ▶ la bientraitance et la maltraitance
- ▶ la gestion des tensions et des manifestations d'agressivité ou de mal être
- ▶ l'appréhension des besoins psychologiques et spirituels
- ▶ la douleur
- ▶ la fin de vie : accepter, se protéger, se comporter de manière adaptée vis-à-vis du résident/patient et de ses proches
- ▶ le travail de deuil : en comprendre les étapes

Les apports théoriques et pratiques de la communication (verbale, non verbale, techniques de gestion des situations difficiles, adaptation des comportements) sont abordés de manière transversale au cours de ces deux modules (cf intervenant « référent parcours »).

Suite page suivante →

### AFC

#### PUBLIC

Agents des Services Hospitaliers ; ASHQ; OPQ

#### ORGANISME

GIP FCIP

#### DURÉE EN JOURS

16

#### LIEUX & DATES

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

- ▶ M1 : 09-10/03 ; 23-24/03
- ▶ M2 : 09-10/04 ; 27-28/04
- ▶ M3 : 19/06
- ▶ M4 : 28-29/05
- ▶ M5 : 08-09/06
- ▶ M6 : 14/05 ; 02/07

##### ARMENTIÈRES

- ▶ M1 : 9-10/09 ; 23-24/09
- ▶ M2 : 14- 15/10 ; 4-5/11
- ▶ M6 : 18/11
- ▶ M3 : 2- 3/12
- ▶ M4 : 16 - 17/12
- ▶ M5 : 6-7/01
- ▶ M6 : 20/01

##### TOURCOING

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

2304,00 €

#### FINANCEMENT

Plan de formation  
Etablissement

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

01 juin 2021

#### CONTACTS

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## Professionalisation des Agents des Services hospitaliers (ASH)

### **M3 : Gestion des risques infectieux**

Ce module est proposé en présentiel enrichi sur la base des modules e-learning à l'exception de la séquence « évacuation des déchets ». Les points suivants sont abordés :

- ▶ hygiène des mains : le mécanisme de la contamination, la désinfection des mains par friction, le lavage simple des mains
- ▶ précautions standard : repérage des erreurs, définition et principes de précaution standard, les mesures à mettre en œuvre
- ▶ entretien des locaux : définition et principes fondamentaux, prise en main des matériels et des protocoles en vigueur dans l'établissement de l'apprenant, la traçabilité
- ▶ l'évacuation des déchets (organiques...)

### **M4 : Prestations hôtelières**

- ▶ les principes de base de la diététique
- ▶ les besoins nutritionnels liés au vieillissement / à la maladie (dénutrition, perte d'appétit...)
- ▶ les difficultés et les risques propres aux personnes âgées lors de l'alimentation
- ▶ les bonnes conditions de prise des repas
- ▶ la sensibilisation à l'HACCP

### **M5 : Les gestes d'urgence**

Les points abordés sont :

- ▶ Situer le SST dans l'entreprise
- ▶ Acquérir les gestes de premiers secours
- ▶ Protéger la victime et les témoins
- ▶ Alerter les secours d'urgence

Ce module permet l'obtention du SST

### **M6 : Sécurisation des parcours, réactivation des acquis**

- ▶ **Une première journée** est programmée à l'issue des 2 premiers modules : elle permet à mi-parcours de vérifier l'adéquation des contenus aux besoins des stagiaires, de faire un premier point sur les acquis, de revenir sur les notions non intégrées et de déterminer des axes de progrès individuels.
- ▶ **Une deuxième journée**, programmée en fin de parcours, est consacrée au bilan du parcours : elle inclut un retour sur les connaissances acquises, les difficultés rencontrées notamment dans la mise en œuvre des axes de progrès individuels, mais aussi les difficultés relationnelles, personnelles ou encore liées à la structure. Enfin, elle est l'occasion d'aborder la question de l'avenir, de les rassurer, et d'évoquer le champ des possibles en termes de poursuites de parcours.

### CONTACTS

NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ

c.salle@anf.fr

## Parcours de formation dans le domaine de l'achat public

### OBJECTIF

- ▶ **Maîtriser** le cadre réglementaire applicable aux achats publics ;
- ▶ **Exprimer** son besoin au sein d'un cahier des charges dans le cadre d'une consultation ;
- ▶ **Définir** son rôle et celui des autres acteurs dans le processus d'achat ;
- ▶ **Analyser** les offres remises dans le cadre de la consultation
- ▶ **Identifier** et définir son besoin ;

### PROGRAMME

#### AFR

#### PUBLIC

Contributeurs achats intervenant notamment dans la rédaction des CCTP et l'analyse des offres en lien avec leur expertise métier (informaticien, pharmacien, médecin etc..), personnes travaillant en établissements médico-sociaux amenées à passer des marchés dans le cadre de leur fonction

#### ORGANISME

A déterminer

#### DURÉE EN JOURS

A déterminer

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

A DÉTERMINER

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

A DÉTERMINER

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

A déterminer

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

En cours d'achat

#### CONTACTS

##### PICARDIE

*Emmanuelle DUPÉ*  
e.dupe@anfh.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Céline SALLÉ*  
c.salle@anfh.fr

EN COURS D'ACHAT

## Parcours professionnalisant à visée Certifiante dans le domaine de l'achat

### OBJECTIF

► **Maîtriser** l'ensemble des étapes, méthodes et bonnes pratiques du processus achat dans le contexte de la Fonction Publique Hospitalière, y compris veille, sourcing, utilisation des Systèmes d'Information Achat, suivi des fournisseurs de l'exécution des marchés ;

► **Améliorer** les interfaces et synergies de compétences avec l'ensemble des acteurs du processus achat et de la supply chain

### PROGRAMME

#### AFR

#### PUBLIC

Tous les professionnels des achats des établissements hospitaliers : Responsables Achats, Acheteurs, Assistants Achats, Rédacteurs marchés, Approvisionneurs, Responsable des marchés, Gestionnaires Marchés

#### ORGANISME

A déterminer

#### DURÉE EN JOURS

A déterminer

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

A DÉTERMINER

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

A DÉTERMINER

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

A déterminer

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

En cours d'achat

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## Complément de parcours professionnalisant Certifiant dans le domaine de l'achat, à destination des agents ayant suivi une partie du parcours Certifiant Acheteur Leader ESAP.

### OBJECTIF

- **Maîtriser** les blocs de compétences complémentaires à la 1<sup>ère</sup> phase du parcours certifiant ESAP Acheteur Leader en vue de l'acquisition d'un titre de niveau 2 équivalent bac + 4 dans le domaine des achats, inscrit au RNCP.

### PROGRAMME

Le contenu de la formation complète le programme des modules de certification déployés par la CDAF entre 2015 et 2018 suivis par le public visé. Le contenu de la formation devra permettre au stagiaire d'accéder au titre de niveau bac+4 dans le domaine des achats.

### AFR

#### PUBLIC

Professionnel contributeur aux achats ayant suivi le parcours de formation Certifiant CDAF et ayant obtenu la Certification Acheteur Leader. Directeurs d'établissement, directeurs des services techniques, directeurs des Achats, Responsables des Achats, Acheteurs, Coordinateurs des achats, groupes projets Achats....

#### ORGANISME

A déterminer

#### DURÉE EN JOURS

A déterminer

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

A DÉTERMINER

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

A DÉTERMINER

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

A déterminer

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

En cours d'achat

#### CONTACTS

##### PICARDIE

*Emmanuelle DUPÉ*  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Céline SALLÉ*  
c.salle@anhf.fr

## Formation de formateur interne

### AFR

#### PUBLIC

Tout professionnel en position de formateur interne occasionnel

#### ORGANISME

A déterminer

#### DURÉE EN JOURS

A déterminer

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

A DÉTERMINER

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

A DÉTERMINER

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

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

A déterminer

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

En cours d'achat

#### CONTACTS

##### PICARDIE

*Emmanuelle DUPÉ*  
*e.dupe@anhf.fr*

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Cathy LECLERCQ*  
*c.leclerq@anhf.fr*

*Mylène SAHIRI*  
*m.sahiri@anhf.fr*

EN COURS D'ACHAT

# Présentation globale des parcours de professionnalisation des filières logistique hospitalière et technique (SAFITECH)

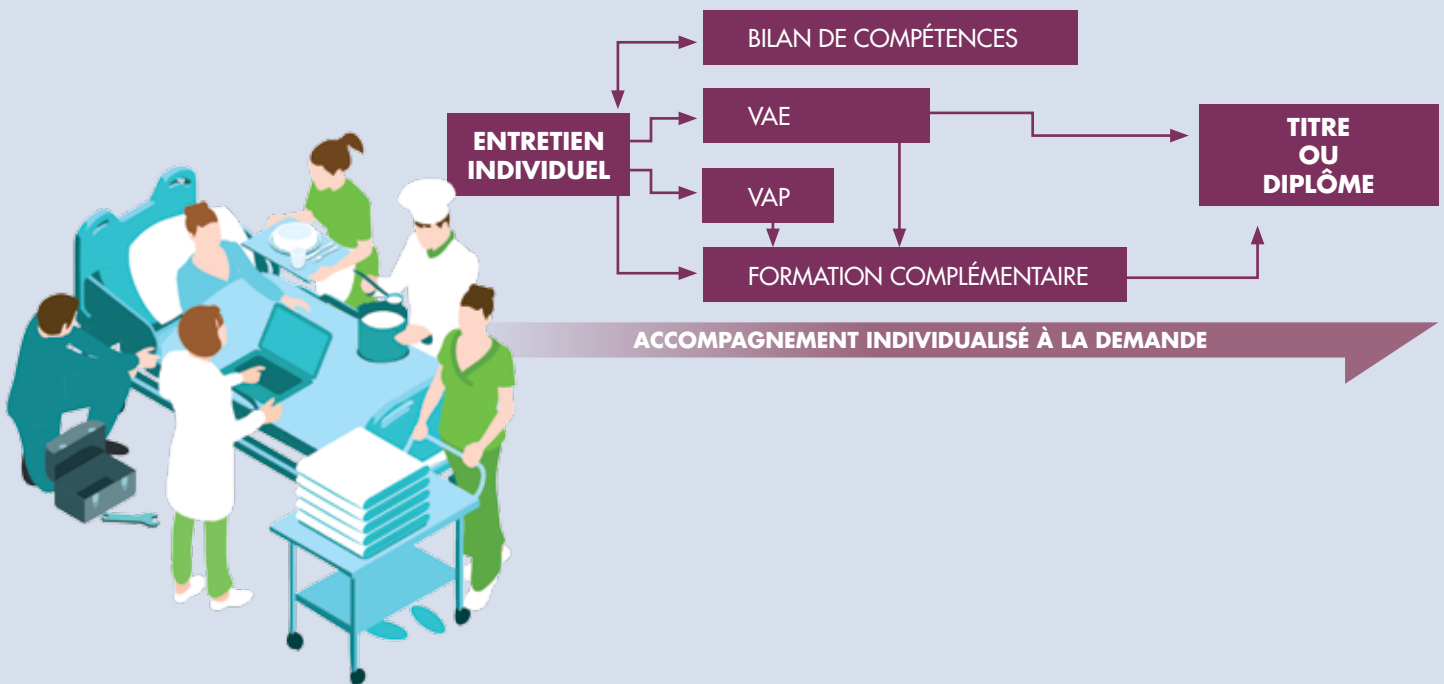


Dans le cadre du chantier SAFITECH (Accompagnement des évolutions métiers des filières logistique hospitalière et technique), l'ANFH vous propose des parcours de formation adaptés, modulables, professionnalisant l'accompagnement vers le diplômant, en miroir opérateur / manager, dans le respect des processus métier, enjeux et compétences identifiés.

SAFITECH permet d'améliorer les pratiques logistiques en les tenant à jour dans une logique de développement durable.



## VERS UN TITRE OU UN DIPLÔME ?



Suite page suivante →



## 14 PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION POUR LES ACTEURS DE LA FILIÈRE LOGISTIQUE HOSPITALIÈRE



7 MANAGERS		7 OPÉRATEURS			
<b>TRONC COMMUN FONDAMENTAUX DE LA FILIÈRE LOGISTIQUE</b>	Chaîne logistique de la santé			Acheminement	15 JOURS
	Logistique de production			Logistique de distribution	5 JOURS
		Projets logistiques			
<b>LINGE</b>	<b>GESTION ENTREPÔT</b>	<b>TRANSPORT</b>	<b>RESTAURATION</b>	<b>HÔTELLERIE</b>	
Lavage, finition Évolutions QHSE Maîtrise des coûts Qualité des textiles	Tenue de stocks Coûts logistiques Implantation Tableaux de bord	Gestion de flux Suivi prestataire Coût de revient Parc de véhicules	Agencement d'une cuisine Adaptation des repas Prévention des risques	Accueil patient Hygiène, bio nettoyage Gestion des déchets Performance des équipements	
6 JOURS	8 JOURS	8 JOURS	7 JOURS	10 JOURS	
6 JOURS	5 JOURS	3 JOURS	5 JOURS	6.5 JOURS	
<b>CLUBS MÉTIERS*</b>	Visites Analyse et échanges de bonnes pratiques			<b>2 À 4 RENCONTRES</b>	
<b>AMÉLIORATION CONTINUE</b>	Analyse de données			Simulation de flux	10.5 JOURS
	Optimisation			Performance logistique	1 JOUR

## 8 PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION POUR LES ACTEURS DE LA FILIÈRE TECHNIQUE



4 MANAGERS		4 OPÉRATEURS			
<b>TRONC COMMUN FONDAMENTAUX DE LA FILIÈRE TECHNIQUE</b>	Sécurité incendie		Gestion des litiges	Accessibilité	16 JOURS
	Modélisation des données du bâtiment (B.I.M. : Business Information Model)		Projets techniques	Développement durable	Réglementation
<b>BÂTIMENT</b>				<b>MAINTENANCE</b>	
Thermie Marchés Suivi des travaux Réhabilitation Prévention	Instrumentation et mesure Politique et stratégie Sécurité Réseaux Mobilier				
12 JOURS	12 JOURS				
8 JOURS	8 JOURS				
<b>CLUBS MÉTIERS</b>	Visites Analyse et échanges de bonnes pratiques			<b>2 À 4 RENCONTRES</b>	
<b>AMÉLIORATION CONTINUE</b>	Veille technologique		Management équipes et projets	10 JOURS	
	Travail collaboratif		Optimisation études de cas BIM	4 JOURS	

\*Définition club métier

Mise en pratique des acquis de la formation. Échanges, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites

# Tronc commun Manager : les fondamentaux de la logistique

## OBJECTIF

- ▶ **Donner** une vision globale des différents processus logistiques de la supply chain
- ▶ **Acquérir** les fondamentaux de la logistique
- ▶ **Se hisser** au niveau des meilleures pratiques
- ▶ **Piloter** et maîtriser les coûts logistiques
- ▶ **Dégager** des marges de manœuvre financière

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 19 JOURS

**PTCM01** : Logistique, achats et supply chain (3 J)

**PTCM02** : Approvisionnements (2 J)

**PTCM03** : Logistique de production (2 J)

**PTCM04** : Logistique de distribution (2 J)

**PTCM05** : Planification des ressources humaines et techniques (2 J)

**PTCM06** : Transport des biens et des personnes (2 J)

**PTCM07** : Management d'équipes et de projets logistiques (2 J)

**PTCM08** : Club Métier (4 J)

**Ces modules sont dissociables.**



## PUBLIC

Manager de la filière logistique

## ORGANISME

U. ARTOIS

## DURÉE EN JOURS

19

## 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 (8 modules)

2437,00 €

## FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



→ **MODULE 1 : Logistique, Achats et Supply Chain**

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 / M8 : Club Métier

**OBJECTIF**

- ▶ **Comprendre** le périmètre et les enjeux de la logistique globale (supply chain management)
- ▶ **Être** capable d'identifier les processus logistiques impliqués, les coûts associés, les attributs de performance logistique et les processus connexes (ex : Achats)
- ▶ **Être** capable d'utiliser le référentiel SCOR (Supply Chain Opération Référence Model) pour cartographier et analyser les processus logistiques
- ▶ **Connaître** les principaux systèmes d'informations associés (ERP, WMS, TMS, etc.) et leur méthodologie de déploiement
- ▶ **Connaître** les différents types de gaspillage
- ▶ **Être** sensibilisé sur les évolutions à venir

**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)
- ▶ Chaîne logistique :
  - attributs de performance logistique (attributs de performance)
  - systèmes d'informations associés
  - évolution en cours
- ▶ Les sources de gaspillage

**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*

AFR

**PUBLIC**

Manager de la filière logistique

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE EN JOURS**

3

**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 (8 modules)  
 2437,00 €

**FINANCEMENT**

Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

10 janvier 2021

**CONTACTS****PICARDIE**

Emmanuelle DUPÉ  
 e.dupe@anf.fr

**NORD-PAS-DE-CALAIS**

Céline SALLÉ  
 c.salle@anf.fr

## → 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 / M8 : Club Métier

### OBJECTIF

- ▶ **Être** capable de caractériser le processus approvisionnement, ses enjeux et ses acteurs
- ▶ **Connaître** les méthodes associées et être capable de participer à leur paramétrage
- ▶ **Être** capable de piloter le processus (mise en place et suivi des indicateurs, maîtrise des coûts)



**VIGILANCE :**  
accès internet dans la salle de formation  
**PRÉREQUIS :**  
connaissances Excel (formules)

### PROGRAMME

- ▶ Contexte et acteurs du processus approvisionnement
- ▶ Méthodes classiques d'approvisionnement
- ▶ Nouveaux modèles (Gestion Partagée des Approvisionnement, etc.)
- ▶ Approvisionnements et coûts associés
- ▶ Indicateurs et bonnes pratiques
- ▶ Approvisionnements et systèmes d'informations associés
- ▶ Suivi et évaluation des fournisseurs

### 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 (e-Prelude)

AFR



### PUBLIC

Manager de la filière logistique

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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 (8 modules)  
2437,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

→ **MODULE 3 : Logistique de production**

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 / M8 : Club Métier

**OBJECTIF**

- ▶ **Être** capable de caractériser le processus production, ses enjeux et ses acteurs (contexte général et contexte hospitalier)
- ▶ **Être** capable de piloter la production (mise en place et suivi des indicateurs, maîtrise des coûts)
- ▶ **Connaître** les méthodes associées et être capable de participer à leur paramétrage



**VIGILANCE :**  
accès internet dans la salle de formation

**PRÉREQUIS :**  
connaissances Excel (formules) avoir suivi le module PTCM05 Planification des ressources

**PROGRAMME**

- ▶ Contexte et acteurs du processus production
- ▶ Données techniques de production (produits, nomenclature, gamme ou recette, poste de charge...)
- ▶ Ordonnement et séquençage des opérations
- ▶ Pilotage et suivi de production
- ▶ Production et coûts associés
- ▶ Indicateurs et bonnes pratiques
- ▶ Production et systèmes d'informations associés

**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

AFR

**PUBLIC**

Manager de la filière logistique

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE EN JOURS**

2

**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 (8 modules)  
2437,00 €

**FINANCEMENT**

Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

10 janvier 2021

**CONTACTS****PICARDIE**

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

**NORD-PAS-DE-CALAIS**

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → 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 / M8 : Club Métier

### OBJECTIF

- ▶ **Être** capable de caractériser le processus distribution, ses enjeux et ses acteurs (contexte général et contexte hospitalier)
- ▶ **Connaître** les méthodes associées et être capable de participer à leur paramétrage
- ▶ **Être** capable de piloter le processus (mise en place et suivi des indicateurs, maîtrise des coûts)



**VIGILANCE :**  
accès internet dans la salle de formation

**PRÉREQUIS :**  
connaissances Excel (formules)

### PROGRAMME

- ▶ Contexte et acteurs du processus distribution
- ▶ Méthodes classiques (distribution sur stock, à la commande...)
- ▶ Nouveaux modèles (Distribution Ressources Planification, etc.)
- ▶ Distribution et coûts associés
- ▶ Indicateurs et bonnes pratiques
- ▶ Distribution et systèmes d'informations associés (ex WMS et TMS)

### 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 (e-Prelude)  
ou simulateur Excel

AFR



### PUBLIC

Manager de la filière logistique

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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 (8 modules)  
2437,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE : 5 Planification des ressources humaines et techniques

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 / M8 : Club Métier

### OBJECTIF

- ▶ **Être** capable de caractériser le processus planification, ses enjeux et ses acteurs (contexte général et contexte hospitalier)
- ▶ **Connaître** les méthodes associées et être capable de participer à leur paramétrage
- ▶ **Être** capable de piloter le processus de planification des ressources (mise en place et suivi des indicateurs, maîtrise des coûts)



**VIGILANCE :**  
accès internet dans la salle de formation  
**PRÉREQUIS :**  
connaissances Excel (formules)

### PROGRAMME

- ▶ Contexte et acteurs du processus planification
- ▶ Définition et gestion des capacités
- ▶ Détermination des besoins (charges)
- ▶ Adéquation Charges / Capacités : les principaux leviers
- ▶ Flux poussés et méthode MRP (Material Requirements Planning)
- ▶ Flux tirés et juste à temps (Kanban, Plein-Vide)
- ▶ Planification et coûts associés
- ▶ Indicateurs et bonnes pratiques
- ▶ Planification et systèmes d'informations associés (lien ERP, WMS ou TMS)

### 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

AFR



### PUBLIC

Manager de la filière logistique

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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 (8 modules)  
2437,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → 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 / M8 : Club Métier

### OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les objectifs et les contraintes de la fonction transport de biens
- ▶ **Être** capable d'organiser des tournées
- ▶ **Être** capable de piloter le processus transport (Mise en place et suivi des indicateurs, maîtrise des coûts)
- ▶ **Être** capable de calculer et optimiser les coûts de transport
- ▶ **Comprendre** les éléments de choix d'un investissement

### PROGRAMME

- ▶ Introduction générale sur les problématiques transport (sélection du mode de transport, choix des transporteurs, planification des chargements, etc.).
- ▶ Organisation de tournées
- ▶ Tableau de bord et indicateurs
- ▶ Les coûts de transport
- ▶ Choix d'investissement
- ▶ Contextualisation (Transport dans la Supply Chain Hospitalière) et apport de retours d'expérience

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels)  
Plateau technique  
Études de cas  
Mise en situation  
Retour d'expériences

AFR



### PUBLIC

Manager de la filière logistique

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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 (8 modules)  
2437,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr



→ **MODULE : 7 Management d'équipes et de projets logistiques**

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 / M8 : Club Métier

**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

**PROGRAMME**

- ▶ Communication interpersonnelle (outils et bonnes pratiques)
- ▶ Présentation, communication et animation des projets logistiques
- ▶ Pilotage et accompagnement du changement, amélioration continue
- ▶ Gérer son temps et ses priorités
- ▶ Management d'équipes

**MODALITÉS ET MOYENS  
PÉDAGOGIQUES**

*Brainstorming, étude de cas, retours d'expérience*

AFR

**PUBLIC**

Manager de la filière logistique

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE EN JOURS**

2

**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 (8 modules)  
2437,00 €

**FINANCEMENT**

Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

10 janvier 2021

**CONTACTS****PICARDIE**

**Emmanuelle DUPÉ**  
[e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)

**NORD-PAS-DE-CALAIS**

**Céline SALLÉ**  
[c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)

→ **MODULE 8 : Club Métier**

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 / M8 : Club Métier

**OBJECTIF**

- ▶ **Mise en pratique** des acquis de la formation
- ▶ **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites»



Le contenu du club se construit durant le parcours

**PROGRAMME**

**Jour 1 :** Validation de la thématique retenue, définition avec les stagiaires du sujet et méthodologie de travail

**Jour 2 :** Restitution par les stagiaires du travail intermédiaire et identification des travaux complémentaires à assurer

**Jour 3 :** Visite et remise des travaux intermédiaires, préparation, restitution

**Jour 4 :** Présentation par les stagiaires de la restitution de leurs travaux

**Modalités d'évaluation :**

- ▶ Implication au cours du CLUB MÉTIER (niveau de motivation / niveau d'organisation de travaux)
- ▶ Audit de connaissances
- ▶ Évaluation de la production et restitution des travaux :
  - Qualité de la restitution (expression orale)
  - Pertinence de l'application et utilisation des modules de formation
  - Pertinence des supports utilisés (expression écrite)
  - Pertinence des indicateurs choisis
  - Pertinence de la capacité à mobiliser des données exploitables (étude de cas)
  - Pertinence et faisabilité de mise en application des actions proposées / Perspectives dans son établissement

**MÉTHODES PÉDAGOGIQUES**

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Travaux intermédiaires entre chaque rencontre

Visite en lien avec l'étude de cas retenue par les stagiaires

Partage d'outils, documentation, publications, guides, sites internet (ex : ANAP)

AFR

**PUBLIC**

Manager de la filière logistique

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE EN JOURS**

4

**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 (8 modules)

2437,00 €

**FINANCEMENT**

Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

10 janvier 2021

**CONTACTS****PICARDIE**

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

**NORD-PAS-DE-CALAIS**

Céline SALLÉ  
c.salle@anfh.fr

# Tronc commun Opérateur : les fondamentaux de la logistique

## 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

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 7 JOURS



**PTC001** : Initiation à la chaîne logistique de la santé (1 J)

**PTC002** : Gestion des approvisionnements et des stocks adaptés à mon secteur (2 J)

**PTC003** : Logistique de production adaptée à mon secteur (1 J)

**PTC004** : Distribution adaptée à mon secteur (1 J)

**PTC005** : Club Métier (2 J)

**Ces modules sont dissociables.**



### PUBLIC

Opérateurs de la filière logistique

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

7

### 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)  
846,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



## → MODULE 1 : Initiation à la chaîne logistique de la santé

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 / M5 : Club Métier

### OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** le périmètre et les enjeux de la logistique globale (contexte général et contexte hospitalier)
- ▶ **Avoir** une vision globale des processus logistiques impliqués

- ▶ **Comprendre** l'importance de la performance logistique pour le service au patient
- ▶ **Comprendre** ma place dans la chaîne logistique et les répercussions de mes actions sur le service au patient

### 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
- ▶ Mise en situation au travers d'un jeu de rôle

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique, Salle multimédia  
Retours d'expériences  
Jeu de rôles  
Mise en situation

AFR



### PUBLIC

Opérateurs de la filière logistique.

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
846,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → 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 / M5 : Club Métier

### 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
- ▶ **Comprendre** le stock de sécurité
- ▶ **Mettre** en œuvre une technique d'approvisionnement
- ▶ **Mesurer** la répercussion des activités d'approvisionnement sur le service patient

### 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
- ▶ Déclenchement des approvisionnements
- ▶ Organisation physique des approvisionnements et des stocks dans mon secteur (réception, stockage)
- ▶ La tenue physique et administrative des stocks
- ▶ Traçabilité des approvisionnements et des stocks
- ▶ Retours d'expériences « bonnes pratiques » en gestion des approvisionnements et des stocks dans un secteur défini

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels)  
Plateau technique  
Études de cas  
Mise en situation  
Jeux (rôle / plateau / simulation)  
Retour d'expériences.

AFR



### PUBLIC

Opérateurs de la filière logistique.

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
846,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 3 : Logistique de production 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 / M5 : Club Métier

### OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** la place du processus production au sein de la chaîne logistique de la santé
- ▶ **Connaître** les différents modes de production et les bonnes pratiques associées
- ▶ **Comprendre** les rouages de la planification de production et les bonnes pratiques associées
- ▶ **Être** capable de réaliser un suivi de production

### PROGRAMME

- ▶ Contexte et acteurs du processus Production
- ▶ Déclinaison à la production en milieu hospitalier (ex restauration, blanchisserie, stérilisation ..)
- ▶ Modes de production et bonnes pratiques associées (à la commande, sur stock...)
- ▶ Planification de production et bonnes pratiques associées (charge, capacité)
- ▶ Indicateurs et suivi de production

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique, Salle multimédia  
Retours d'expériences  
Mise en situation

AFR



### PUBLIC

Opérateurs de la filière logistique.

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
846,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → 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 / M5 : Club Métier

### 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
- ▶ **Comprendre** 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 de distribution sur le service patient

### 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
- ▶ Identification des dérives et alerte
- ▶ La traçabilité des biens
- ▶ La gestion des retours
- ▶ Retours d'expériences « bonnes pratiques » dans le cadre du processus distribution dans un secteur défini

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels)  
Plateau technique  
Études de cas  
Mise en situation  
Jeux (rôle / plateau / simulation)  
Retour d'expériences.

AFR



### PUBLIC

Opérateurs de la filière logistique.

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
846,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anfh.fr

→ **MODULE 5 : Club Métier**

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 / M5 : Club Métier

**OBJECTIF**

- ▶ **Mise en pratique** des acquis de la formation
- ▶ **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

**PROGRAMME****Jour 1 Visite : étude de cas dirigée**

- ▶ **J1 Matin** : Travail avant la visite sur les questions à poser lors de la visite (en fonction des postes de travail des stagiaires) / Préparation des questions / Affectation des questions par sous-groupe ou stagiaire : identifier l'intérêt global de la visite.
- ▶ **J1 Après-midi** : Chaque stagiaire ou groupe pose ses questions au fil de la visite (selon organisation du matin)

**Jour 2 : Restitution**

- ▶ **J2 Matin** : Restitution croisée de la visite par sous-groupe et production par sous-groupe du rapport global : production d'un document (note de groupe) et restitution orale, chaque sous-groupe pose des questions à chacune des présentations.
- ▶ **J2 après-midi** : Animation ludique en lien avec le thème de la visite

**L'évaluation transverse comprend :**

- ▶ Niveau d'implication (pertinence des questions posées lors de la visite et/ou aux autres stagiaires ou sous-groupes)
- ▶ Qualité de construction et restitution orale du rapport
- ▶ Capacité de travail en groupe

**MÉTHODES PÉDAGOGIQUES**

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Pas de travaux intermédiaires entre les rencontres pour les opérateurs

Visites de site, jeux, challenge (exemples : World café, 3 petits tours...), des ateliers et des questions

**AFR**

**PUBLIC**  
Opérateurs de la filière logistique.

**ORGANISME**  
U. ARTOIS

**DURÉE EN JOURS**  
2

**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)  
846,00 €

**FINANCEMENT**  
Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
10 janvier 2021

**CONTACTS**

**PICARDIE**  
Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

**NORD-PAS-DE-CALAIS**  
Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr



# Parcours Hôtellerie - Manager

## OBJECTIF

- ▶ **Définir** les prestations de la logistique hôtelière, le pilotage du processus support et opérationnel
- ▶ **Assurer** une performance des équipements et bâtiments tout au long du parcours Patient
- ▶ **Comment** mener à bien un projet de management d'équipe pour satisfaire le patient/résident
- ▶ **Définir** le niveau de prestations de vie quotidienne du patient/résident
- ▶ **Tendre** vers une optimisation de la gestion des flux
- ▶ **Limiter** l'impact environnemental des processus logistiques

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 14 JOURS.

Exigences Stratégiques et Démarche Managériale :

- ▶ **PMMH01** : Démarche Managériale d'une prestation hôtelière (1 J)
- ▶ **PMMH02** : Stratégie de déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière (1 J)
- ▶ **PMMH03** : Méthode d'analyse des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière (1 J)
- ▶ **PMMH04** : Définition indicateurs et signalement dans le parcours intra hospitalier (1 J)

Exigences organisationnelles et comportementales :

- ▶ **PMMH05** : Exigences d'accueil lors du parcours Patient (1 J)
- ▶ **PMMH06** : Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie (1 J)
- ▶ **PMMH07** : Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux (1 J)
- ▶ **PMMH08** : Protection de l'environnement et Gestion des déchets (1 J)
- ▶ **PMMH09** : Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment (1 J)

Prise en charge des personnes et service rendu :

- ▶ **PMMH10** : Prestations de la vie quotidienne et lien social dans un processus hôtelier (1 J)

Retours d'expériences :

- ▶ **PMMH11** : Club métier (4 J)

**Ces modules sont dissociables.**



**AFR**

**PUBLIC**  
Personnel d'encadrement en hôtellerie

**ORGANISME**  
AACCÈS QUALIBIO

**DURÉE EN JOURS**  
14

**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)  
2296,00 €

**FINANCEMENT**  
Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
13 juin 2021

## → MODULE 1 : Exigences stratégiques et démarche Managériale : Démarche Managériale d'une prestation hôtelière

M1 : Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 : Stratégie de déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Méthode d'analyse des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M4 : Définition indicateurs et signalement dans le parcours intra hospitalier / M5 : Exigences d'accueil lors du parcours Patient / M6 : Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M7 : Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M8 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M9 : Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment / M10 : Prestations de la vie quotidienne et lien social dans un processus hôtelier / M11 : Club métier

### 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

### PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Le positionnement du projet Hôtellerie dans un Projet d'établissement : Définition d'une politique hôtelière
- ▶ Les composantes de la prestation hôtelière : Étude d'opportunité et articulation avec la politique institutionnelle
- ▶ La réalisation du projet : Étude de faisabilité, contractualisation, approche économique
- ▶ Comment communiquer et mettre en œuvre le projet
- ▶ 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)

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES :

Expression orale des participants  
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectifs  
Support numérique (diaporama animé)  
Avant formation, remise du support de 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 Hôtelier)

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
2296,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 2 : Exigences stratégiques et démarche Managériale : Stratégie de déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière

M1 : Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 : Stratégie de déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Méthode d'analyse des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M4 : Définition indicateurs et signalement dans le parcours intra hospitalier / M5 : Exigences d'accueil lors du parcours Patient / M6 : Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M7 : Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M8 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M9 : Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment / M10 : Prestations de la vie quotidienne et lien social dans un processus hôtelier / M11 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les exigences particulières des circuits logistique intégrés dans une prestation globale hôtelière
- ▶ **Avoir** une vision globale de la transversalité

### PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Évolution réglementaire et exigences techniques de la restauration, du linge, de la fonction achat
- ▶ Les points d'organisation incontournables de la restauration : sécurité alimentaire, normes à respecter
- ▶ Les points de satisfaction de la qualité de la prestation de linge : qualité et quantité
- ▶ Les points exigibles dans la commande, la gestion des stocks et le suivi qualité des produits hôteliers : choix adapté, évaluation
- ▶ La gestion 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)

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Expression orale des participants  
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectifs  
Support numérique (diaporama animé)  
Avant la formation, remise du support de 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  
Exercices dirigés (Travail sur une planification des processus logistiques)  
Évaluation à chaud sous forme de QCM  
Questionnaire de satisfaction  
Bilan des objectifs individuels et collectifs atteints (oui, partiel, non)

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
2296,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anfh.fr

## → MODULE 3 : Exigences stratégiques et démarche Managériale : Méthode d'analyse des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière

M1 : Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 : Stratégie de déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Méthode d'analyse des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M4 : Définition indicateurs et signalement dans le parcours intra hospitalier / M5 : Exigences d'accueil lors du parcours Patient / M6 : Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M7 : Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M8 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M9 : Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment / M10 : Prestations de la vie quotidienne et lien social dans un processus hôtelier / M11 : Club métier

### 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 des personnes
- **Mettre** en application un management d'équipe

### PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Qu'est-ce qu'un management d'équipe : organisation et mise en œuvre sur le terrain
- Définition de la notion de « prendre soin »
- 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
- 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)

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Expression orale des participants  
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectifs  
Support numérique (diaporama animé)  
Avant formation, remise du support de 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'une planification de travail)  
Évaluation à chaud sous forme de QCM  
Questionnaire de satisfaction  
Bilan des objectifs individuels et collectifs atteints (oui, partiel, non)

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
2296,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 4 : Exigences stratégiques et démarche Managériale : Définition d'indicateurs et signalement dans le parcours intra hospitalier

M1 : Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 : Stratégie de déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Méthode d'analyse des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M4 : Définition indicateurs et signalement dans le parcours intra hospitalier / M5 : Exigences d'accueil lors du parcours Patient / M6 : Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M7 : Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M8 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M9 : Sécurité de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment / M10 : Prestations de la vie quotidienne et lien social dans un processus hôtelier / M11 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Transmettre** des informations sur l'activité à ma 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

### PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Les indicateurs : définition
- ▶ Les circuits de déclaration et signalement internes
- ▶ Les modalités de suivi des retours d'événements
- ▶ Différence avec Événements Indésirables, Non conformités, Incidents, Écart de pratique
- ▶ 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)

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

*Expression orale des participants*  
*Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectifs*  
*Support numérique (diaporama animé)*  
*Avant formation, remise du support de 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 collectifs atteints (oui, partiel, non)*

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
 2296,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
 e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
 c.salle@anf.fr

## → MODULE 5 : Exigences organisationnelles et comportementales : Exigences d'accueil lors du parcours patient

M1 : Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 : Stratégie de déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Méthode d'analyse des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M4 : Définition indicateurs et signalement dans le parcours intra hospitalier / M5 : Exigences d'accueil lors du parcours Patient / M6 : Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M7 : Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M8 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M9 : Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment / M10 : Prestations de la vie quotidienne et lien social dans un processus hôtelier / M11 : Club métier

### 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

### PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Les enjeux pour l'établissement
- La notion de qualité et de service à rendre dès l'accueil
- L'importance du premier contact : Accueil et image de marque de l'hôpital / Accueil et prise en charge du patient
- Les techniques de communication adaptées au type de patient accueilli
- Les missions de l'accueil : Information, Orientation et Conseil
- 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)

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Expression orale des participants  
 Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectifs  
 Support numérique (diaporama animé)  
 Avant formation, remise du support de 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  
 Évaluation à chaud sous forme de QCM  
 Questionnaire de satisfaction  
 Bilan des objectifs individuels et collectifs atteints (oui, partiel, non)

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
 2296,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
 e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
 c.salle@anf.fr

## → MODULE 6 : Exigences organisationnelles et comportementales : Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie

M1 : Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 : Stratégie de déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Méthode d'analyse des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M4 : Définition indicateurs et signalement dans le parcours intra hospitalier / M5 : Exigences d'accueil lors du parcours Patient / M6 : Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M7 : Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M8 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M9 : Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment / M10 : Prestations de la vie quotidienne et lien social dans un processus hôtelier / M11 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Savoir** intégrer les prestations logistiques dans une organisation des soins d'un service
- ▶ **Comprendre** les exigences techniques en Restauration et Lingerie
- ▶ **Avoir** une approche rationnelle des flux matériels tout en garantissant une satisfaction du service

### PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ 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
- ▶ 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)
- ▶ Visite de terrain

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Expression orale des participants  
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectifs  
Support numérique (diaporama animé) / Avant formation, remise du support de 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 collectifs atteints (oui, partiel, non)

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
2296,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 7 : Exigences organisationnelles et comportementales : Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux

M1 : Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 : Stratégie de déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Méthode d'analyse des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M4 : Définition indicateurs et signalement dans le parcours intra hospitalier / M5 : Exigences d'accueil lors du parcours Patient / M6 : Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M7 : **Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux** / M8 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M9 : Sécurité de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment / M10 : Prestations de la vie quotidienne et lien social dans un processus hôtelier / M11 : Club métier

### 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

### PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Les missions d'un service logistique hospitalier, des magasins et les attentes des utilisateurs
- Les enjeux de la logistique hospitalière : gestion des flux de patients, de produits, matières, services et informations, approvisionnements
- 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)
- Organisation et méthode de gestion des flux - Rationalisation de la logistique hôtelière : Gestion des stocks et inventaire des stocks.
- 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)

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

*Expression orale des participants*  
*Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectifs*  
*Support numérique (diaporama animé) / Avant formation, remise du support 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 collectifs atteints (oui, partiel, non)*

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
 2296,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
 e.dupe@anfh.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
 c.salle@anfh.fr



## → MODULE 8 : Exigences organisationnelles et comportementales : Protection de l'environnement et Gestion des déchets

M1 : Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 : Stratégie de déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Méthode d'analyse des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M4 : Définition indicateurs et signalement dans le parcours intra hospitalier / M5 : Exigences d'accueil lors du parcours Patient / M6 : Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M7 : Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M8 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M9 : Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment / M10 : Prestations de la vie quotidienne et lien social dans un processus hôtelier / M11 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Comment garantir** la sécurité sanitaire liée à la gestion des déchets,
- ▶ **Optimiser** les filières de valorisation, de recyclage et d'élimination de vos déchets,

- ▶ **Assurer** la maîtrise budgétaire de la gestion de vos déchets.

### PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Évolutions réglementaires et technologiques :
  - Déchets hospitaliers et risques pour la santé
  - Les technologies disponibles
  - Les coûts et financements
  - Les actions d'information, d'éducation, de communication
  - L'utilisation d'outils d'évaluation performants
  - Les filières de déchets : Banalisation des déchets
  - 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)

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Expression orale des participants  
 Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectifs  
 Support numérique (diaporama animé)  
 Avant formation, remise du support 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 collectifs atteints (oui, partiel, non)

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
 2296,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
 e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
 c.salle@anf.fr

## → MODULE 9 : Exigences organisationnelles et comportementales : Sûreté de fonctionnement et Maîtrise des maintenances : équipements et bâtiment

M1 : Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 : Stratégie de déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Méthode d'analyse des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M4 : Définition indicateurs et signalement dans le parcours intra hospitalier / M5 : Exigences d'accueil lors du parcours Patient / M6 : Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M7 : Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M8 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M9 : Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment / M10 : Prestations de la vie quotidienne et lien social dans un processus hôtelier / M11 : Club métier

### 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

### PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ L'évolution des bâtiments vers l'éco-responsabilité
- ▶ L'évolution des bâtiments en fonction du mode de prise en charge : Des bâtiments modulaires et évolutifs.
- ▶ Les enjeux de la maintenance des équipements hôteliers
- ▶ La sécurisation des personnes et des biens (incendie, malveillance) : comment s'y prendre
- ▶ La conservation du patrimoine (immobilier, foncier) : forces et faiblesses
- ▶ 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

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Expression orale des participants  
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectifs  
Support numérique (diaporama animé) / Avant formation, remise du support 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 infrastructures Évaluation à chaud sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction  
Bilan des objectifs individuels et collectifs atteints (oui, partiel, non)

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
2296,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anfh.fr

## → MODULE 10 : Prise en charge des personnes et service rendu : Prestation de la vie quotidienne et lien social dans un processus hôtelier

M1 : Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 : Stratégie de déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Méthode d'analyse des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M4 : Définition indicateurs et signalement dans le parcours intra hospitalier / M5 : Exigences d'accueil lors du parcours Patient / M6 : Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M7 : Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M8 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M9 : Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment / M10 : Prestations de la vie quotidienne et lien social dans un processus hôtelier / M11 : Club métier

### OBJECTIF

- **Connaître** les spécificités, besoins et attentes d'une prise en charge : accompagnement personnalisé pour le développement du lien social
- **Comprendre** l'importance d'une communication interne et externe

### PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées

#### Approche « Vie quotidienne »

- Les concepts de la prestation de la vie quotidienne
- Les enjeux de la communication interne et externe : information, participation, convivialité, implication, identification et fédération
- Les besoins fondamentaux des personnes prises en charge (personnalisation du service)
- Attitudes et comportements à avoir (y compris conduite à tenir dans les situations difficiles)
- Gestion et traitement des suggestions et réclamations des patients.

#### Approche « Lien social »

- Pourquoi un projet d'animation?
- Les enjeux d'un projet de vie sociale de l'établissement en lien avec le projet d'accompagnement personnalisé.
- Les objectifs des animations hôtelières (autonomie physique et cognitive, décloisonnement par des actions interprofessionnelles, lien social et ouverture vers l'extérieur)
- 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

- de plan de communication et d'outils internes / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'un dispositif de plaintes et réclamations)
- d'organisation de services d'animation : personnel, locaux, ateliers

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Expression orale des participants  
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectifs  
Support numérique (diaporama animé) / Avant formation, remise du support 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 chaud sous forme de OCM / Questionnaire de satisfaction  
Bilan des objectifs individuels et collectifs atteints (oui, partiel, non)

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
2296,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 11 : Club Métier

M1 : Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 : Stratégie de déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Méthode d'analyse des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M4 : Définition indicateurs et signalement dans le parcours intra hospitalier / M5 : Exigences d'accueil lors du parcours Patient / M6 : Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M7 : Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M8 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M9 : Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment / M10 : Prestations de la vie quotidienne et lien social dans un processus hôtelier / M11 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Mise en pratique** des acquis de la formation
- ▶ **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

**Jour 1 :** Validation de la thématique retenue, définition avec les stagiaires du sujet et de la méthodologie de travail

**Jour 2 :** Restitution par les stagiaires du travail intermédiaire et identification des travaux complémentaires à assurer

**Jour 3 :** Visite et remise des travaux intermédiaires, préparation, restitution

**Jour 4 :** Présentation par les stagiaires de la restitution de leurs travaux

#### Modalités d'évaluation :

- ▶ Implication au cours du CLUB MÉTIER (niveau de motivation / niveau d'organisation de travaux)
- ▶ Audit de connaissances

#### Évaluations de la production et restitution des travaux :

- ▶ Qualité de la restitution (expression orale)
- ▶ Pertinence de l'application et utilisation des modules de formation
- ▶ Pertinence des supports utilisés (expression écrite)
- ▶ Pertinence des indicateurs choisis
- ▶ Pertinence de la capacité à mobiliser des données exploitables (étude de cas)
- ▶ Pertinence et faisabilité de mise en application des actions proposées / Perspectives dans son établissement

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Travaux intermédiaires entre chaque rencontre

Visite en lien avec l'étude de cas retenue par les stagiaires

Partage d'outils, documentation, publications, guides, sites internet (ex : ANAP)

AFR



#### PUBLIC

Personnel d'encadrement en hôtellerie

#### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

#### DURÉE EN JOURS

4

#### 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)

2296,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

# Parcours Hôtellerie - Opérateur

## 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

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 8,5 JOURS

Opérationnalité et déploiement de la fonction :

**PMOH01** : Définition et Méthode d'une prestation hôtelière : (1 J).

**PMOH02** : Déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière (1 J)

**PMOH03** : Relationnel et prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier (0,5j)

Maîtrise de l'environnement des personnes :

**PMOH04** : Organisation et Méthode du service Bionettoyage : (2 J)

**PMOH05** : Sécurité au travail et comportements au quotidien (1 J)

**PMOH06** : Protection de l'environnement et Gestion des déchets (1 J)

Retours d'expérience :

**PMOH07** : Club métier (2 J)

**Ces modules sont dissociables.**



AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en Hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

8,5

### 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)  
1388,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



## → MODULE 1 : Définition et Méthode d'une prestation hôtelière

M1 : Définition et Méthode d'une prestation hôtelière / M2 : Déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Relationnel et prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 : Organisation et Méthode du service Bionettoyage / M5 : Sécurité au travail et comportements au quotidien / M6 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M7 : Club métier

### 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

### PROGRAMME

► Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées

► Les enjeux d'un service hôtelier logistique : positionnement, besoins

► Définition de l'accueil et accompagnement de l'entourage

► Définition de la gestion des ressources financières :  
• Gestion budgétaire  
• Amélioration de l'efficacité

► 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

► 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

► 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)

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

*Expression orale des participants*

*Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectifs*

*Support numérique (diaporama animé)*

*Avant formation, remise du support 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 collectifs atteints (oui, partiel, non)*

AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en Hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)

1388,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 2 : Déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière

M1 : Définition et Méthode d'une prestation hôtelière / M2 : Déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Relationnel et prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 : Organisation et Méthode du service Bionettoyage / M5 : Sécurité au travail et comportements au quotidien / M6 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M7 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les exigences particulières des circuits logistiques intégrés dans une prestation globale hôtelière
- ▶ **Avoir** une vision globale de la transversalité

### PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Rappels de l'évolution réglementaire et exigences technique de la restauration, du linge, de la fonction achat
- ▶ Les points de vigilance en organisation des circuits de la restauration : sécurité alimentaire, normes à respecter, règles d'hygiène, qualité de service à table
- ▶ Les points de satisfaction de la qualité de la prestation de linge : qualité et quantité
- ▶ 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)

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Expression orale des participants  
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectifs  
Support numérique (diaporama animé)  
Avant formation, remise du support 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)  
Démonstration d'organisation et méthode de travail  
Exercices dirigés (Travail sur une planification des processus logistiques)  
Évaluation à chaud sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction  
Bilan des objectifs individuels et collectifs atteints (oui, partiel, non)

AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en Hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
1388,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 3 : Relationnel et prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier

M1 : Définition et Méthode d'une prestation hôtelière / M2 : Déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Relationnel et prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 : Organisation et Méthode du service Bionettoyage / M5 : Sécurité au travail et comportements au quotidien / M6 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M7 : Club métier

### OBJECTIF

- **Connaître** les spécificités, les besoins et les attentes d'une prise en charge
- **Comprendre** l'importance d'une communication interne et externe

### PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Les concepts de la prestation de la vie quotidienne
- Les enjeux de la communication interne et externe
- Les composantes de la communication : information, participation, convivialité, implication, identification et fédération
- Les besoins fondamentaux des personnes prises en charge (personnalisation du service)
- L'accessibilité des patients et des résidents : populations nécessitant une prise en charge particulière, moyens et résultats.
- Les attitudes et comportements à avoir (y compris conduite à tenir dans les situations difficiles)
- La gestion des relations inter-services : management d'équipes.
- La gestion et le traitement des suggestions et des 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)

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Expression orale des participants  
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectifs  
Support numérique (diaporama animé) / Avant formation, remise du support 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 collectifs atteints (oui, partiel, non)

AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en Hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

0,5

### 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)  
1388,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr



## → MODULE 4 : Maîtrise de l'environnement des personnes : Organisation et Méthode du service Bionettoyage

M1 : Définition et Méthode d'une prestation hôtelière / M2 : Déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Relationnel et prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 : Organisation et Méthode du service Bionettoyage / M5 : Sécurité au travail et comportements au quotidien / M6 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M7 : Club métier

### OBJECTIF

▶ **Assurer** les conditions d'hygiène optimales des locaux

▶ **Adapter** leurs connaissances à la situation infectieuse particulière ou pas

### PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ 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
- ▶ 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

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

*Expression orale des participants*  
*Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectifs*  
*Support numérique (diaporama animé)*  
*Avant formation, remise du support de 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 : Jeu d'erreurs*  
*Évaluation à chaud sous forme de QCM*  
*Questionnaire de satisfaction*  
*Bilan des objectifs individuels et collectifs atteints (oui, partiel, non)*

AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en Hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
 1388,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
 e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
 c.salle@anf.fr

## → MODULE 5 : Maîtrise de l'environnement des personnes : Sécurité au travail et comportements au quotidien

M1 : Définition et Méthode d'une prestation hôtelière / M2 : Déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Relationnel et prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 : Organisation et Méthode du service Bionettoyage / M5 : Sécurité au travail et comportements au quotidien / M6 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M7 : Club métier

### 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

### PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Les enjeux de développement d'une culture qualité et sécurité : rôle de l'encadrement, définition de la culture qualité, indicateurs de suivi.
- Santé et sécurité au travail : Mise en application d'un document unique, indicateurs de performance
- Qualité de vie au travail : des relations de travail, organisation du travail, charge de travail appropriée, satisfaction des professionnels.
- 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)

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

*Expression orale des participants*  
*Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectifs*  
*Support numérique (diaporama animé)*  
*Avant formation, remise du support 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*  
*Jeu d'erreurs : Travail sur les protections individuelles appropriées*  
*Évaluation à chaud sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction*  
*Bilan des objectifs individuels et collectifs atteints (oui, partiel, non)*

### PUBLIC

Opérateurs logistiques en Hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
 1388,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
 e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
 c.salle@anf.fr

## → MODULE 6 : Maîtrise de l'environnement des personnes : Protection de l'environnement et gestion des déchets.

M1 : Définition et Méthode d'une prestation hôtelière / M2 : Déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Relationnel et prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 : Organisation et Méthode du service Bionettoyage / M5 : Sécurité au travail et comportements au quotidien / M6 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M7 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Comment** garantir la sécurité sanitaire liée à la gestion des déchets,
- ▶ **Optimiser** les filières de valorisation, de recyclage et d'élimination de vos déchets,

- ▶ **Assurer** la maîtrise budgétaire de la gestion de vos déchets.

### PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées

#### 1) Évolutions réglementaires et technologiques :

- ▶ Déchets hospitaliers et risques pour la santé
- ▶ Les technologies disponibles
- ▶ Les coûts et les financements
- ▶ Les actions d'information, d'éducation, de 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)

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

*Expression orale des participants*  
*Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectifs*  
*Support numérique (diaporama animé)*  
*Avant formation, remise du support 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 collectifs atteints (oui, partiel, non)*

AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en Hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
 1388,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
 e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
 c.salle@anf.fr

## → MODULE 7 : Club Métier

M1 : Définition et Méthode d'une prestation hôtelière / M2 : Déploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M3 : Relationnel et prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 : Organisation et Méthode du service Bionettoyage / M5 : Sécurité au travail et comportements au quotidien / M6 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M7 : Club métier

### OBJECTIF

- **Mise en pratique** des acquis de la formation
- **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

#### Jour 1 Visite : étude de cas dirigée :

- **J1 Matin** : Travail avant visite sur les questions à poser lors de la visite (en fonction des postes de travail des stagiaires) / préparation des questions / Affectation des questions par sous-groupe ou stagiaire : identifier l'intérêt global de la visite.
- **J1 Après-midi** : chaque stagiaire ou groupe pose ses questions au fil de la visite (selon organisation du matin)

#### Jour 2 : Restitution

- **J2 Matin** : Restitution croisée de la visite par sous-groupe et production par sous-groupe du rapport global : production d'un document (note de groupe) et restitution orale, chaque sous-groupe pose des questions à chacune des présentations.
- **J2 après-midi** : Animation ludique en lien avec le thème de la visite

#### L'évaluation transverse comprend :

- Niveau d'implication (pertinence des questions posées lors de la visite et/ou aux autres stagiaires ou sous-groupes)
- Qualité de construction et restitution orale du rapport
- Capacité de travail en groupe

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Pas de travaux intermédiaires entre les rencontres pour les opérateurs

Visites de site, jeux, challenge (exemples : World café, 3 petits tours...), des ateliers et des questions

AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en Hôtellerie

### ORGANISME

AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1388,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

# Parcours Restauration - Manager

## 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

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 11 JOURS

**PMMR01** : Enjeux de la restauration collective de santé (1 J)

**PMMR02** : Exigences et pilotage d'une conception à l'exploitation d'une Cuisine (2 J)

**PMMR03** : Exigences techniques et organisationnelles - Méthode d'identification (1 J)

**PMMR04** : Les leviers pour optimiser les flux en production (2 J)

**PMMR05** : La nutrition qui se cuisine au service du malade (1 J)

**PMMR06** : Club Métier (4 J)

**Ces modules sont dissociables.**



## PUBLIC

Personnel d'encadrement en restauration

## ORGANISME

UNILASALLE & AACCÈS QUALIBIO

## DURÉE EN JOURS

11

## 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)  
1957,00 €

## FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



## → MODULE 1 : Enjeux de la restauration collective de santé

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 / M6 : Club Métier

### 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.)

### 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 ?

### 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 »

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en restauration

### ORGANISME

UNILASALLE & AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
1957,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → 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 / M6 : Club Métier

### 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

### 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 dispositif aux exigences de fonctionnement des opérateurs

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Conduite de projets et témoignage  
Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en restauration

### ORGANISME

UNILASALLE & AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1957,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anfh.fr

## → 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 / M6 : Club Métier

### 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

### 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, ...)

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en restauration

### ORGANISME

UNILASALLE & AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
1957,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr



## → 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 / M6 : Club Métier

### 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

### PROGRAMME

- ▶ Étude du lien entre les opérations unitaires culinaires, l'organisation rationnelle du travail et les gains à divers niveaux
- ▶ Les techniques de cuisson et de remises en température
- ▶ Analyse observationnelle sur le terrain sous l'angle de la production et de la logistique

### 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 »

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en restauration

### ORGANISME

UNILASALLE & AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
 1957,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
 e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
 c.salle@anhf.fr

## → MODULE 5 : La nutrition qui se cuisine au service du malade

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 / M6 : Club Métier

### OBJECTIF

- ▶ **Faire** les liens entre la nutrition humaine et l'alimentation santé
- ▶ **Connaître** les besoins et apports nutritionnels spécifiques en fonction de l'âge ou de la maladie
- ▶ **Connaître** les impacts de l'état pathologique sur la prise alimentaire
- ▶ **Adapter** l'acte culinaire et les repas en fonction des patients
- ▶ **Susciter** l'adhésion des équipes pour la réalisation d'une alimentation de qualité
- ▶ **Intégrer** la notion de l'effet d'amorçage dans la présentation du plat principal pour favoriser sa consommation
- ▶ **Maîtriser** l'hygiène en cuisine collective de restauration santé

### PROGRAMME

- ▶ Quels sont les liens entre nutrition humaine et alimentation santé ?
- ▶ Les besoins et apports nutritionnels spécifiques en fonction de l'âge ou de la maladie
- ▶ En quoi l'état pathologique peut-il avoir un impact sur la prise alimentaire ?
- ▶ Mise en situation : comment faire adhérer les équipes au concept d'alimentation santé
- ▶ Triptyque de la qualité : nutritionnelle, organoleptique et sanitaire
- ▶ Les enjeux du respect de l'hygiène pour l'alimentation des populations vulnérables
- ▶ Quels sont les leviers pour favoriser la prise alimentaire du malade ?

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Formation cognitive  
Jeu de rôle « le repas amorçage »

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en restauration

### ORGANISME

UNILASALLE & AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
1957,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 6 : Club Métier

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 / M6 : Club Métier

### OBJECTIF

- **Mise en pratique** des acquis de la formation
- **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

#### Méthode

**Jour 1 :** Validation de la thématique retenue, définition avec les stagiaires du sujet et de la méthodologie de travail

**Jour 2 :** Restitution par les stagiaires du travail intermédiaire et identification des travaux complémentaires à assurer

**Jour 3 :** Visite et remise des travaux intermédiaires préparation restitution

**Jour 4 :** Présentation par les stagiaires de la restitution de leurs travaux

#### Modalités d'évaluation :

- Implication au cours du CLUB MÉTIER (niveau de motivation / niveau d'organisation de travaux)
- Audit de connaissances

#### Évaluations de la production et restitution des travaux :

- Qualité de la restitution (expression orale)
- Pertinence de l'application et utilisation des modules de formation
- Pertinence des supports utilisés (expression écrite)
- Pertinence des indicateurs choisis
- Pertinence de la capacité à mobiliser des données exploitables (étude de cas)
- Pertinence et faisabilité de mise en application des actions proposées / Perspectives dans son établissement

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Travaux intermédiaires entre chaque rencontre

Visite en lien avec l'étude de cas retenue par les stagiaires

Partage d'outils, de documentation, de publications, de guides, de sites internet (ex : ANAP)

AFR



#### PUBLIC

Personnel d'encadrement en restauration

#### ORGANISME

UNILASALLE & AACCÈS QUALIBIO

#### DURÉE EN JOURS

4

#### 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)

1957,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

# Parcours Restauration - Opérateur

## 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 de la 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)

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 7 JOURS

**PMORO1** : Responsabilisation des opérateurs en restauration santé (1 J)

**PMORO2** : Démarche qualité dans la prévention des risques professionnels et gestion des systèmes de contrôle (1 J)

**PMORO3** : Manipuler les équipements de production dans le respect du produit alimentaire (1 J)

**PMORO4** : Pratique technique en laboratoire culinaire (2 J)

**PMORO5** : Club métier (2 J)

**Ces modules sont dissociables.**



AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en restauration

### ORGANISME

UNILASALLE & AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

7

### 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)  
876,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

15 juin 2021



## → MODULE 1 : Responsabilisation des opérateurs en restauration santé

M1 : Responsabilisation des opérateurs en restauration santé / M2 : Démarche qualité dans la prévention des risques professionnels et gestion des systèmes de contrôle / M3 : Manipuler les équipements de production dans le respect du produit alimentaire / M4 : Pratique technique en laboratoire culinaire / M5 : Club métier

### 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 PMR002)
- ▶ **Comprendre** la répercussion de mon rôle au sein du processus de restauration santé sur le service au patient

### 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 restituant dans sa place au sein de l'équipe
- ▶ Répercussion de mes actions 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 »

AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en restauration

### ORGANISME

UNILASALLE & AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
876,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 2 : Exigences opérationnelles : Démarche qualité dans la prévention des risques professionnels et gestion des systèmes de contrôle

M1 : Responsabilisation des opérateurs en restauration santé / M2 : Démarche qualité dans la prévention des risques professionnels et gestion des systèmes de contrôle / M3 : Manipuler les équipements de production dans le respect du produit alimentaire / M4 : Pratique technique en laboratoire culinaire / M5 : Club métier

### 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
- ▶ **Comprendre** les outils et les indicateurs de pilotage d'une activité de cuisine
- ▶ **Savoir** identifier les contrôles et suivis de la qualité des prestations dans son domaine d'activité

### PROGRAMME

- ▶ Analyse pour les 18 étapes :
  - livraison et réception
  - déballage et décartonnage
  - déconditionnement
  - décongélation
  - épiluchage, 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
- ▶ 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

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Méthode 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 »

AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en restauration

### ORGANISME

UNILASALLE & AACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
876,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 3 : Manipuler les équipements de production dans le respect du produit alimentaire

M1 : Responsabilisation des opérateurs en restauration santé / M2 : Démarche qualité dans la prévention des risques professionnels et gestion des systèmes de contrôle / M3 : Manipuler les équipements de production dans le respect du produit alimentaire / M4 : Pratique technique en laboratoire culinaire / M5 : Club métier

### 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

### PROGRAMME

#### Le produit :

- ▶ 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

#### Les outils :

- ▶ 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

Démarche de résolution de problème  
Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en restauration

### ORGANISME

UNILASALLE & ACCÈS QUALIBIO

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
876,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anfh.fr

## → MODULE 4 : Pratique technique en laboratoire culinaire

M1 : Responsabilisation des opérateurs en restauration santé / M2 : Démarche qualité dans la prévention des risques professionnels et gestion des systèmes de contrôle / M3 : Manipuler les équipements de production dans le respect du produit alimentaire / M4 : Pratique technique en laboratoire culinaire / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Prolongement** opérationnel du PMR003
- ▶ **Mise en situation** technique sur des postes de production
- ▶ **Renforcer** l'autonomie

### PROGRAMME

- ▶ Présentation des solutions disponibles et des process pour texturer un plat naturellement ou par un Complément Nutritionnel par voie Orale (CNO)
- ▶ Présentation des solutions disponibles pour enrichir un plat naturellement ou par un Complément Nutritionnel par voie Orale (CNO)
- ▶ Réalisation de tous les types de préparations texturées (boissons, aliments) selon le référentiel du GEMRCN / IDDSI
- ▶ Comment rédiger une fiche de process

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique  
Étude 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 »

AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en restauration

### ORGANISME

UNILASALLE

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
876,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr



## → MODULE 5 : Club Métier

M1 : Responsabilisation des opérateurs en restauration santé / M2 : Démarche qualité dans la prévention des risques professionnels et gestion des systèmes de contrôle / M3 : Manipuler les équipements de production dans le respect du produit alimentaire / M4 : Pratique technique en laboratoire culinaire / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- **Mise en pratique** des acquis de la formation
- **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

#### Jour 1 Visite : étude de cas dirigée :

- **J1 Matin** : Travail avant visite sur les questions à poser lors de la visite (en fonction des postes de travail des stagiaires) / préparation des questions / Affectation des questions par sous-groupe ou stagiaire : identifier l'intérêt global de la visite.
- **J1 Après-midi** : chaque stagiaire ou groupe pose ses questions au fil de la visite (selon organisation du matin)

#### Jour 2 : Restitution

- **J2 Matin** : Restitution croisée de la visite par sous-groupe et production par sous-groupe du rapport global : production d'un document (note de groupe) et restitution oral, chaque sous-groupe pose des questions à chacune des présentations.
- **J2 après-midi** : Animation ludique en lien avec le thème de la visite

#### L'évaluation transverse comprend :

- Niveau d'implication (pertinence des questions posées lors de la visite et/ou aux autres stagiaires ou sous-groupes)
- Qualité de construction et restitution orale du rapport
- Capacité de travail en groupe

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Pas de travaux intermédiaires entre les rencontres pour les opérateurs

Visites de site, jeux, challenge (exemples : World café, 3 petits tours...), des ateliers et des questions

AFR



#### PUBLIC

Opérateurs logistiques en restauration

#### ORGANISME

UNILASALLE & AACCÈS QUALIBIO

#### DURÉE EN JOURS

2

#### 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)  
876,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

13 juin 2021



#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

# Parcours Gestion des entrepôts - Manager

## OBJECTIF

- **Faire** le lien avec les coûts d'approvisionnement et achats (coûts maîtrisables / coûts subis) et maîtriser les coûts logistiques
- **Évaluer** la qualité du service rendu et avoir une visibilité du disponible
- **Acquérir** les notions stocks de consignment 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

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ SUR 12 JOURS

**PMME01** : Les coûts logistiques en entrepôt (2 J)

**PMME02** : Tenue de stocks centralisée et décentralisée (1 J)

**PMME03** : Techniques d'implantation d'une surface de stockage et organisation flux associés (2 J)

**PMME04** : Tableaux de bord tactiques et opérationnels dans l'entrepôt (2 J)

**PMME05** : Gestion informatisée - WMS (Warehouse Management System : Système de gestion d'entrepôts)- Cahier des charges et Retour d'expériences (1 J)

**PMME06** : Club métier (4 J)

**Ces modules sont dissociables.**



AFR



## PUBLIC

Personnel d'encadrement en gestion des entrepôts

## ORGANISME

AFTRAL

## DURÉE EN JOURS

12

## 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)  
1443,00 €

## FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



## → MODULE 1 : Les coûts logistiques en 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 / M6 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Identifier** les postes de coût en logistique d'entreposage.
- ▶ **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.
- ▶ **Élaborer** un coût de revient lié à une prestation logistique.
- ▶ **Identifier** les coûts relatifs à la mise en place d'un stock de consignment.
- ▶ **Identifier** les coûts relatifs à la location.
- ▶ **Comprendre** l'objectif de répartition, d'optimisation des coûts par la mutualisation des services supports (GHT)

### 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
- ▶ Élaboration d'un coût de revient d'une activité d'entreposage
- ▶ 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. Prise en considération de dispositif mêlant santé et territoire (GHT), d'une approche orientée structure à une approche orientée patients.

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels)  
Plateau technique  
Études de cas  
Mise en situation  
Jeux (rôle / plateau / simulation)  
Retour d'expériences. Articles presse/sites spécialisés

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en gestion des entrepôts

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1443,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → 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 / M6 : Club métier

### 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
- ▶ **Identifier** et traiter les sources de gaspillage

### PROGRAMME

- ▶ Mission du gestionnaire de stocks
- ▶ Tenue de stocks : périmètre et définition
- ▶ 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.
- ▶ Évaluation et suivi 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.
- ▶ Expériences liées à la « chasse au Gaspi » préconisation d'outils (Ex : Lean) Recommandations.

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels)  
Plateau technique  
Études de cas  
Mise en situation  
Jeux (rôle / plateau / simulation)  
Retour d'expériences. Articles presse/sites spécialisés

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en gestion des entrepôts

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
1443,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → 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 / M6 : Club métier

### 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.
- ▶ **Connaître** les méthodes d'optimisation d'une implantation de stock (LEAN)

### 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
- ▶ Mise en évidence des gains et pérennité des actions mises en œuvre

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels)  
Plateau technique  
Études de cas  
Mise en situation  
Jeux (rôle / plateau / simulation)  
Retour d'expériences. Articles presse/sites spécialisés

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en gestion des entrepôts

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1443,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → 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 / M6 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Concevoir** un outil de pilotage proche du terrain
- ▶ **Élaborer** ou réactualiser un tableau de bord : indicateurs et critères de mesure
- ▶ **Suivre** la mise en œuvre des plans d'action
- ▶ **Identifier** les freins à l'activité logistique et les leviers d'amélioration
- ▶ **Décliner** un plan d'action dans un contexte d'amélioration continue et une logique d'optimisation des flux

### PROGRAMME

- ▶ Identification du contexte : Un tableau de bord pour qui ? Pour quoi ?
- ▶ 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 solutions
- ▶ 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
- ▶ Partage d'indicateurs pertinents, réalistes
- ▶ Mise en évidence de gains significatifs en lien avec un objectif, une situation concrète

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels)  
Plateau technique  
Études de cas  
Mise en situation  
Jeux (rôle / plateau / simulation)  
Retour d'expériences.  
Maîtrise d'excellence nécessaire

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en gestion des entrepôts

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1443,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → 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 / M6 : Club métier

### OBJECTIF

► **Construire** le cahier des charges utile à l'acquisition d'un WMS/Logiciel Métier Adapté : définition du contexte, du besoin, des objectifs, conditions de mise en œuvre

► **Participer** au paramétrage d'un WMS.

### 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

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels)  
Plateau technique  
Études de cas  
Mise en situation  
Jeux (rôle / plateau / simulation)  
Retour d'expériences. Utilisation de guides existants (ex GSI)

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en gestion des entrepôts

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
1443,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 6 : Club Métier

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 / M6 : Club métier

### OBJECTIF

- **Mise en pratique** des acquis de la formation
- **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

#### Méthode

**Jour 1 :** Validation de la thématique retenue, définition avec les stagiaires du sujet et de la méthodologie de travail

**Jour 2 :** Restitution par les stagiaires du travail intermédiaire et identification des travaux complémentaires à assurer

**Jour 3 :** Visite et remise des travaux intermédiaires préparation restitution

**Jour 4 :** Présentation par les stagiaires de la restitution de leurs travaux

#### Modalités d'évaluation :

- Implication au cours du CLUB MÉTIER (niveau de motivation / niveau d'organisation de travaux)
- Audit de connaissances
- Évaluation de la production et restitution des travaux :
  - Qualité de la restitution (expression orale)
  - Pertinence de l'application et utilisation des modules de formation
  - Pertinence des supports utilisés (expression écrite)
  - Pertinence des indicateurs choisis
  - Pertinence de la capacité à mobiliser des données exploitables (étude de cas)
  - Pertinence et faisabilité de mise en application des actions proposées / Perspectives dans son établissement

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Variation selon la construction du club métier par le groupe

Travaux intermédiaires entre chaque rencontre  
Visite en lien avec l'étude de cas retenue par les stagiaires

Partage d'outils, de documentation, de publications, de guides, de sites internet (ex : ANAP)

AFR



#### PUBLIC

Personnel d'encadrement en gestion des entrepôts

#### ORGANISME

AFTRAL

#### DURÉE EN JOURS

4

#### 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)  
1443,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr



# Parcours Gestion des entrepôts - Opérateur

## OBJECTIF

- ▶ **Définir** une vision globale et transversale de l'activité logistique
- ▶ **Définir** et appliquer les obligations réglementaires en matière d'hygiène et sécurité
- ▶ **Utiliser** l'informatique pour la tenue des stocks et la gestion de flux de marchandises
- ▶ **Mutualiser** les bonnes pratiques logistiques

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 7 JOURS



**PMOE01** : De la réception à l'expédition : les opérations physiques et administratives (2 J)

**PMOE02** : Gestion informatisée des opérations (2 J)

**PMOE03** : Les principes de base d'hygiène et sécurité dans les pratiques logistiques (1 J)

**PMOE04** : Club Métier (2 J)

**Ces modules sont dissociables.**



AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en gestion des entrepôts

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE EN JOURS

7

### 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)  
879,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



## → MODULE 1 : De la réception à l'expédition : les opérations physiques et administratives

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 / M4 : Club Métier

### OBJECTIF

- ▶ **Définir** une vision globale et transversale de la logistique d'entrepôt
- ▶ **Mettre** en œuvre les techniques et procédures physiques, administratives, réglementaires de façon optimale

- ▶ **Adopter** une démarche Qualité et Sécurité.
- ▶ **Utiliser** des outils appropriés
- ▶ **Comprendre** l'interaction avec les services de soins
- ▶ **Mutualiser** les bonnes pratiques logistiques

### 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

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels)  
Plateau technique  
Études de cas  
Mise en situation  
Jeux (rôle / plateau / simulation)  
Retour d'expériences. Articles presse/sites spécialisés

AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en gestion des entrepôts

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
879,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → 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 / M4 : Club Métier

### OBJECTIF

► **Utiliser** l'informatique au sein du magasin pour la tenue de stocks et la gestion de flux de marchandises

► **Identifier** les fonctionnalités des logiciels métier

### 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

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels)  
Plateau technique  
Études de cas  
Mise en situation  
Jeux (rôle / plateau / simulation)  
Retour d'expériences.

AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en gestion des entrepôts

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
879,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → 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 / M4 : Club Métier

### 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
- ▶ **Adopter** une démarche Qualité et Sécurité : être alerteur
- ▶ **Mutualiser** les bonnes pratiques logistiques dans le respect des règles en matière d'hygiène et de sécurité

### 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

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels)  
Plateau technique  
Études de cas  
Mise en situation  
Jeux (rôle / plateau / simulation)  
Retour d'expériences.

AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en gestion des entrepôts

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
879,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 4 : Club Métier

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 / M4 : Club Métier

### OBJECTIF

- **Mise en pratique** des acquis de la formation
- **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

#### Jour 1 Visite : étude de cas dirigée :

- **J1 Matin** : Travail avant visite sur les questions à poser lors de la visite (en fonction des postes de travail des stagiaires) / préparation des questions / Affectation des questions par sous-groupe ou stagiaire : identifier l'intérêt global de la visite.
- **J1 Après-midi** : chaque stagiaire ou groupe pose ses questions au fil de la visite (selon organisation du matin)

#### Jour 2 : Restitution

- **J2 Matin** : Restitution croisée de la visite par sous-groupe et production par sous-groupe du rapport global : production d'un document (note de groupe) et restitution oral, chaque sous-groupe pose des questions à chacune des présentations.
- **J2 après-midi** : Animation ludique en lien avec le thème de la visite

#### L'évaluation transverse comprend :

- Niveau d'implication (pertinence des questions posées lors de la visite et/ou aux autres stagiaires ou sous-groupes)
- Qualité de construction et restitution orale du rapport
- Capacité de travail en groupe

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Pas de travaux intermédiaires entre les rencontres pour les opérateurs

Visites de site, jeux, challenge (exemples : World café, 3 petits tours...), des ateliers et des questions

AFR



#### PUBLIC

Opérateurs logistiques en gestion des entrepôts

#### ORGANISME

AFTRAL

#### DURÉE EN JOURS

2

#### 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)

879,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

# Parcours linge - Manager

## 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

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 10 JOURS



**PMMLO1** : Évolutions technologiques et réglementaires (QHSE) (2 J)

**PMMLO2** : Les textiles et la gestion du linge (2 J)

**PMMLO3** : La maîtrise des coûts (2 J)

**PMMLO4** : Club métier (4 J)

**Ces modules sont dissociables.**



## PUBLIC

Personnel d'encadrement en linge

## ORGANISME

CTTN IREN

## DURÉE EN JOURS

10

## 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)  
946,00 €

## FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020



## → MODULE 1 : Évolutions technologiques et réglementaires QHSE

M1 : Évolutions technologiques et réglementaires (QHSE) / M2 : Les textiles et la gestion du linge / M3 : La maîtrise des coûts / M4 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Définir** les principaux acronymes liés aux réglementations tels que : les étiquettes de composition et d'entretien du textile, le classement des installations, sécurité des bâtiments, la maîtrise de la contamination (type Reach, ICPE, ER, RABC, COFREET...)
- ▶ **Décrire** les avantages ou les inconvénients de démarches réglementaires (liés à l'ergonomie, la sécurité, l'environnement...)
- ▶ **Connaître** les principaux seuils acceptables concernant les limites de pression des appareils utilisés, les limites de températures et de pH des eaux de rejet
- ▶ **Décrire** des méthodes de traçabilité du linge

### PROGRAMME

- ▶ Comment effectuer une veille réglementaire
- ▶ Le respect de l'environnement et la maîtrise des énergies
- ▶ Les évolutions de la Méthode RABC
- ▶ La prise en compte de l'ergonomie au poste de travail
- ▶ La traçabilité du linge et les outils à disposition (puce RFID...)
- ▶ Évolutions technologiques du matériel et des pratiques de lavage
- ▶ Actualiser les connaissances technologiques
- ▶ Anticiper l'évolution de l'activité (réglementaire, technologique)
- ▶ 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

### 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

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en linge

### ORGANISME

CTTN IREN

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
946,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 2 : Les textiles et la gestion du linge

M1 : Évolutions technologiques et réglementaires (QHSE) / M2 : Les textiles et la gestion du linge / M3 : La maîtrise des coûts / M4 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Définir** les différentes familles d'articles textiles
- ▶ **Déterminer** le type de fibre utilisée en blanchisserie ainsi que leurs caractéristiques
- ▶ **Analyser** les activités liées à la fonction linge
- ▶ **Connaître** les différents modes de dotation

### PROGRAMME

- ▶ Circuit du linge et efficience
- ▶ Étude 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

### 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*

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en linge

### ORGANISME

CTTN IREN

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
 946,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
 e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
 c.salle@anhf.fr



## → MODULE 3 : la maîtrise des coûts

M1 : Évolutions technologiques et réglementaires (QHSE) / M2 : Les textiles et la gestion du linge / M3 : La maîtrise des coûts / M4 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Définir** la notion dans une démarche de gestion des coûts
- ▶ **Utiliser** des clefs de répartition pertinente
- ▶ **Lister** des charges liées à une activité
- ▶ **Mettre** en place, avec l'aide d'un tableur, la méthode dite « des sections homogènes »
- ▶ **Calculer** le coût d'une activité.

### 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
- ▶ 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

### 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

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en linge

### ORGANISME

CTTN IREN

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
946,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 4 : Club Métier

M1 : Évolutions technologiques et réglementaires (QHSE) / M2 : Les textiles et la gestion du linge / M3 : La maîtrise des coûts / M4 : Club métier

### OBJECTIF

- **Mise en pratique** des acquis de la formation
- **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

#### Méthode

**Jour 1 :** Validation de la thématique retenue, définition avec les stagiaires du sujet et de la méthodologie de travail

**Jour 2 :** Restitution par les stagiaires du travail intermédiaire et identification des travaux complémentaires à assurer

**Jour 3 :** Visite et remise des travaux intermédiaires préparation restitution

**Jour 4 :** Présentation par les stagiaires de la restitution de leurs travaux

#### Modalités d'évaluation :

- Implication au cours du CLUB MÉTIER (niveau de motivation / niveau d'organisation de travaux)
- Audit de connaissances

#### Évaluations de la production et restitution des travaux :

- **Qualité** de la restitution (expression orale)
- **Pertinence** de l'application et utilisation des modules de formation
- **Pertinence** des supports utilisés (expression écrite)
- **Pertinence** des indicateurs choisis
- **Pertinence** de la capacité à mobiliser des données exploitables (étude de cas)
- **Pertinence** et faisabilité de mise en application des actions proposées / Perspectives dans son établissement

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Travaux intermédiaires entre chaque rencontre  
Visite en lien avec l'étude de cas retenue par les stagiaires

Partage d'outils, documentation, publications, guides, sites internet (ex : ANAP)

AFR



#### PUBLIC

Personnel d'encadrement en linge

#### ORGANISME

CTTN IREN

#### DURÉE EN JOURS

4

#### 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)

946,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020



#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

# Parcours linge - Opérateur

## OBJECTIF

- ▶ **Connaître** les textiles et les modalités de tri du linge
- ▶ **Maîtriser** les facteurs influents la qualité du lavage
- ▶ **Prendre** en compte 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

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 8 JOURS



**PMOLO1** : Textile et tri du linge (2 J)

**PMOLO2** : Le lavage du linge (2 J)

**PMOLO3** : La finition du linge (2 J)

**PMOLO4** : Club Métier (2 J)

**Ces modules sont dissociables.**



AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en linge

### ORGANISME

CTTN IREN

### DURÉE EN JOURS

8

### 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)  
848,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020



## → MODULE 1 : Textile et tri du linge

M1 : Textile et tri du linge / M2 : Le lavage du linge / M3 : La finition du linge / M4 : Club Métier

### OBJECTIF

- ▶ **Différencier** les familles d'articles textiles
- ▶ **Définir** la nature des différentes salissures
- ▶ **Déterminer** le type de fibre utilisée en blanchisserie ainsi que leurs caractéristiques
- ▶ **Décrire** les effets d'actions physico-chimiques sur les fibres textiles

### PROGRAMME

- ▶ Classification et identification des fibres textiles
- ▶ Comportement des textiles à l'usage et à l'entretien
- ▶ Identification des articles textiles
- ▶ Classement des salissures
- ▶ Modalités de tri des textiles en fonction du traitement
- ▶ 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

### 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*

AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en linge

### ORGANISME

CTTN IREN

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
848,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anfh.fr

## → MODULE 2 : Le Lavage du linge

M1 : Textile et tri du linge / M2 : Le lavage du linge / M3 : La finition du linge / M4 : Club Métier

### OBJECTIF

- **Décrire** les facteurs permettant d'éliminer différentes salissures
- **Identifier** les différents produits utilisés lors d'entretien et expliquer leurs rôles respectifs
- **Enumérer** les différents facteurs intervenant sur la consommation d'eau
- **Définir** les caractéristiques physico-chimiques de l'eau

### PROGRAMME

- Notions de chimie
- Influence de la qualité de l'eau sur le lavage
- Présentation et utilisation des différents produits lessiviels dans des conditions de sécurité
- Les 4 facteurs influents sur la qualité du lavage
- Les différents matériels de lavage
- Le contrôle des rejets des eaux usées
- 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

### 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*

AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en linge

### ORGANISME

CTTN IREN

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
 848,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
 e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
 c.salle@anhf.fr

## → MODULE 3 : La Finition du linge

M1 : Textile et tri du linge / M2 : Le lavage du linge / M3 : La finition du linge / M4 : Club Métier

### OBJECTIF

- ▶ **Décrire** les principaux matériels utilisés lors de la finition
- ▶ **Choisir** le matériel le plus adapté à un article donné
- ▶ **Comprendre** le fonctionnement des appareils afin de pouvoir en assurer la maintenance de premier niveau tel que l'entretien des filtres des séchoirs
- ▶ **Expliquer** les règles d'hygiène élémentaires à respecter

### PROGRAMME

- ▶ Finition du linge plat
- ▶ Finition du linge en forme
- ▶ Description des équipements et principes de fonctionnement
- ▶ Maintenance de premier niveau
- ▶ Respect de l'hygiène et de la qualité
- ▶ Ergonomie aux postes de travail
- ▶ 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

### 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*

AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en linge

### ORGANISME

CTTN IREN

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
848,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 4 : Club Métier

M1 : Textile et tri du linge / M2 : Le lavage du linge / M3 : La finition du linge / M4 : Club Métier

### OBJECTIF

- **Mise en pratique** des acquis de la formation
- **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

#### Jour 1 Visite : étude de cas dirigée :

- **J1 Matin** : Travail avant visite sur les questions à poser lors de la visite (en fonction des postes de travail des stagiaires) / préparation des questions / Affectation des questions par sous-groupe ou stagiaire : identifier l'intérêt global de la visite.
- **J1 Après-midi** : chaque stagiaire ou groupe pose ses questions au fil de la visite (selon organisation du matin)

#### Jour 2 : Restitution

- **J2 Matin** : Restitution croisée de la visite par sous-groupe et production par sous-groupe du rapport global : production d'un document (note de groupe) et restitution oral, chaque sous-groupe pose des questions à chacune des présentations.
- **J2 après-midi** : Animation ludique en lien avec le thème de la visite

#### L'évaluation de transverse comprend :

- Niveau d'implication (pertinence des questions posées lors de la visite et/ou aux autres stagiaires ou sous-groupes)
- Qualité de construction et restitution orale du rapport
- Capacité de travail en groupe

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Pas de travaux intermédiaires entre les rencontres pour les opérateurs

Visites de site, jeux, challenge (exemples : World café, 3 petits tours...), des ateliers et des questions

AFR



#### PUBLIC

Opérateurs logistiques en linge

#### ORGANISME

CTTN IREN

#### DURÉE EN JOURS

2

#### 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)  
848,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020



#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

# Parcours Transport des biens et des personnes - Manager

## 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 technique transport
- ▶ **Intégrer** les spécificités liées aux transports sanitaires
- ▶ **Adopter** une démarche d'optimisation transport et logistique

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 12 JOURS



**PMMT01** : Organiser l'exploitation des transports de biens interne et externe (2 J)

**PMMT02** : Organiser l'exploitation des transports de personnes interne et externe (2 J)

**PMMT03** : Cahier des charges techniques appliqué au transport de biens et de personnes (2 J)

**PMMT04** : Responsable de parc de véhicules et engins - Quels savoir-faire ? (2 J)

**PMMT05** : Club métier (4 J)

**Ces modules sont dissociables.**



AFR



## PUBLIC

Personnel d'encadrement en transport des biens et des personnes

## ORGANISME

AFTRAL

## DURÉE EN JOURS

12

## 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)  
1193,00 €

## FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

## VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021





## → MODULE 1 : Organiser l'exploitation des transports de biens 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 ? / M5 : Club métier

### 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.
- ▶ **Contribuer** à l'optimisation des coûts par la mutualisation des activités liées au transport .

### 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
- ▶ Les leviers environnementaux liés au transport
- ▶ Évolution des organisations, des circuits/tournées

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels)  
Plateau technique  
Études de cas  
Mise en situation  
Jeux (rôle / plateau / simulation)  
Retour d'expériences. Articles presse/sites spécialisés

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en transport des biens et des personnes

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1193,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → 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 ? / M5 : Club métier

### 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
- ▶ **Favoriser** l'utilisation des technologies de pointe (Système d'information et de gestion, géolocalisation...) en vue d'optimiser son organisation/exploitation
- ▶ **Identifier** le mode de transport adapté aux spécificités de la demande : Régulation du transport
- ▶ **Optimiser** la qualité de service prise en charge patients et réaliser un cadrage des coûts d'exploitation de la fonction transport en cohérence avec les besoins identifiés
- ▶ **Contribuer** à l'optimisation des coûts par la mutualisation des activités liées au transport

### 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
- ▶ Évolution des organisations, des circuits/tournées

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels)  
Plateau technique  
Études de cas  
Mise en situation  
Jeux (rôle / plateau / simulation)  
Retour d'expériences. Sourcing ARTLH  
ANAP  
Articles presse/sites spécialisés

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en transport des biens et des personnes

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1193,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 3 : Cahier des charges techniques appliqué au transport de biens et de personnes

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 ? / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Cartographier** l'activité transport
- ▶ **Définir** le cahier des charges transport
- ▶ **Intégrer** les spécificités liées aux transports hospitaliers
- ▶ **Rédiger** le cahier des charges techniques
- ▶ **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)
- ▶ **Manager** le prestataire de transport pour s'assurer du respect du cahier des charges

### 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
- ▶ Élaboration 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
- ▶ Analyse des dérives liées au surcoût de transport
- ▶ Exemple de contribution à l'élaboration du cahier des charges dans le cadre de la mutualisation d'une offre en prestation de transport

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels)  
Plateau technique  
Études de cas  
Mise en situation  
Jeux (rôle / plateau / simulation)  
Retour d'expériences. Articles presse/sites spécialisés

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en transport des biens et des personnes

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1193,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → 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 ? / M5 : Club métier

### 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)
- ▶ **Contribuer** à une gestion de parc mutualisée

### 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 que gestionnaire de parc (VL/PL/engins)
- ▶ Exemple de pratique, d'organisation dans un contexte de mutualisation

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels)  
Plateau technique  
Études de cas  
Mise en situation  
Jeux (rôle / plateau / simulation)  
Retour d'expériences.

AFR



### PUBLIC

Personnel d'encadrement en transport des biens et des personnes

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1193,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

→ **MODULE 5 : Club Métier**

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 ? / M5 : Club métier

**OBJECTIF**

- **Mise en pratique** des acquis de la formation
- **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

**PROGRAMME****Méthode**

**Jour 1 :** Validation de la thématique retenue, définition avec les stagiaires du sujet et de la méthodologie de travail

**Jour 2 :** Restitution par les stagiaires du travail intermédiaire et identification des travaux complémentaires à assurer

**Jour 3 :** Visite et remise des travaux intermédiaires préparation restitution

**Jour 4 :** Présentation par les stagiaires de la restitution de leurs travaux

**Modalités d'évaluation :**

- Implication au cours du CLUB MÉTIER (niveau de motivation / niveau d'organisation de travaux)
- Audit de connaissances

**Évaluations de la production et restitution des travaux :**

- Qualité de la restitution (expression orale)
- Pertinence de l'application et utilisation des modules de formation
- Pertinence des supports utilisés (expression écrite)
- Pertinence des indicateurs choisis
- Pertinence de la capacité à mobiliser des données exploitables (étude de cas)
- Pertinence et faisabilité de mise en application des actions proposées / Perspectives dans son établissement

**MÉTHODES PÉDAGOGIQUES**

*Variables selon la construction du club métier par le groupe*

*Travaux intermédiaires entre chaque rencontre*

*Visite en lien avec l'étude de cas retenue par les stagiaires*

*Partage d'outils, de documentation, de publications, de guides, de sites internet (ex : ANAP)*

AFR

**PUBLIC**

Personnel d'encadrement en transport des biens et des personnes

**ORGANISME**

AFTRAL

**DURÉE EN JOURS**

4

**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)  
**1193,00 €**

**FINANCEMENT**

Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

24 mai 2021

**CONTACTS****PICARDIE**

**Emmanuelle DUPÉ**  
[e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)

**NORD-PAS-DE-CALAIS**

**Céline SALLÉ**  
[c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)

# Parcours Transport des biens et des personnes - Opérateur

## 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

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 5 JOURS



**PMOTO1** : Assurer les opérations de transport de biens (PL - VL - Tracteur) dans un cadre réglementaire, sécurisé et qualitatif (3 J)

**PMOTO2** : Club métier (2 J)

**Ces modules sont dissociables.**



AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en transport des biens et des personnes

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE EN JOURS

5

### 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 (2 modules)  
554,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



## → MODULE 1 : Assurer les opérations de transport de bien (PL-VL-tracteur) dans un cadre réglementaire, sécurisé et qualitatif

M1 : Assurer les opérations de transport de biens (PL - VL - Tracteur) dans un cadre réglementaire, sécurisé et qualitatif /

M2 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Acquérir** l'ensemble des connaissances juridiques et réglementaires liées aux opérations de transport de biens.
- ▶ **Connaître** 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.
- ▶ **Adopter** une démarche qualité et sécurité dans un périmètre défini, utiliser des moyens appropriés, mutualiser les bonnes pratiques : être alerteur.

### 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 mineures
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences « bonnes pratiques » lors de la prise en charge d'une action de transport dans un contexte réglementé

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels)  
 Plateau technique  
 Études de cas  
 Mise en situation  
 Jeux (rôle / plateau / simulation)  
 Retour d'expériences.

AFR



### PUBLIC

Opérateurs logistiques en transport des biens et des personnes

### ORGANISME

AFTRAL

### DURÉE EN JOURS

3

### 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 (2 modules)  
 554,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
 e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
 c.salle@anf.fr

## → MODULE 2 : Club Métier

M1 : Assurer les opérations de transport de biens (PL - VL - Tracteur) dans un cadre réglementaire, sécurisé et qualitatif /  
 M2 : Club métier

### OBJECTIF

- **Mise en pratique** des acquis de la formation
- **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

#### Jour 1 Visite : étude de cas dirigée :

- **J1 Matin** : Travail avant visite sur les questions à poser lors de la visite (en fonction des postes de travail des stagiaires) / préparation des questions / Affectation des questions par sous-groupe ou stagiaire : identifier l'intérêt global de la visite.
- **J1 Après-midi** : chaque stagiaire ou groupe pose ses questions au fil de la visite (selon organisation du matin)

#### Jour 2 : Restitution

- **J2 Matin** : Restitution croisée de la visite par sous-groupe et production par sous-groupe du rapport global : production d'un document (note de groupe) et restitution oral, chaque sous-groupe pose des questions à chacune des présentations.
- **J2 Après-midi** : Animation ludique en lien avec le thème de la visite

#### L'évaluation transverse comprend :

- Niveau d'implication (pertinence des questions posées lors de la visite et/ou aux autres stagiaires ou sous-groupes)
- Qualité de construction et restitution orale du rapport
- Capacité de travail en groupe

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Pas de travaux intermédiaires entre les rencontres pour les opérateurs

Visites de site, jeux, challenge (exemples : World café, 3 petits tours...), des ateliers et des questions

**AFR**

**PUBLIC**  
Opérateurs logistiques en transport des biens et des personnes

**ORGANISME**  
AFTRAL

**DURÉE EN JOURS**  
2

**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 (2 modules)  
554,00 €

**FINANCEMENT**  
Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
24 mai 2021

**CONTACTS**

**PICARDIE**  
Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

**NORD-PAS-DE-CALAIS**  
Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr



# Parcours d'amélioration continue - Manager

## 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 utile à la prise de décision dans une démarche d'amélioration continue
- **Comprendre** les enjeux et principes de l'audit de performance des processus logistiques
- **Être** 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

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 14,5 JOURS

**PACMO1** : Analyse de données (1 J)

**PACMO2** : Modélisation et simulation de flux (2 J)

**PACMO3** : Optimisation des systèmes logistiques (2 J)

**PACMO4** : Performances logistiques : appréhender un plan de progrès (5,5J)

**PACMO5** : Club métier (4 J)

**Ces modules sont dissociables.**



AFR



### PUBLIC

Manager de la filière logistique

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

14,5

### 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)  
1769,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



## → MODULE 1 : Analyse de données

M1 : Analyse de données / M2 : Modélisation et simulation de flux / M3 : Optimisation des systèmes logistiques / M4 : Performances logistiques : appréhender un plan de progrès / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Savoir** identifier les enjeux du pilotage de la performance logistique
- ▶ **Comprendre** le périmètre, la logique et les fonctionnalités des systèmes d'informations décisionnels (SID)

- ▶ **Être** capable de construire des tableaux de bord à l'aide d'un SID

### PROGRAMME

- ▶ Performance logistique et indicateurs

- ▶ Indicateurs et systèmes d'informations décisionnels
  - Architecture
  - Fonctionnalités
  - Exemples sur l'outil Business Object ou autre outil
  - Étude de cas sur un univers hospitalier

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique  
Salle multimédia  
Logiciel Système d'Informations Décisionnel  
Mise en situation

AFR



### PUBLIC

Manager de la filière logistique

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
1769,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 2 : Modélisation et simulation de flux

M1 : Analyse de données / M2 : Modélisation et simulation de flux / M3 : Optimisation des systèmes logistiques / M4 : Performances logistiques : appréhender un plan de progrès / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** le périmètre et les enjeux des techniques de modélisation et simulation de flux
- ▶ **Connaître** les différentes catégories d'outils et leur champ d'application
- ▶ **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

### PROGRAMME

- ▶ Enjeux de la modélisation et simulation des flux
- ▶ Exemples de problèmes hospitaliers abordables (transport, production, distribution, etc.)
- ▶ Outils de cartographie des flux - Étude 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

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique  
Salle multimédia  
Étude de cas sur Excel ou sur le logiciel Flexim  
Retours d'expérience

AFR



### PUBLIC

Manager de la filière logistique

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1769,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 3 : Optimisation des systèmes logistiques

M1 : Analyse de données / M2 : Modélisation et simulation de flux / M3 : Optimisation des systèmes logistiques / M4 : Performances logistiques : appréhender un plan de progrès / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** le périmètre, les enjeux et principes des techniques d'optimisation mathématique de l'utilisation des ressources
- ▶ **Connaître** les différentes catégories d'outils et leur champ d'application
- ▶ **Être** capable de modéliser ou de participer à la modélisation d'un problème à optimiser
- ▶ **Être** capable d'analyser les résultats

### PROGRAMME

- ▶ Enjeux et principes des techniques d'optimisation mathématique 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
- ▶ Présentation des outils d'optimisation (Solveur Excel, outils dédiés, modules intégrés dans des ERP, WMS, APS)
- ▶ Mises en situation sur des exemples hospitaliers (outil solveur Excel) :
  - Recueil d'informations
  - Identification des contraintes
  - Détermination de la fonction d'objectif
  - Modélisation
  - Analyse des résultats

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique  
Salle multimédia  
Études de cas Excel et mises en situation  
Retours d'expérience

**PRÉREQUIS :**  
connaissances Excel (formules et fonctions)

AFR



### PUBLIC

Manager de la filière logistique

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1769,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 4 : Performances logistiques : Comment appréhender un plan de progrès

M1 : Analyse de données / M2 : Modélisation et simulation de flux / M3 : Optimisation des systèmes logistiques / M4 : Performances logistiques : appréhender un plan de progrès / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les enjeux et principes de l'évaluation de performance des processus logistiques
- ▶ **Connaître** la structure d'un référentiel d'évaluation et la méthodologie associée
- ▶ **Être** capable de préparer avec l'expert accompagnant l'évaluation dans son établissement de un ou plusieurs processus logistiques (ex restauration, transport, magasin...)
- ▶ **Être** capable d'analyser avec l'expert accompagnant les résultats de l'évaluation et de proposer des plans d'actions pertinents

### PROGRAMME

- ▶ **2 jours** inter établissements : 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'évaluation des performances logistiques
  - De l'évaluation à la proposition de plans d'actions
  - Retours d'expériences (évaluations réalisées en hôpitaux)
  - Préparation des interviews (124 questions sur différents aspects : pilotage, approvisionnement, production, distribution, acheminement, demande de services,...)
- ▶ **3 jours** intra établissement dont 2h de lancement avec la direction du pôle logistique pour validation du périmètre à évaluer et listes des personnes à interviewer : Accompagnement du (des)réfèrent(s) dans son établissement par un expert pour l'évaluation du ou des périmètres choisis
- ▶ **1 jour** avec l'ensemble des experts et des stagiaires : préparation des plans d'actions et de la restitution
- ▶ **0,5 jour** intra : restitution dans chaque établissement

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique, salle multimédia  
Retours d'expériences  
Accompagnement sur le terrain

### VIGILANCE :

formation cooptée par la direction de l'établissement pour le choix du périmètre à évaluer et participation à la réunion de lancement et de restitution

AFR



### PUBLIC

Manager de la filière logistique

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

5,5

### 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)  
1769,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 5 : Club Métier

M1 : Analyse de données / M2 : Modélisation et simulation de flux / M3 : Optimisation des systèmes logistiques / M4 : Performances logistiques : appréhender un plan de progrès / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- **Mise en pratique** des acquis de la formation
- **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

#### Méthode

**Jour 1 :** Validation de la thématique retenue, définition avec les stagiaires du sujet et de la méthodologie de travail

**Jour 2 :** Restitution par les stagiaires du travail intermédiaire et identification des travaux complémentaires à assurer

**Jour 3 :** Visite et remise des travaux intermédiaires préparation restitution

**Jour 4 :** Présentation par les stagiaires de la restitution de leurs travaux

#### Modalités d'évaluation :

- Implication au cours du CLUB MÉTIER (niveau de motivation / niveau d'organisation de travaux)
- Audit de connaissances

#### Évaluations de la production et restitution des travaux :

- Qualité de la restitution (expression orale)
- Pertinence de l'application et utilisation des modules de formation
- Pertinence des supports utilisés (expression écrite)
- Pertinence des indicateurs choisis
- Pertinence de la capacité à mobiliser des données exploitables (étude de cas)
- Pertinence et faisabilité de mise en application des actions proposées / Perspectives dans son établissement

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Travaux intermédiaires entre chaque rencontre

Visite en lien avec l'étude de cas retenue par les stagiaires

Partage d'outils, documentation, publications, guides, sites internet (ex : ANAP)

AFR



#### PUBLIC

Manager de la filière logistique

#### ORGANISME

U. ARTOIS

#### DURÉE EN JOURS

4

#### 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)

1769,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

# Parcours d'amélioration continue - Opérateur

## 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

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 3 JOURS



**PAC001** : Amélioration continue des pratiques logistiques (1 J)

**PAC002** : Club métier (2 J)

**Ces modules sont dissociables.**

AFR



### PUBLIC

Opérateurs des métiers de la logistique

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

3

### 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 (2 modules)  
250,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



## → MODULE 1 : Amélioration continue des pratiques logistiques

M1 : Amélioration continue des pratiques logistiques / M2 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les enjeux de l'amélioration continue
- ▶ **Identifier** mon rôle dans les projets d'amélioration continue
- ▶ **Connaître** les principaux outils de l'amélioration continue
- ▶ **Être** capable de participer à leur mise en œuvre

### PROGRAMME

- ▶ Sensibilisation à la performance logistique et à l'amélioration continue
- ▶ Les différents types de gaspillage
- ▶ La boîte à outils de l'amélioration continue (cartographie des flux, outils de résolution de problèmes, 5S, etc.)
- ▶ Illustration sur quelques exemples hospitaliers - retours d'expériences

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique  
Salle multimédia  
Jeux de rôles  
Retours d'expériences  
Mises en situation

AFR



### PUBLIC

Opérateurs des métiers de la logistique

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

1

### 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 (2 modules)  
250,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr



## → MODULE 2 : Club Métier

M1 : Amélioration continue des pratiques logistiques / M2 : Club métier

### OBJECTIF

- **Mise en pratique** des acquis de la formation
- **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

#### Jour 1 Visite : étude de cas dirigée :

- **J1 Matin** : Travail avant visite sur les questions à poser lors de la visite (en fonction des postes de travail des stagiaires) / préparation des questions / Affectation des questions par sous-groupe ou stagiaire : identifier l'intérêt global de la visite.
- **J1 Après-midi** : chaque stagiaire ou groupe pose ses questions au fil de la visite (selon organisation du matin)

- **J2 Matin** : Restitution croisée de la visite par sous-groupe et production par sous-groupe du rapport global : production d'un document (note de groupe) et restitution oral, chaque sous-groupe pose des questions à chacune des présentations.
- **J2 Après-midi** : Animation ludique en lien avec le thème de la visite

#### L'évaluation transverse comprend :

- Niveau d'implication (pertinence des questions posées lors de la visite et/ou aux autres stagiaires ou sous-groupes)
- Qualité de construction et restitution orale du rapport
- Capacité de travail en groupe

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Pas de travaux intermédiaires entre les rencontres pour les opérateurs

Visites de site, jeux, challenge (exemples : World café, 3 petits tours...), des ateliers et des questions

AFR



#### PUBLIC

Opérateurs des métiers de la logistique

#### ORGANISME

U. ARTOIS

#### DURÉE EN JOURS

2

#### 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 (2 modules)  
250,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021



#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

# Tronc commun Manager : les fondamentaux du bâtiment et de la maintenance

## OBJECTIF

- ▶ **Se hisser** au niveau des meilleures pratiques
- ▶ **Gérer**, piloter et maîtriser les coûts
- ▶ **Acquérir** les techniques innovantes dans une perspective de développement durable

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 16 JOURS

+	<b>TTCM01</b> : Sécurité Incendie et Accessibilité (2 J)
+	<b>TTCM02</b> : Gestion des litiges et contentieux dans les Marchés Publics (1 J)
+	<b>TTCM03</b> : Efficacité énergétique (1 J)
+	<b>TTCM04</b> : Management (2 J)
+	<b>TTCM05</b> : Gestion de projet (1 J)
+	<b>TTCM06</b> : Initiation à l'utilisation du BIM (Building Information Modeling) (2 J)
+	<b>TTCM07</b> : Environnement et Développement durable (1 J)
+	<b>TTCM08</b> : Commande Publique (1 J)
+	<b>TTCM09</b> : Prévention et sécurité des bâtiments (1 J)
+	<b>TTCM10</b> : Club métier (4 J)

**Ces modules sont dissociables.**



### PUBLIC

Managers des métiers du bâtiment et de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

16

### 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)  
2080,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

08 juin 2021



## → MODULE 1 : Sécurité Incendie et Accessibilité

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 : Gestion des litiges et contentieux dans les Marchés Publics / M3 : Efficacité énergétique / M4 : Management / M5 : Gestion de projet / M6 : Initiation à l'utilisation du BIM (Building Information Modeling) / M7 : Environnement et Développement durable / M8 : Commande Publique / M9 : Prévention et sécurité des bâtiments / M10 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Être** capable de maîtriser la réglementation incendie dans le domaine hospitalier
- ▶ **Être** capable de mesurer que l'établissement réponde aux obligations en vigueur
- ▶ **Savoir** délimiter le contexte réglementaire et les principales exigences techniques d'accessibilité en milieu hospitalier

### PROGRAMME

- ▶ Les risques incendie et explosion, les objectifs de base de la sécurité incendie
- ▶ Les comportements et classements des matériaux (réactions et résistances)
- ▶ Les classements des bâtiments et la notion de tiers
- ▶ Réglementation incendie des bâtiments d'habitation, du Code du travail et des ICPE
- ▶ Réglementation incendie des ERP et l'arrêté du 25 juin 1980
- ▶ Application : Réalisation d'une notice de sécurité incendie pour un établissement hospitalier
- ▶ Loi Handicap et objectifs de la réglementation accessibilité
- ▶ L'arrêté du 1er août 2006 et la circulaire du 30 novembre 2007
- ▶ Les Ad'AP et les obligations depuis le 27 septembre 2015
- ▶ Application : Etablissement d'une notice accessibilité pour un établissement hospitalier

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique  
Salle multimédia  
Étude de cas et mise en situation  
Retour d'expérience

AFR



### PUBLIC

Managers des métiers du bâtiment et de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
2080,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 2 : Gestion des litiges et contentieux dans les Marchés Publics

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 : Gestion des litiges et contentieux dans les Marchés Publics / M3 : Efficacité énergétique / M4 : Management / M5 : Gestion de projet / M6 : Initiation à l'utilisation du BIM (Building Information Modeling) / M7 : Environnement et Développement durable / M8 : Commande Publique / M9 : Prévention et sécurité des bâtiments / M10 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Savoir** Identifier les zones à risques et les principales sources de contentieux avant et après la notification des marchés publics
- ▶ **Être** capable d'identifier et mettre en œuvre des

solutions de règlement des litiges à l'amiable

- ▶ **Être** capable de mesurer la portée du risque et proposer une démarche adéquate

### PROGRAMME

- ▶ Le contentieux de la passation : Les règles de procédures devant la justice administrative
- ▶ Les procédures d'urgence, le recours des tiers,
- ▶ Le contentieux de la passation : Les recours (pour excès de pouvoir, indemnitaire, référé suspension, référé préfectoral)
- ▶ Appréhender les différents contentieux de l'exécution des contrats, les règlements judiciaires et non judiciaires
- ▶ Comprendre le contentieux relatif à l'exécution du marché
- ▶ Les litiges intéressant l'exécution du marché : les avenants, les sujétions techniques imprévues...

- ▶ Les recours en indemnisation formés devant l'administration et le tribunal administratif
- ▶ Le contrôle du Conseil de la concurrence
- ▶ Cas pratique: analyse d'un litige réglé à l'amiable

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et applications pratiques sous forme d'exercices

Remise d'un support de cours illustré d'exemples concrets

**AFR**

**PUBLIC**  
Managers des métiers du bâtiment et de la maintenance

**ORGANISME**  
U. ARTOIS

**DURÉE EN JOURS**  
1

**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)  
**2080,00 €**

**FINANCEMENT**  
Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
8 juin 2021

**CONTACTS**

**PICARDIE**  
Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

**NORD-PAS-DE-CALAIS**  
Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 3 : Efficacité énergétique

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 : Gestion des litiges et contentieux dans les Marchés Publics / M3 : Efficacité énergétique / M4 : Management / M5 : Gestion de projet / M6 : Initiation à l'utilisation du BIM (Building Information Modeling) / M7 : Environnement et Développement durable / M8 : Commande Publique / M9 : Prévention et sécurité des bâtiments / M10 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ Être capable d'identifier et quantifier les divers flux de consommation énergétique dans les bâtiments de type hospitalier
- ▶ Être capable d'identifier et argumenter les différents leviers d'économie d'énergie
- ▶ Être capable de déchiffrer et comparer des audits énergétiques de bâtiments hospitaliers

### PROGRAMME

- ▶ Les différents vecteurs d'énergie
- ▶ Les différents secteurs de consommation d'un hôpital
- ▶ Utilisation des DTU pour évaluer et comparer la consommation énergétique de bâtiments de type hospitaliers
- ▶ Caractérisation thermique de l'enveloppe, les exigences de la RT2012
- ▶ Consommations liées au traitement et distribution de l'air
- ▶ Qualité, disponibilité et efficacité des équipements énergétiques des bâtiments hospitaliers
- ▶ Les coûts des différentes sources d'énergie
- ▶ Installation de sources d'énergies renouvelables
- ▶ Analyse d'audits énergétiques de bâtiments hospitaliers

AFR



### PUBLIC

Managers des métiers du bâtiment et de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
2080,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 4 : Management

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 : Gestion des litiges et contentieux dans les Marchés Publics / M3 : Efficacité énergétique / **M4 : Management** / M5 : Gestion de projet / M6 : Initiation à l'utilisation du BIM (Building Information Modeling) / M7 : Environnement et Développement durable / M8 : Commande Publique / M9 : Prévention et sécurité des bâtiments / M10 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Savoir** intégrer les éléments de mutation de l'environnement (économiques, sociétaux, techniques et technologiques) dans sa pratique managériale
- ▶ **Savoir** utiliser les outils managériaux adaptés à la gestion d'équipe

- ▶ **Savoir** identifier les freins et les leviers à la conduite du changement

### PROGRAMME

- ▶ Le passage de l'encadrant .... au manager ?
- ▶ Le développement du leadership pour répondre aux objectifs
- ▶ Le coaching de son équipe à travers sa diversité (le fait intergénérationnel, sexe, le basculement des valeurs,...)

- ▶ Des outils pour coacher et faire grandir son équipe
- ▶ Les rôles et les postures engageant à développer la coopération au sein des organisations pour plus d'efficacité collective
- ▶ Favoriser et encourager les initiatives

**AFR**



**PUBLIC**  
Managers des métiers du bâtiment et de la maintenance

**ORGANISME**  
U. ARTOIS

**DURÉE EN JOURS**  
2

**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)  
**2080,00 €**

**FINANCEMENT**  
Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
8 juin 2021



**CONTACTS**

**PICARDIE**  
*Emmanuelle DUPÉ*  
[e.dupe@anfh.fr](mailto:e.dupe@anfh.fr)

**NORD-PAS-DE-CALAIS**  
*Céline SALLÉ*  
[c.salle@anfh.fr](mailto:c.salle@anfh.fr)

→ **MODULE 5 : Gestion de projet**

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 : Gestion des litiges et contentieux dans les Marchés Publics / M3 : Efficacité énergétique / M4 : Management / **M5 : Gestion de projet** / M6 : Initiation à l'utilisation du BIM (Building Information Modeling) / M7 : Environnement et Développement durable / M8 : Commande Publique / M9 : Prévention et sécurité des bâtiments / M10 : Club métier

**OBJECTIF**

- ▶ **Savoir** bâtir la feuille de route d'un projet
- ▶ **Savoir** mobiliser les ressources nécessaires au projet
- ▶ **Savoir** vendre son projet et susciter l'adhésion



**Prérequis :**  
suivre au préalable le module « Management » TTCM04

**PROGRAMME**

- ▶ L'accompagnement du changement ou pourquoi le changement ?
- ▶ Savoir discerner les contextes
- ▶ Qu'est-ce qu'un projet ?
- ▶ La problématique du processus projet
- ▶ La trilogie du projet : objectif / finalité / enjeu
- ▶ La technique de conception et d'évaluation du projet - Exercice interactif de cadrage du projet et sa quantification (en ressources : temps, matérielles, humaines, financières, techniques)
- ▶ La communication autour du projet avec les différents acteurs (donneur d'ordre, commanditaire et ressources)
- ▶ Les clés pour la réussite d'un projet : une terminologie et des enjeux partagés avec l'équipe dédiée

AFR

**PUBLIC**

Managers des métiers du bâtiment et de la maintenance

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE EN JOURS**

1

**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)  
2080,00 €

**FINANCEMENT**

Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

8 juin 2021

**CONTACTS****PICARDIE**

**Emmanuelle DUPÉ**  
[e.dupe@anf.fr](mailto:e.dupe@anf.fr)

**NORD-PAS-DE-CALAIS**

**Céline SALLÉ**  
[c.salle@anf.fr](mailto:c.salle@anf.fr)

## → MODULE 6 : Initiation à l'utilisation du BIM (Building Information Modeling)

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 : Gestion des litiges et contentieux dans les Marchés Publics / M3 : Efficacité énergétique / M4 : Management / M5 : Gestion de projet / M6 : Initiation à l'utilisation du BIM (Building Information Modeling) / M7 : Environnement et Développement durable / M8 : Commande Publique / M9 : Prévention et sécurité des bâtiments / M10 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les enjeux du BIM dans le cadre d'une structure hospitalière
- ▶ **Savoir** introduire des outils du BIM et sa maquette 3D
- ▶ **Connaître** l'inter opérabilité des utilisateurs

### PROGRAMME

- ▶ Le BIM : définition, acteurs et organisation
- ▶ L'environnement juridique, réglementaire,... des projets en BIM
- ▶ Comprendre le processus BIM et ses avantages en conception de projet
- ▶ Les principaux outils du BIM
- ▶ Connaître les échanges en IFC
- ▶ Le logiciel REVIT de modélisation de projet
- ▶ Apprendre à manipuler une maquette 3D
- ▶ Détection des clashes et envoi d'alertes
- ▶ Le travail collaboratif : simulation d'échanges de données
- ▶ Utilisation de REVIT

AFR



### PUBLIC

Managers des métiers du bâtiment et de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
2080,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr



## → MODULE 7 : Environnement et Développement durable

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 : Gestion des litiges et contentieux dans les Marchés Publics / M3 : Efficacité énergétique / M4 : Management / M5 : Gestion de projet / M6 : Initiation à l'utilisation du BIM (Building Information Modeling) / M7 : Environnement et Développement durable / M8 : Commande Publique / M9 : Prévention et sécurité des bâtiments / M10 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Savoir** utiliser les méthodes et les outils du développement durable
- ▶ **Savoir** analyser et réaliser un dossier développement durable

- ▶ **Savoir** construire une politique de développement durable

### PROGRAMME

- ▶ Les principes du développement durable
- ▶ Le système de management environnemental (SME)
- ▶ La haute qualité environnementale (HQE)
  - Cibles de la HQE,
  - Programme de la HQE,
  - Chantier HQE
- ▶ Les nouveaux matériaux de construction
  - Définition, labels, innovation
  - Impact environnemental et caractérisation
  - Analyse du cycle de vie (ACV)
  - Fiche de déclaration environnementale et sanitaire (FDES)
- ▶ Les Avis techniques
- ▶ Le cadre juridique de la gestion des eaux
- ▶ L'analyse d'un dossier loi sur l'eau

AFR



### PUBLIC

Managers des métiers du bâtiment et de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
2080,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

→ **MODULE 8 : Commande Publique**

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 : Gestion des litiges et contentieux dans les Marchés Publics / M3 : Efficacité énergétique / M4 : Management / M5 : Gestion de projet / M6 : Initiation à l'utilisation du BIM (Building Information Modeling) / M7 : Environnement et Développement durable / M8 : Commande Publique / M9 : Prévention et sécurité des bâtiments / M10 : Club métier

**OBJECTIF**

► **Savoir** analyser les principales nouveautés liées à la réforme des marchés publics et savoir mesurer son impact sur les pratiques d'achat

► **Savoir** cartographier les besoins en vue, de coopération croisée «In house» et être capable de mettre en œuvre les nouvelles procédures de mise en concurrence

► **Savoir** choisir efficacement les nouveaux critères d'accès au marché (labels, coût complet du cycle de vie,...)

**PROGRAMME**

► Maîtriser le nouveau cadre de la commande publique pour favoriser les partenariats publics privés et optimiser l'achat hospitalier

► Le cadre général de la réforme du droit des marchés publics

- Décryptage de l'ordonnance 2015-899 du 23 juillet 2015
- Décryptage du Décret 2016-360 du 25 mars 2016
- Veille législative et réglementaire
- Point sur les dernières jurisprudences en matière de passation et d'exécution des marchés publics et les motifs de contentieux les plus fréquents

► Identifier les principaux apports de la réforme des marchés publics et leur évolution en pratique (sourçage, allotissement, modalités de négociation, rejet en MAPA, nouveau régime des avenants,...)

**AFR**



**PUBLIC**  
Managers des métiers du bâtiment et de la maintenance

**ORGANISME**  
U. ARTOIS

**DURÉE EN JOURS**  
1

**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)  
**2080,00 €**

**FINANCEMENT**  
Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
8 juin 2021



**CONTACTS**

**PICARDIE**  
**Emmanuelle DUPÉ**  
[e.dupe@anf.fr](mailto:e.dupe@anf.fr)

**NORD-PAS-DE-CALAIS**  
**Céline SALLÉ**  
[c.salle@anf.fr](mailto:c.salle@anf.fr)

## → MODULE 9 : Prévention et sécurité des bâtiments

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 : Gestion des litiges et contentieux dans les Marchés Publics / M3 : Efficacité énergétique / M4 : Management / M5 : Gestion de projet / M6 : Initiation à l'utilisation du BIM (Building Information Modeling) / M7 : Environnement et Développement durable / M8 : Commande Publique / M9 : Prévention et sécurité des bâtiments / M10 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Savoir** mettre en œuvre la réglementation en matière de sécurité des biens et des personnes et les conditions de maintenance des équipements
- ▶ **Connaître** les dangers inhérents aux principaux équipements d'un hôpital
- ▶ **Connaître** les degrés de responsabilité et les sanctions encourues

### PROGRAMME

- ▶ Les moyens de secours, les systèmes de sécurité incendie
- ▶ L'analyse des risques en termes d'électricité, de radioprotection...
- ▶ Les dangers inhérents à l'utilisation des équipements (ascenseurs, gaz, ...)
- ▶ Les violences aux personnes
- ▶ Les systèmes de vidéosurveillance
- ▶ Le contexte réglementaire (ERP, CCH, IGH,...)
- ▶ Les sanctions et la jurisprudence

**AFR**



**PUBLIC**  
Managers des métiers du bâtiment et de la maintenance

**ORGANISME**  
U. ARTOIS

**DURÉE EN JOURS**  
1

**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)  
**2080,00 €**

**FINANCEMENT**  
Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
8 juin 2021



**CONTACTS**

**PICARDIE**  
*Emmanuelle DUPÉ*  
[e.dupe@anf.fr](mailto:e.dupe@anf.fr)

**NORD-PAS-DE-CALAIS**  
*Céline SALLÉ*  
[c.salle@anf.fr](mailto:c.salle@anf.fr)

## → MODULE 10 : Club Métier

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 : Gestion des litiges et contentieux dans les Marchés Publics / M3 : Efficacité énergétique / M4 : Management / M5 : Gestion de projet / M6 : Initiation à l'utilisation du BIM (Building Information Modeling) / M7 : Environnement et Développement durable / M8 : Commande Publique / M9 : Prévention et sécurité des bâtiments / M10 : Club métier

### OBJECTIF

- **Mise en pratique** des acquis de la formation
- **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, d'élaboration d'outils communs, de visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

#### Méthode

**Jour 1 :** Validation de la thématique retenue, définition avec les stagiaires du sujet et de la méthodologie de travail

**Jour 2 :** Restitution par les stagiaires du travail intermédiaire et identification des travaux complémentaires à assurer

**Jour 3 :** Visite et remise des travaux intermédiaires préparation restitution

**Jour 4 :** Présentation par les stagiaires de la restitution de leurs travaux

#### Modalités d'évaluation :

- Implication au cours du CLUB MÉTIER (niveau de motivation / niveau d'organisation de travaux)
- Audit de connaissances

#### Évaluations de la production et restitution des travaux :

- Qualité de la restitution (expression orale)
- Pertinence de l'application et utilisation des modules de formation
- Pertinence des supports utilisés (expression écrite)
- Pertinence des indicateurs choisis
- Pertinence de la capacité à mobiliser des données exploitables (étude de cas)
- Pertinence et faisabilité de mise en application des actions proposées / Perspectives dans son établissement

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Travaux intermédiaires entre chaque rencontre

Visite en lien avec l'étude de cas retenue par les stagiaires

Partage d'outils, documentation, publications, guides, sites internet (ex : ANAP)

**AFR**

**PUBLIC**  
Managers des métiers du bâtiment et de la maintenance

**ORGANISME**  
U. ARTOIS

**DURÉE EN JOURS**  
4

**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)  
**2080,00 €**

**FINANCEMENT**  
Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
8 juin 2021

**CONTACTS**

**PICARDIE**  
Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

**NORD-PAS-DE-CALAIS**  
Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

# Tronc commun Opérateur : les fondamentaux du bâtiment et de la maintenance

## OBJECTIF

- ▶ Professionnaliser la filière technique

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 10 JOURS

**TCOT01** : Règles de l'art tous corps d'état (2 J)

**TCOT02** : Réglementation et normes (1 J)

**TCOT03** : Économie d'énergie (1 J)

**TCOT04** : Initiation à l'utilisation du BIM (1 J)

**TCOT05** : Veille technologique (2 J)

**TCOT06** : Prévention et sécurité (1 J)

**TCOT07** : Club métier (2 J)

**Ces modules sont dissociables.**



### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

10

### 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)  
1509,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

08 juin 2021



## → MODULE 1 : Règles de l'art tous corps d'état

M1 : Règles de l'art tous corps d'état / M2 : Réglementation et normes / M3 : Économie d'énergie / M4 : Initiation à l'utilisation du BIM / M5 : Veille technologique / M6 : Prévention et sécurité / M7 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Acquérir** une culture technique dans le secteur du bâtiment tous corps d'Etat (TCE)
- ▶ **Savoir** utiliser les DTU (Documents Techniques Unifiés)
- ▶ **Connaître** les différents matériaux et les éco-matériaux de construction

### PROGRAMME

- ▶ Règles de l'art : définition, obligation,...
- ▶ L'utilisation des DTU (Documents Techniques Unifiés)
- ▶ Les interfaces entre les corps de métiers
- ▶ Les éléments de la structure :
  - Les terrassements et les soutènements
  - Les fondations : linéaires, superficielles, profondes
  - Les structures verticales : murs, poteaux, poutres
  - Les structures horizontales : dallages, dalles, planchers
  - Les liaisons : escaliers, trémies, gaines
- ▶ Le clos et le couvert :
  - Les charpentes : structures bois et métalliques
  - Les couvertures : tuiles, ardoises, bacs
  - Les techniques d'étanchéité et la zinguerie
  - Les fermetures et occultations
- ▶ Les matériaux de finition (enduits, revêtements,...)
- ▶ Les lots techniques
  - La plomberie, le sanitaire et le chauffage
  - Les courants : forts et faibles

AFR



### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1509,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 2 : Réglementation et Normes

M1 : Règles de l'art tous corps d'état / M2 : Réglementation et normes / M3 : Économie d'énergie / M4 : Initiation à l'utilisation du BIM / M5 : Veille technologique / M6 : Prévention et sécurité / M7 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Connaître** les aspects réglementaires
- ▶ **Savoir** identifier les documents réglementaires
- ▶ **Savoir** appliquer les procédures réglementaires et les normes

### PROGRAMME

- ▶ Les acteurs de l'opération de construction
- ▶ L'organisation de la maîtrise d'ouvrage, de la maîtrise d'œuvre, les entreprises et les autres acteurs de l'acte de construire
- ▶ Connaissances générales (La loi sur la Maîtrise d'ouvrage public, les différents marchés et les documents de l'acte de construire)
- ▶ Les Normes et les DTU
- ▶ Les avis techniques
- ▶ La réglementation acoustique
- ▶ La réglementation thermique
- ▶ Utilisation du CD REEF
- ▶ (Recueil des éléments utiles à l'établissement et l'exécution des projets et marchés de bâtiment en France)

**AFR**



**PUBLIC**  
Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance

**ORGANISME**  
U. ARTOIS

**DURÉE EN JOURS**  
1

**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)  
1509,00 €

**FINANCEMENT**  
Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
8 juin 2021



**CONTACTS**

**PICARDIE**  
*Emmanuelle DUPÉ*  
[e.dupe@anf.fr](mailto:e.dupe@anf.fr)

**NORD-PAS-DE-CALAIS**  
*Céline SALLÉ*  
[c.salle@anf.fr](mailto:c.salle@anf.fr)

## → MODULE 3 : Économie d'énergie

M1 : Règles de l'art tous corps d'état / M2 : Réglementation et normes / **M3 : Économie d'énergie** / M4 : Initiation à l'utilisation du BIM / M5 : Veille technologique / M6 : Prévention et sécurité / M7 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Connaître** les ordres de grandeurs des principales déperditions énergétiques d'un bâtiment hospitalier
- ▶ **Savoir** identifier et quantifier les sources de déperditions d'origine comportementale
- ▶ **Savoir** mettre en œuvre les bonnes pratiques visant à réduire la consommation énergétique

### PROGRAMME

- ▶ La quantification des consommations d'énergétique, ordre de grandeur, rati«type»
- ▶ Les consommations d'énergies dans les bâtiments en fonction de leurs usages.
- ▶ Les 100 Moyens d'économiser de l'énergie
- ▶ Les outils de mesure et de suivi

AFR



### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
1509,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr



→ **MODULE 4 : Initiation à l'utilisation du BIM**

M1 : Règles de l'art tous corps d'état / M2 : Réglementation et normes / M3 : Économie d'énergie / M4 : Initiation à l'utilisation du BIM / M5 : Veille technologique / M6 : Prévention et sécurité / M7 : Club métier

**OBJECTIF**

- ▶ **Comprendre** les enjeux du BIM dans le cadre d'une structure hospitalière
- ▶ **Savoir** introduire des outils du BIM et sa maquette 3D
- ▶ **Connaître** l'inter opérabilité des utilisateurs

**PROGRAMME**

- ▶ Le BIM : définition, acteurs et organisation
- ▶ L'environnement juridique, réglementaire,... des projets en BIM
- ▶ Comprendre le processus BIM et ses avantages en conception de projet
- ▶ Les principaux outils du BIM
- ▶ Connaître les échanges en IFC
- ▶ Le logiciel REVIT de modélisation de projet
- ▶ Apprendre à manipuler une maquette 3D
- ▶ Détection des clashes et envoi d'alertes
- ▶ Le travail collaboratif : simulation d'échanges de données

**MODALITÉS ET MOYENS  
PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique.  
Salle multimédia.  
Outil de simulation.  
Manipuler une maquette fournie.

AFR

**PUBLIC**

Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE EN JOURS**

1

**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)  
1509,00 €

**FINANCEMENT**

Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

8 juin 2021

**CONTACTS****PICARDIE**

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

**NORD-PAS-DE-CALAIS**

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 5 : Veille technologique

M1 : Règles de l'art tous corps d'état / M2 : Réglementation et normes / M3 : Économie d'énergie / M4 : Initiation à l'utilisation du BIM / M5 : Veille technologique / M6 : Prévention et sécurité / M7 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les impacts des nouvelles technologies sur ses pratiques professionnelles et son environnement de travail
- ▶ **Savoir** trouver les nouveaux outils de l'information et de la communication
- ▶ **Savoir** utiliser les nouveaux outils collaboratifs

### PROGRAMME

- ▶ Généralités sur l'impact des nouvelles technologies dans le milieu hospitalier de demain
- ▶ Les activités impactées par les nouvelles technologies :
  - La collaboration
  - La continuité numérique de la gestion
  - La sécurité
  - Le suivi et le contrôle
  - L'automatisation
- ▶ Maintenance des bâtiments :
  - Drones,
  - Outils connectés,
  - RFID,...
- ▶ Construction des bâtiments :
  - Réalité augmentée,
  - Sécurité vidéo,
  - Accès sécurisés,
  - Espaces modulables,...
- ▶ Bâtiment connecté :
  - Wifi
  - Continuité numérique,...

**AFR**



**PUBLIC**  
Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance

**ORGANISME**  
U. ARTOIS

**DURÉE EN JOURS**  
2

**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)  
**1509,00 €**

**FINANCEMENT**  
Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
8 juin 2021



**CONTACTS**

**PICARDIE**  
**Emmanuelle DUPÉ**  
[e.dupe@anf.fr](mailto:e.dupe@anf.fr)

**NORD-PAS-DE-CALAIS**  
**Céline SALLÉ**  
[c.salle@anf.fr](mailto:c.salle@anf.fr)

## → MODULE 6 : Prévention et Sécurité

M1 : Règles de l'art tous corps d'état / M2 : Réglementation et normes / M3 : Économie d'énergie / M4 : Initiation à l'utilisation du BIM / M5 : Veille technologique / M6 : Prévention et sécurité / M7 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Savoir** se mettre en sécurité en utilisant les équipements de protection adaptés à la situation
- ▶ **Savoir** adopter les bons comportements lors d'une intervention
- ▶ **Proposer** des actions correctives et savoir remonter les alertes

### PROGRAMME

- ▶ Les différents acteurs de la prévention
- ▶ Les normes et les documents de sécurité
- ▶ Les principes généraux de prévention
- ▶ L'organisation de la sécurité et de la protection de la santé
- ▶ La rédaction de fiches de non-conformité
- ▶ La prévention des risques
- ▶ L'évaluation des dangers, dommages et sources de dangers
- ▶ Les principes d'évaluation des risques
- ▶ Les équipements de protection collective et individuelle
- ▶ La signalisation

AFR



### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
1509,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

→ **MODULE 7 : Club Métier**

M1 : Règles de l'art tous corps d'état / M2 : Réglementation et normes / M3 : Économie d'énergie / M4 : Initiation à l'utilisation du BIM / M5 : Veille technologique / M6 : Prévention et sécurité / M7 : Club métier

**OBJECTIF**

- ▶ **Mise en pratique** des acquis de la formation
- ▶ **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

**PROGRAMME****Jour 1 Visite : étude de cas dirigée :**

- ▶ **J1 Matin** : Travail avant visite sur les questions à poser lors de la visite (en fonction des postes de travail des stagiaires) / préparation des questions / Affectation des questions par sous-groupe ou stagiaire : identifier l'intérêt global de la visite.
- ▶ **J1 Après-midi** : chaque stagiaire ou groupe pose ses questions au fil de la visite (selon organisation du matin)

**Jour 2 : Restitution**

- ▶ **J2 Matin** : Restitution croisée de la visite par sous-groupe et production par sous-groupe du rapport global : production d'un document (note de groupe) et restitution oral, chaque sous-groupe pose des questions à chacune des présentations.
- ▶ **J2 Après-midi** : Animation ludique en lien avec le thème de la visite

**L'évaluation transverse comprend :**

- ▶ Niveau d'implication (pertinence des questions posées lors de la visite et/ou aux autres stagiaires ou sous-groupes)
- ▶ Qualité de construction et restitution orale du rapport
- ▶ Capacité de travail en groupe

**MÉTHODES PÉDAGOGIQUES**

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Pas de travaux intermédiaires entre les rencontres pour les opérateurs

Visites de site, jeux, challenge (exemples : World café, 3 petits tours...), des ateliers et des questions

AFR

**PUBLIC**

Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE EN JOURS**

2

**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)  
1509,00 €

**FINANCEMENT**

Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

8 juin 2021

**CONTACTS****PICARDIE**

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

**NORD-PAS-DE-CALAIS**

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

# Parcours Bâtiment - Manager

## OBJECTIF

► Professionnaliser la filière technique

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 12 JOURS

**TMMB01** : Loi sur la Maîtrise d'ouvrage public et marchés (2 J)

**TMMB02** : Réglementation thermique (2 J)

**TMMB03** : Administration et suivi des travaux (2 J)

**TMMB04** : Réglementation de la construction (2 J)

**TMMB05** : Club métier (4 J)

**Ces modules sont dissociables.**



AFR



### PUBLIC

Managers des métiers du bâtiment

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

12

### 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)

1754,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



## → MODULE 1 : Loi sur la Maîtrise d'ouvrage public et marchés

M1 : Loi sur la Maîtrise d'ouvrage public et marchés / M2 : Réglementation thermique / M3 : Administration et suivi des travaux / M4 : Réglementation de la construction / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Identifier** le champ d'application de la loi sur la maîtrise d'ouvrage publique
- ▶ **Savoir** analyser les relations entre le maître d'ouvrage et les autres acteurs
- ▶ **Piloter** et contrôler l'exécution des marchés

### PROGRAMME

- ▶ Les objectifs de la loi MOP
- ▶ La maîtrise d'ouvrage publique et ses missions
- ▶ Identifier les ouvrages soumis à la loi MOP
- ▶ La programmation et la définition des besoins
- ▶ La maîtrise d'ouvrage déléguée
- ▶ Les différentes phases de la loi MOP (ESQ, APS, APD, PRO,...)
- ▶ L'assistance à maîtrise d'ouvrage
- ▶ Les pièces contractuelles
- ▶ Les différents marchés (conception-réalisation,...)
- ▶ L'élaboration et le contenu des marchés
- ▶ Les procédures de passation des marchés en cours
- ▶ Le contrat de maîtrise d'œuvre et les relations avec les autres partenaires du projet
- ▶ Les engagements des partenaires du maître d'ouvrage
- ▶ Le rôle du coordonnateur Sécurité Protection de la Santé
- ▶ Le rôle du contrôleur technique (Bureau de contrôle)
- ▶ Les relations avec l'entreprise
- ▶ Les garanties (parfait achèvement, biennale, décennale)

AFR



### PUBLIC

Managers des métiers du bâtiment

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1754,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 2 : Réglementation thermique

M1 : Loi sur la Maîtrise d'ouvrage public et marchés / M2 : Réglementation thermique / M3 : Administration et suivi des travaux / M4 : Réglementation de la construction / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Connaître** les exigences et les modalités d'application des réglementations thermiques dans l'existant
- ▶ **Savoir** déterminer la conformité d'un bâtiment par rapport à sa réglementation thermique
- ▶ **Être** capable d'apporter des solutions permettant d'atteindre les performances exigées



**Prérequis :**  
suivre au préalable le module « Efficacité énergétique » TTCM03

### PROGRAMME

- ▶ La réalisation du bilan thermique d'un local
- ▶ Les réglementations thermiques et labels énergétiques
- ▶ Les exigences et obligations imposées par la réglementation thermique
- ▶ Les fondamentaux des études réglementaires conformes aux indicateurs (Ubât, Bbio, Cep,...)
- ▶ Les méthodes et outils de calcul réglementaire
- ▶ Les solutions permettant d'atteindre les performances exigées

AFR



### PUBLIC

Managers des métiers du bâtiment

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1754,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 3 : Administration et suivi des travaux

M1 : Loi sur la Maîtrise d'ouvrage public et marchés / M2 : Réglementation thermique / M3 : Administration et suivi des travaux / M4 : Réglementation de la construction / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Savoir** effectuer les démarches de démarrage d'un chantier de travaux suivant les contraintes spécifiques liées à un établissement de santé
- ▶ **Être** capable de quantifier tout ou partie d'un ouvrage
- ▶ **Savoir** élaborer une actualisation ou une révision de prix

### PROGRAMME

- ▶ La préparation d'un marché de travaux
- ▶ La préparation et le démarrage d'un chantier
- ▶ L'intégration de la sécurité au démarrage du chantier
- ▶ La gestion du chantier (organisation, réunions,...)
- ▶ La gestion des délais (planning, retard,...)
- ▶ La gestion financière
- ▶ Les natures des prix et clauses financières de paiement
- ▶ Les avenants
- ▶ Les contrôles et le suivi
- ▶ La gestion des imprévus (réseaux, amiante, plomb,...)
- ▶ Les documents nécessaires au démarrage et à la réception du chantier
- ▶ La réception (opérations préalables, documents après exécution)

AFR



### PUBLIC

Managers des métiers du bâtiment

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1754,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr



## → MODULE 4 : Réglementation de la construction

M1 : Loi sur la Maîtrise d'ouvrage public et marchés / M2 : Réglementation thermique / M3 : Administration et suivi des travaux / M4 : Réglementation de la construction / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Connaître** les textes officiels à caractère obligatoire
- ▶ **Connaître** les règles de mise en œuvre : DTU (documents techniques unifiés), Eurocodes
- ▶ **Comprendre** leur hiérarchie, leur complémentarité et leur articulation

### PROGRAMME

- ▶ Les règles de l'Art des Grenelles de l'Environnement
- ▶ Les documents techniques unifiés (DTU)
- ▶ Les normes et les certifications
- ▶ Les Eurocodes
- ▶ Sols et fondations (Eurocode 7)
- ▶ Béton Armé (Eurocode 2)
- ▶ Voirie et Réseaux Divers
- ▶ Les règles parasismiques en vigueur à respecter
- ▶ Réglementation acoustique (notions d'acoustique, textes réglementaires, contrôles in situ,...)
- ▶ L'appréhension des règles et des obligations spécifiques
- ▶ Les diagnostics techniques et particuliers (amiante, plomb,...)
- ▶ L'utilisation du CD REEF (Recueil des Eléments utiles à l'Etablissement et l'exécution des projets et marchés de bâtiment en France)

AFR



### PUBLIC

Managers des métiers du bâtiment

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1754,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 5 : Club Métier

M1 : Loi sur la Maîtrise d'ouvrage public et marchés / M2 : Réglementation thermique / M3 : Administration et suivi des travaux / M4 : Réglementation de la construction / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Mise en pratique** des acquis de la formation
- ▶ **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

#### Méthode

**Jour 1 :** Validation de la thématique retenue, définition avec les stagiaires du sujet et de la méthodologie de travail

**Jour 2 :** Restitution par les stagiaires du travail intermédiaire et identification des travaux complémentaires à assurer

**Jour 3 :** Visite et remise des travaux intermédiaires préparation restitution

**Jour 4 :** Présentation par les stagiaires de la restitution de leurs travaux

#### Modalités d'évaluation :

- ▶ Implication au cours du CLUB MÉTIER (niveau de motivation / niveau d'organisation de travaux)
- ▶ Audit de connaissances

#### Évaluations de la production et restitution des travaux :

- ▶ Qualité de la restitution (expression orale)
- ▶ Pertinence de l'application et utilisation des modules de formation
- ▶ Pertinence des supports utilisés (expression écrite)
- ▶ Pertinence des indicateurs choisis
- ▶ Pertinence de la capacité à mobiliser des données exploitables (étude de cas)
- ▶ Pertinence et faisabilité de mise en application des actions proposées / Perspectives dans son établissement

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Travaux intermédiaires entre chaque rencontre

Visite en lien avec l'étude de cas retenue par les stagiaires

Partage d'outils, documentation, publications, guides, sites internet (ex : ANAP)

AFR



#### PUBLIC

Managers des métiers du bâtiment

#### ORGANISME

U. ARTOIS

#### DURÉE EN JOURS

4

#### 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)

1754,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

# Parcours Bâtiment - Opérateur

## OBJECTIF

► Professionnaliser la filière technique

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN JOURS

**TMOB01** : Technologie de construction (2 J)

**TMOB02** : Outils informatiques pour le bâtiment (2 J)

**TMOB03** : Pathologie des bâtiments (2 J)

**TMOB04** : Club métier (2 J)

**Ces modules sont dissociables.**



AFR



### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

8

### 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)  
1353,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



## → MODULE 1 : Technologie de construction

M1 : Technologie de construction / M2 : Outils informatiques pour le bâtiment / M3 : Pathologie des bâtiments / M4 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Acquérir** les bases de la terminologie technique et technologique
- ▶ **Développer** ses connaissances pour mieux comprendre et maîtriser les travaux de construction et de réhabilitation
- ▶ **Connaître** les matériaux et les éco-matériaux de construction



#### Prérequis :

Suivre au préalable les modules du tronc commun  
Règles de l'art tous corps d'état (TCOT1)  
Réglementation et normes (TCOT2)

### PROGRAMME

- ▶ La décomposition d'un ouvrage par fonction ou par élément de construction
- ▶ L'analyse et la compréhension des étapes de la construction, des fondations jusqu'à la toiture
- ▶ Le fonctionnement d'un bâtiment (sols et fondations, structures,...)
- ▶ Les étapes d'une opération de construction
- ▶ L'utilisation des dossiers techniques (CCAP, CCTP,...)
- ▶ Les diagnostics techniques et particuliers
- ▶ L'utilisation de techniques et des essais destructifs et non destructifs
- ▶ Les matériaux et les éco-matériaux

AFR



### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1353,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 2 : Outils informatiques pour le bâtiment

M1 : Technologie de construction / M2 : Outils informatiques pour le bâtiment / M3 : Pathologie des bâtiments / M4 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Reporter** sur un plan les éléments relevés sur un site et les résultats d'interventions
- ▶ **Initiation** à la DA
- ▶ **Savoir** réaliser une recherche documentaire

### PROGRAMME

- ▶ Généralités sur les outils et moyens informatiques
- ▶ L'approche graphique : savoir lire des plans et des conventions de représentations, les symboles techniques...
- ▶ Les relevés de distances, cotation, légendes,...
- ▶ La définition des techniques de réalisation d'un relevé
- ▶ L'appréhension des méthodes de décodage et d'exploitation d'un dessin et d'un croquis
- ▶ L'établissement d'un avant-métré, un métré ou d'un attachement
- ▶ La réalisation d'un quantitatif des besoins
- ▶ L'intégration de schémas, graphiques, images au service du message à faire passer
- ▶ Le reporting des interventions
- ▶ L'initiation à AutoCAD, logiciel de dessin assisté par ordinateur (DAO)
- ▶ L'informatique bureautique
- ▶ La création de documents interactifs entre traitement de texte et tableur, de liens entre feuilles de tableur
- ▶ Les notions de navigateur internet, explorateur système, moteur de recherche, méta-moteur,...

AFR



### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1353,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 3 : Pathologie des bâtiments

M1 : Technologie de construction / M2 : Outils informatiques pour le bâtiment / M3 : Pathologie des bâtiments / M4 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Être** sensibilisé aux pathologies les plus courantes
- ▶ **Savoir** estimer le niveau de gravité des désordres constatés
- ▶ **Être** capable de participer à la prévention des désordres



**Prérequis :**  
Suivre au préalable le module Technologie de construction (TMOB1)

### PROGRAMME

- ▶ Rappel des risques dans le domaine des bâtiments
- ▶ Pathologies des sols et des fondations
- ▶ Pathologies des structures (types de fissures)
- ▶ Pathologies des maçonneries
- ▶ Pathologies de l'enveloppe du bâtiment (enduits, menuiseries,...)
- ▶ Les dommages induits par l'humidité
- ▶ Les dommages liés à l'infiltration d'air
- ▶ Méthodes et outils de diagnostic
- ▶ Suivi et réparation des fissures
- ▶ Réalisation de fiches de diagnostic
- ▶ Étude de cas pratiques : bâtiments hospitaliers

AFR



### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1353,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 4 : Club Métier

M1 : Technologie de construction / M2 : Outils informatiques pour le bâtiment / M3 : Pathologie des bâtiments / M4 : Club métier

### OBJECTIF

- **Mise en pratique** des acquis de la formation
- **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

#### Jour 1 Visite : étude de cas dirigée :

- **J1 Matin** : Travail avant visite sur les questions à poser lors de la visite (en fonction des postes de travail des stagiaires) / préparation des questions / Affectation des questions par sous-groupe ou stagiaire : identifier l'intérêt global de la visite.
- **J1 Après-midi** : chaque stagiaire ou groupe pose ses questions au fil de la visite (selon organisation du matin)

#### Jour 2 : Restitution

- **J2 Matin** : Restitution croisée de la visite par sous-groupe et production par sous-groupe du rapport global : production d'un document (note de groupe) et restitution oral, chaque sous-groupe pose des questions à chacune des présentations.
- **J2 Après-midi** : Animation ludique en lien avec le thème de la visite

#### L'évaluation transverse comprend :

- Niveau d'implication (pertinence des questions posées lors de la visite et/ou aux autres stagiaires ou sous-groupes)
- Qualité de construction et restitution orale du rapport
- Capacité de travail en groupe

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Pas de travaux intermédiaires entre les rencontres pour les opérateurs

Visites de site, jeux, challenge (exemples : World café, 3 petits tours...), des ateliers et des questions

AFR



#### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment

#### ORGANISME

U. ARTOIS

#### DURÉE EN JOURS

2

#### 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)  
1353,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

# Parcours Maintenance - Manager

## OBJECTIF

► **Professionaliser** la filière technique

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 12 JOURS

- TMMMO1** : Gestion de la maintenance (2 J)
- TMMMO2** : Politique de la maintenance (1 J)
- TMMMO3** : Outils pour la maintenance (1 J)
- TMMMO4** : Réseaux électriques (2 J)
- TMMMO5** : Réseaux informatiques et télécommunications (2 J)
- TMMMO6** : Club métier (4 J)

**Ces modules sont dissociables.**



**AFR**

**PUBLIC**  
Managers des métiers de la maintenance

**ORGANISME**  
U. ARTOIS

**DURÉE EN JOURS**  
12

**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)  
1454,00 €

**FINANCEMENT**  
Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**  
08 juin 2021



## → MODULE 1 : Gestion de la maintenance

M1 : Gestion de la maintenance / M2 : Politique de la maintenance / M3 : Outils pour la maintenance / M4 : Réseaux électriques / M5 : Réseaux informatiques et télécommunications / M6 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Savoir** analyser les coûts et les activités liées à la maintenance
- ▶ **Savoir** définir et optimiser les processus de la maintenance
- ▶ **Savoir** établir et optimiser son plan de maintenance

### PROGRAMME

- ▶ L'analyse de l'organisation des coûts et des activités de la maintenance
- ▶ La définition et l'optimisation des processus de la maintenance
- ▶ L'identification des comportements lors d'interventions
- ▶ L'établissement et l'optimisation du plan de maintenance
- ▶ La maintenance préventive appropriée aux secteurs
- ▶ L'organisation des priorités
- ▶ Les opérations de vérification et les mesures coercitives
- ▶ Le tableau de bord de suivi et d'évaluation des prestations de maintenance sur le plan économique, au regard des prestations réalisées
- ▶ La gestion de stock

AFR



### PUBLIC

Managers des métiers de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1454,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 2 : Politique de la maintenance

M1 : Gestion de la maintenance / M2 : Politique de la maintenance / M3 : Outils pour la maintenance / M4 : Réseaux électriques / M5 : Réseaux informatiques et télécommunications / M6 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Savoir** cerner les enjeux de la politique de la maintenance
- ▶ **Définir** les plans d'actions (moyens internes et externes)
- ▶ **Animer** les équipes et les prestataires externes dans la mise en œuvre des plans d'actions de la maintenance

### PROGRAMME

- ▶ Les enjeux de la maintenance (patrimoniaux, fonctionnels, économiques, réglementaires, environnementaux)
- ▶ Les différents modes d'organisation de la maintenance
- ▶ Présentation synoptique des différents modes d'organisation (avantages et inconvénients)
- ▶ Les différentes formes de maintenance (préventive, curative et garanties)
- ▶ Les préalables et les procédures de passation des marchés
- ▶ Le périmètre d'actions des intervenants internes et externes
- ▶ Analyse fonctionnelle du besoin en lien avec l'analyse de la valeur
- ▶ Les outils de suivi liés aux prestations internes et à la sous-traitance

AFR



### PUBLIC

Managers des métiers de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
1454,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 3 : Outils pour la maintenance

M1 : Gestion de la maintenance / M2 : Politique de la maintenance / M3 : Outils pour la maintenance / M4 : Réseaux électriques / M5 : Réseaux informatiques et télécommunications / M6 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Savoir** identifier le périmètre de la fonction maintenance au sein d'un hôpital
- ▶ **Être** capable d'estimer les divers coûts de la maintenance
- ▶ **Connaître** les méthodes et les outils pour optimiser la maintenance et la rendre plus performante



**Prérequis :**  
Suivre au préalable le module « Gestion de la maintenance » TMMM01

### PROGRAMME

- ▶ La qualité dans la maintenance
  - Les outils qualité
  - L'approche de la maintenance au regard de la certification HAS
- ▶ Les outils de diagnostics
  - Mesure thermographique
  - Mesure acoustique
  - Mesure vibratoire
- ▶ Les outils complémentaires
  - Outils et pilotage technique
  - Outils d'évaluation des coûts d'entretien des locaux hospitaliers
  - Référentiel et dimensionnement
- ▶ La réalisation d'un plan de maintenance
  - Inventaire
  - Gamme
  - Plan de maintenance
  - Fiche de contrôle
  - Gestion de stock
  - Indicateurs

AFR



### PUBLIC

Managers des métiers de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
1454,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## → MODULE 4 : Réseaux électriques

M1 : Gestion de la maintenance / M2 : Politique de la maintenance / M3 : Outils pour la maintenance / M4 : Réseaux électriques / M5 : Réseaux informatiques et télécommunications / M6 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Connaître** l'architecture du réseau de distribution électrique d'un hôpital
- ▶ **Savoir** choisir un dispositif de protection
- ▶ **Connaître** les dispositifs de continuité de service

### PROGRAMME

- ▶ La fiabilité et continuité de l'alimentation électrique
- ▶ Le dimensionnement d'une installation
- ▶ Les régimes de neutre
- ▶ La qualité de la distribution électrique
- ▶ Les tarifications
- ▶ Les règles de l'art
- ▶ L'utilisation de logiciel de simulation

AFR



### PUBLIC

Managers des métiers de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1454,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 5 : Réseaux informatiques & Télécommunications

M1 : Gestion de la maintenance / M2 : Politique de la maintenance / M3 : Outils pour la maintenance / M4 : Réseaux électriques / M5 : Réseaux informatiques et télécommunications / M6 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Savoir** identifier les spécificités des marchés de matériels, de maintenance, de progiciels et de logiciels à la lumière du CCAG/TIC
- ▶ **Connaître** l'architecture des réseaux et ses équipements
- ▶ **Connaître** les protocoles de communications et les dispositifs de mises en sécurité

### PROGRAMME

- ▶ Rappels sur les réseaux informatiques et télécommunications, sensibilisation au BIM
- ▶ Le câblage des réseaux (fibre, cuivre, sans fil)
- ▶ Les différents protocoles de communications
- ▶ Les sécurités des réseaux et les serveurs
- ▶ L'architecture des réseaux et des réseaux partagés entre entités (publique publique et publique privée)
- ▶ Les réseaux locaux et les équipements actifs
- ▶ La chaîne de transmission
- ▶ Les marchés de tierce maintenance applicative et d'infogérance
- ▶ Les interfaces spécifiques liées aux logiciels des métiers hospitaliers (propriété, développement, maintenance...)
- ▶ La typologie d'acquisition de matériels informatiques
- ▶ La méthodologie des achats informatiques
- ▶ La propriété intellectuelle dans les marchés publics informatiques
- ▶ L'utilisation du CCAG-TIC dans le cadre de la rédaction d'un marché de droit d'utilisation de logiciel standard
- ▶ La prévention des différends et des litiges

AFR



### PUBLIC

Managers des métiers de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1454,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 6 : Club Métier

M1 : Gestion de la maintenance / M2 : Politique de la maintenance / M3 : Outils pour la maintenance / M4 : Réseaux électriques / M5 : Réseaux informatiques et télécommunications / M6 : Club métier

### OBJECTIF

- **Mise en pratique** des acquis de la formation
- **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

#### Méthode

**Jour 1 :** Validation de la thématique retenue, définition avec les stagiaires du sujet et de la méthodologie de travail

**Jour 2 :** Restitution par les stagiaires du travail intermédiaire et identification des travaux complémentaires à assurer

**Jour 3 :** Visite et remise des travaux intermédiaires préparation restitution

**Jour 4 :** Présentation par les stagiaires de la restitution de leurs travaux

#### Modalités d'évaluation :

- Implication au cours du CLUB MÉTIER (niveau de motivation / niveau d'organisation de travaux)
- Audit de connaissances

#### Évaluations de la production et restitution des travaux :

- Qualité de la restitution (expression orale)
- Pertinence de l'application et utilisation des modules de formation
- Pertinence des supports utilisés (expression écrite)
- Pertinence des indicateurs choisis
- Pertinence de la capacité à mobiliser des données exploitables (étude de cas)
- Pertinence et faisabilité de mise en application des actions proposées / Perspectives dans son établissement

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

*Variables selon la construction du club métier par le groupe*

*Travaux intermédiaires entre chaque rencontre*

*Visite en lien avec l'étude de cas retenue par les stagiaires*

*Partage d'outils, documentation, publications, guides, sites internet (ex : ANAP)*

AFR



#### PUBLIC

Managers des métiers de la maintenance

#### ORGANISME

U. ARTOIS

#### DURÉE EN JOURS

4

#### 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)

1454,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



#### CONTACTS

##### PICARDIE

**Emmanuelle DUPÉ**  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

**Céline SALLÉ**  
c.salle@anhf.fr

# Parcours Maintenance - Opérateur

## OBJECTIF

► **Professionaliser** la filière technique

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 8 JOURS



**TMOM01** : Maintenance sanitaire (2 J)

**TMOM02** : Maintenance électrique (2 J)

**TMOM03** : Maintenance du mobilier (1 J)

**TMOM04** : Gestion de la maintenance assistée par ordinateur (1 J)

**TMOM05** : Club métier (2 J)

**Ces modules sont dissociables.**

**AFR**


### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance pouvant intervenir sur des équipements ne nécessitant pas d'habilitation

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

8

### 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)  
1353,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



## → MODULE 1 : Maintenance sanitaire

M1 : Maintenance sanitaire / M2 : Maintenance électrique / M3 : Maintenance du mobilier / M4 : Gestion de la maintenance assistée par ordinateur / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Connaître** les principes de fonctionnement et les équipements d'une installation sanitaire
- ▶ **Être** capable d'effectuer une intervention de premier niveau
- ▶ **Savoir** évaluer ses limites d'intervention et transmettre l'information au bon correspondant

### PROGRAMME

- ▶ Les différentes eaux (eaux des baignoires, hémodialyse, purifiées...)
- ▶ L'entretien et la mise en service d'installations sanitaires
- ▶ Les pannes dans les installations sanitaires,...
- ▶ Le suivi du carnet sanitaire
- ▶ Les contrôles périodiques
- ▶ La maintenance préventive (siphons, brise jets, filtres...)
- ▶ Le suivi des opérations de maintenance sanitaires

AFR



### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance pouvant intervenir sur des équipements ne nécessitant pas d'habilitation

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1353,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr



## → MODULE 2 : Maintenance électrique

M1 : Maintenance sanitaire / M2 : Maintenance électrique / M3 : Maintenance du mobilier / M4 : Gestion de la maintenance assistée par ordinateur / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Connaître** les dangers du courant électrique et appliquer les règles de sécurité
- ▶ **Être** capable d'effectuer une intervention de premier niveau
- ▶ **Savoir** évaluer ses limites d'intervention et transmettre l'information au bon correspondant

### PROGRAMME

- ▶ Les textes réglementaires : (circulaires, décrets et normes)
- ▶ Les niveaux de maintenance
- ▶ Les niveaux de maintenance définis par la norme
- ▶ Les démarches de sûreté de fonctionnement en milieu hospitalier
- ▶ La maintenance curative et préventive
  - Diagnostics de pannes et remise en état des installations
  - Réalisation d'opérations de maintenance préventive
  - Mise en conformité des installations
  - Suivi de maintenance et sa traçabilité
- ▶ Les diagnostics des pannes et leurs conséquences pour les services
- ▶ La remise en sécurité du service ou de l'activité

AFR



### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance pouvant intervenir sur des équipements ne nécessitant pas d'habilitation

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1353,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 3 : Maintenance du mobilier

M1 : Maintenance sanitaire / M2 : Maintenance électrique / M3 : Maintenance du mobilier / M4 : Gestion de la maintenance assistée par ordinateur / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Être** capable d'entretenir et remplacer des équipements hospitaliers
- ▶ **Savoir** diagnostiquer un dysfonctionnement d'un équipement
- ▶ **Connaître** les techniques de contrôle

### PROGRAMME

- ▶ Le mobilier médical
- ▶ La maintenance préventive du mobilier : vérification, entretien.
- ▶ En cas de dysfonctionnement :
  - Les techniques de contrôle
  - La réalisation de fiches d'entretien
  - Les différents matériaux et matériels
  - La mise en situation

AFR



### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance pouvant intervenir sur des équipements ne nécessitant pas d'habilitation

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
1353,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

Parcours Maintenance Opérateur

## → MODULE 4 : Gestion de la maintenance Assistée par Ordinateur

M1 : Maintenance sanitaire / M2 : Maintenance électrique / M3 : Maintenance du mobilier / M4 : Gestion de la maintenance assistée par ordinateur / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Analyser** le besoin pour la GMAO
- ▶ **Gérer** les maintenances préventives et correctives à travers un logiciel de GMAO
- ▶ **Prise** en main d'une GMAO

### PROGRAMME

- ▶ Gestion des équipements : inventaire, localisation, gestion d'information dédiée par type d'équipement
- ▶ Gestion de la maintenance corrective (avec BT : bon de travaux)
- ▶ Gestion de la maintenance préventive (systématique, conditionnelle, prévisionnelle), curative
- ▶ Gestion des demandes d'intervention (DI)
- ▶ Gestion des stocks : magasins, réapprovisionnements, valorisation des stocks
- ▶ Utilisation de logiciel de GMAO

AFR



### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance pouvant intervenir sur des équipements ne nécessitant pas d'habilitation

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
1353,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 5 : Club Métier

M1 : Maintenance sanitaire / M2 : Maintenance électrique / M3 : Maintenance du mobilier / M4 : Gestion de la maintenance assistée par ordinateur / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- **Mise en pratique** des acquis de la formation
- **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

#### Jour 1 Visite : étude de cas dirigée :

- **J1 Matin** : Travail avant visite sur les questions à poser lors de la visite (en fonction des postes de travail des stagiaires) / préparation des questions / Affectation des questions par sous-groupe ou stagiaire : identifier l'intérêt global de la visite.
- **J1 Après-midi** : chaque stagiaire ou groupe pose ses questions au fil de la visite (selon organisation du matin)

#### Jour 2 : Restitution

- **J2 Matin** : Restitution croisée de la visite par sous-groupe et production par sous-groupe du rapport global : production d'un document (note de groupe) et restitution oral, chaque sous-groupe pose des questions à chacune des présentations.
- **J2 Après-midi** : Animation ludique en lien avec le thème de la visite

#### L'évaluation transverse comprend :

- Niveau d'implication (pertinence des questions posées lors de la visite et/ou aux autres stagiaires ou sous-groupes)
- Qualité de construction et restitution orale du rapport
- Capacité de travail en groupe

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Pas de travaux intermédiaires entre les rencontres pour les opérateurs

Visites de site, jeux, challenge (exemples : World café, 3 petits tours...), des ateliers et des questions

AFR



### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance pouvant intervenir sur des équipements ne nécessitant pas d'habilitation

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1353,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anfh.fr

# Parcours d'Amélioration Continue - Manager

## OBJECTIF

► Professionnaliser la filière technique

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 10 JOURS



**TACMO1** : Optimisation énergétique (2 J)

**TACMO2** : Innovation et veille technologique (1 J)

**TACMO3** : Utilisation du BIM en création de projet (Building Information Modeling) (2 J)

**TACMO4** : Management d'équipes et de projets (1 J)

**TACMO5** : Club métier (4 J)

**Ces modules sont dissociables.**



AFR



### PUBLIC

Managers des métiers du bâtiment et de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

10

### 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)  
1141,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

08 juin 2021



## → MODULE 1 : Optimisation énergétique

M1 : Optimisation énergétique / M2 : Innovation et veille technologique / M3 : Utilisation du BIM en création de projet (Building Information Modeling) / M4 : Management d'équipes et de projets / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Être** capable de définir des solutions techniques permettant d'optimiser la consommation énergétique d'un bâtiment de type hospitalier
- ▶ **Savoir** analyser les contraintes de fonctionnement et l'impact comportemental des usagers sur la consommation énergétique
- ▶ **Savoir** valoriser les innovations dans un projet d'optimisation énergétique



#### Prérequis :

Suivre au préalable les modules Efficacité énergétique (TTCM03) et Réglementation thermique (TMMB02)

### PROGRAMME

- ▶ L'analyse de sites et de points clés de l'optimisation énergétique
- ▶ L'optimisation par poste : éclairage, chauffage, eau chaude sanitaire (ECS), blanchisserie, ventilation, production de froid
- ▶ Les appareillages de mesure des consommations énergétiques
- ▶ Les actions tarifaires, l'abonnement, les intéressements,
- ▶ La mise en œuvre de plans d'actions visant la performance énergétique et les bonnes pratiques
- ▶ Étude de l'apport en matière de rendement, d'émission, de régulation des technologies récentes telles que les pompes à chaleur (PAC), chaudières nouvelles génération, climatisation réversible,...
- ▶ La cogénération, la biomasse, la pile à combustible
- ▶ Les mesures et la domotique

AFR



### PUBLIC

Managers des métiers du bâtiment et de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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) 1141,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anfh.fr

## → MODULE 2 : Innovation et veille technologique

M1 : Optimisation énergétique / M2 : Innovation et veille technologique / M3 : Utilisation du BIM en création de projet (Building Information Modeling) / M4 : Management d'équipes et de projets / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Être** capable d'appliquer les stratégies de veille grâce aux outils des nouvelles technologies de l'information et de la communication
- ▶ **Mettre** en œuvre les méthodes d'innovation auprès de son équipe
- ▶ **Développer** des pratiques professionnelles plus efficaces, intégrant les nouvelles technologies sélectionnées

### PROGRAMME

- ▶ L'automatisation d'un système de veille technologique
- ▶ L'évaluation de la notoriété des sources d'informations et/ou le choix des sources «sûres», comment se repérer sur la toile
- ▶ La mise en œuvre d'une veille collaborative au sein des équipes
- ▶ Les différents types d'innovation
- ▶ Les différentes phases d'innovation en entreprise : de l'émergence d'idées à l'évaluation des nouvelles pratiques
- ▶ L'évaluation de l'intégrabilité des nouvelles technologies dans l'entreprise (maturité technologique, maturité culturelle, maturité organisationnelle)
- ▶ L'identification et l'évaluation des nouvelles technologies dans les pratiques
- ▶ La prise en main de l'innovation au travers d'un workshop : la gestion de l'émergence à l'initiative collective
- ▶ Les outils informatiques: Feedly, Google, Picc, trello, framasoft, ...

AFR



### PUBLIC

Managers des métiers du bâtiment et de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
1141,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 3 : Utilisation du BIM en création de projet (Building Information Modeling)

M1 : Optimisation énergétique / M2 : Innovation et veille technologique / M3 : Utilisation du BIM en création de projet (Building Information Modeling) / M4 : Management d'équipes et de projets / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Savoir** utiliser les fonctionnalités et les outils du BIM
- ▶ **Sensibiliser** et former les équipes à l'utilisation de la maquette numérique
- ▶ **Savoir** piloter un projet BIM



#### Prérequis :

Suivre au préalable le module «Initiation à l'utilisation du BIM (TTCM06)»

### PROGRAMME

- ▶ La démarche collective en BIM
- ▶ Les fonctionnalités et les outils du BIM
- ▶ La base collaborative pour le développement d'un projet
- ▶ L'introduction de logiciel REVIT (Logiciel de maquette numérique) pour modéliser un projet
- ▶ La compréhension des familles et savoir créer et paramétrer un objet sur REVIT
- ▶ La réalisation d'un premier projet

AFR



### PUBLIC

Managers des métiers du bâtiment et de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

2

### 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)  
1141,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr



## Parcours d'Amélioration Continue Manager

→ **MODULE 4 : Management d'équipes et de projets**

M1 : Optimisation énergétique / M2 : Innovation et veille technologique / M3 : Utilisation du BIM en création de projet (Building Information Modeling) / M4 : Management d'équipes et de projets / M5 : Club métier

**OBJECTIF**

- ▶ **Savoir** identifier les moyens humains, techniques et les instances hospitalières dans le cadre d'un projet
- ▶ **Savoir** mettre en œuvre les outils de pilotage d'une équipe pluridisciplinaire
- ▶ **Appliquer** les outils de la gestion de projet

**Prérequis :**

Suivre au préalable les modules du tronc commun Management (TTCM04) et Gestion de projet (TTCM05)

**PROGRAMME**

- ▶ La négociation, la mobilisation et l'animation des ressources humaines autour du projet
- ▶ La sécurisation de l'avancement du projet : le reporting pour l'ensemble des acteurs du projet
- ▶ La traçabilité des projets avec un outil simple
- ▶ La conduite et l'animation d'une réunion d'avancement de projet et de revue de projets
- ▶ La pédagogie pour lever les blocages

AFR

**PUBLIC**

Managers des métiers du bâtiment et de la maintenance

**ORGANISME**

U. ARTOIS

**DURÉE EN JOURS**

1

**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)  
1141,00 €

**FINANCEMENT**

Fonds mutualisés ANFH

**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

8 juin 2021

**CONTACTS****PICARDIE**

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

**NORD-PAS-DE-CALAIS**

Céline SALLÉ  
c.salle@anfh.fr

## → MODULE 5 : Club Métier

M1 : Optimisation énergétique / M2 : Innovation et veille technologique / M3 : Utilisation du BIM en création de projet (Building Information Modeling) / M4 : Management d'équipes et de projets / M5 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Mise en pratique** des acquis de la formation
- ▶ **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

#### Méthode

**Jour 1 :** Validation de la thématique retenue, définition avec les stagiaires du sujet et de la méthodologie de travail

**Jour 2 :** Restitution par les stagiaires du travail intermédiaire et identification des travaux complémentaires à assurer

**Jour 3 :** Visite et remise des travaux intermédiaires préparation restitution

**Jour 4 :** Présentation par les stagiaires de la restitution de leurs travaux

#### Modalités d'évaluation :

- ▶ Implication au cours du CLUB MÉTIER (niveau de motivation / niveau d'organisation de travaux)
- ▶ Audit de connaissances

#### Évaluations de la production et restitution des travaux :

- ▶ Qualité de la restitution (expression orale)
- ▶ Pertinence de l'application et utilisation des modules de formation
- ▶ Pertinence des supports utilisés (expression écrite)
- ▶ Pertinence des indicateurs choisis
- ▶ Pertinence de la capacité à mobiliser des données exploitables (étude de cas)
- ▶ Pertinence et faisabilité de mise en application des actions proposées / Perspectives dans son établissement

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Travaux intermédiaires entre chaque rencontre  
Visite en lien avec l'étude de cas retenue par les stagiaires

Partage d'outils, documentation, publications, guides, sites internet (ex : ANAP)

AFR



### PUBLIC

Managers des métiers du bâtiment et de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

4

### 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)  
1141,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

# Parcours d'Amélioration Continue - Opérateur

## OBJECTIF

► Professionnaliser la filière technique

## LE PARCOURS EST DÉCLINÉ EN 4 JOURS



**TAC001** : Consommation d'énergie (1 J)



**TAC002** : Travail collaboratif (1 J)

**TAC003** : Club métier (2 J)

**Ces modules sont dissociables.**



AFR



### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

4

### 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)  
414,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



## → MODULE 1 : Consommation d'énergie

M1 : Consommation d'énergie / M2 : Travail collaboratif / M3 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Assimiler** la notion de consommation d'énergie d'un bâtiment
- ▶ **Savoir** comparer des consommations de bâtiments neufs et anciens
- ▶ **Être** en mesure d'évaluer une consommation d'énergie

### PROGRAMME

- ▶ Définition énergie finale, énergie primaire
- ▶ Indicateurs MWhep/m .an
- ▶ L'agent devra connaître à la fin de la journée les notions basiques de consommation d'énergie
- ▶ Ordre de grandeur de consommation énergétique par poste et par typologie de bâtiment
- ▶ Comparatif de bâtiments publics
- ▶ Notion de consommation d'énergie en bâtiment neuf à comparer aux bâtiments existants et bâtiments en cours de rénovation
- ▶ Exercices et calculs
- ▶ Courbes de charges, analyse des puissances d'appel et monotone de chauffage

AFR



### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
414,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anfh.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anfh.fr

## → MODULE 2 : Travail collaboratif

M1 : Consommation d'énergie / M2 : Travail collaboratif / M3 : Club métier

### OBJECTIF

- ▶ **Maîtriser** et fluidifier la communication et l'empathie entre les opérateurs
- ▶ **Améliorer** les méthodes de travail en commun
- ▶ **Savoir** travailler dans un contexte pluridisciplinaire pour faire émerger des bonnes pratiques

### PROGRAMME

- ▶ Réponses aux questions : où, comment, quand, pour qui/avec qui, pour quelles raisons un travail commun ?
- ▶ Objectifs et enjeux des opérateurs face à la notion de collaboration
- ▶ De la productivité à l'émergence du travail en mode collaboratif (collaboratif : un comportement et une organisation repensée)
- ▶ Favoriser le partage et l'importance de l'espace de travail commun
- ▶ Construction de la collaboration à partir des méthodes et outils de travail collaboratif
- ▶ Proposition d'une démarche méthodologique menant au travail collaboratif
- ▶ Introduire le concept de «l'apprentissage horizontal»
- ▶ Exercices pratiques afin de les positionner dans une vraie situation de travail collaboratif

AFR



### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance

### ORGANISME

U. ARTOIS

### DURÉE EN JOURS

1

### 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)  
414,00 €

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anhf.fr

## → MODULE 3 : Club Métier

M1 : Consommation d'énergie / M2 : Travail collaboratif / M3 : Club métier

### OBJECTIF

- **Mise en pratique** des acquis de la formation
- **Échanges**, analyse et résolution de cas pratiques professionnels, élaboration d'outils communs, visites



Le contenu du club se construit durant le parcours

### PROGRAMME

#### Jour 1 Visite : étude de cas dirigée :

- **J1 Matin** : Travail avant visite sur les questions à poser lors de la visite (en fonction des postes de travail des stagiaires) / préparation des questions / Affectation des questions par sous-groupe ou stagiaire : identifier l'intérêt global de la visite.
- **J1 Après-midi** : Chaque stagiaire ou groupe pose ses questions au fil de la visite (selon organisation du matin)

#### Jour 2 : Restitution

- **J2 Matin** : Restitution croisée de la visite par sous-groupe et production par sous-groupe du rapport global : production d'un document (note de groupe) et restitution oral, chaque sous-groupe pose des questions à chacune des présentations.
- **J2 Après-midi** : Animation ludique en lien avec le thème de la visite

#### L'évaluation transverse comprend :

- Niveau d'implication (pertinence des questions posées lors de la visite et/ou aux autres stagiaires ou sous-groupes)
- Qualité de construction et restitution orale du rapport
- Capacité de travail en groupe

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Variables selon la construction du club métier par le groupe

Pas de travaux intermédiaires entre les rencontres pour les opérateurs

Visites de site, jeux, challenge (exemples : World café, 3 petits tours...), des ateliers et des questions

AFR



#### PUBLIC

Opérateurs des métiers du bâtiment et de la maintenance

#### ORGANISME

U. ARTOIS

#### DURÉE EN JOURS

2

#### 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)  
414,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juin 2021



#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

# Dispositif d'appui pour le Maintien dans l'emploi et l'accompagnement des transitions professionnelles

Le « MAINTIEN DANS L'EMPLOI » est un sujet prégnant au sein des établissements de la FPH, sanitaires, sociaux et médicosociaux. Difficile et complexe à gérer, il recouvre des enjeux humains, économiques, organisationnels et politiques. Les établissements hospitaliers indiquent manquer d'outils, de méthodes et y passer beaucoup de temps avec peu de solutions satisfaisantes tant pour l'agent que pour l'établissement.

On définit généralement le « Maintien dans l'emploi », par la création de conditions favorables pour qu'une personne en situation de handicap au travail puisse continuer à exercer un emploi. Mais l'usure professionnelle, les restructurations, le recul de l'âge de la retraite ou encore la gestion des secondes parties de carrière sont autant d'éléments à également considérer dans le champ d'action de cette politique.

Ces constats, issus de nombreux échanges et réflexions sur le sujet, ont motivé les délégations régionales de l'ANFH Alpes, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Haute-Normandie, Picardie, Poitou-Charentes et Rhône à s'associer pour construire une nouvelle offre globale d'accompagnement du maintien dans l'emploi, capitalisant les travaux et dispositifs déjà mis en œuvre.

## OBJECTIF

La complexité de cette question fait que le sujet ne peut être abordé de façon unique car chaque situation présente ses particularités. Ainsi cette offre vise à aider les établissements à individualiser chaque parcours tout en structurant une politique globale.



- > Un programme de formation qui s'adresse à plusieurs acteurs : les agents eux-mêmes, personnels RH, acteurs de la politique de maintien dans l'emploi, équipes de direction, organisations syndicales, membres de commissions de maintien dans l'emploi...
- > Un contenu modulable pour répondre aux besoins de chaque établissement
- > Des sessions inter-établissements possibles
- > Une approche élargie de la thématique du maintien dans l'emploi qui ne se limite pas à la prévention de l'inaptitude et à la gestion du handicap au travail et recouvre des situations plus larges : mobilité professionnelle, reconversion, réorganisation de service...

## AXES DE TRAVAIL

Une offre en 3 axes pour s'adapter à chaque situation de maintien dans l'emploi

**AXE 1** **Accompagnement des établissements dans la prévention et le maintien dans l'emploi.**

- > L'offre comporte des formations relatives à la mise en œuvre d'une politique de maintien dans l'emploi et à des démarches d'anticipation et de gestion de ces situations.

**AXE 2**

**Accompagnement des agents : Accompagner les transitions professionnelles.**

- > L'offre met à disposition des agents un dispositif modulaire et à la carte permettant une construction individualisée, progressive et sécurisée de son parcours professionnel en collaboration avec l'établissement et l'ANFH.



→ VIDÉO DE PRÉSENTATION

**AXE 3**

**Étude prospective sur les métiers et trajectoires de reconversion + Parcours certifiant « clés en main » de reconversion.**

- > Cet axe de travail, mené par l'ANFH, vise à identifier et diversifier le champ des métiers pouvant accueillir des personnels en situation de reconversion et à déterminer des parcours de formation pour y accéder.

## DISPOSITIF D'APPUI



## CONTACTS

### PICARDIE

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

### NORD-PAS-DE-CALAIS

**Cathy LECLERCQ**  
c.leclercq@anhf.fr

**Mylène SAHIRI**  
m.sahiri@anhf.fr

# Axe 1 - Accompagnement des établissements dans la prévention et le maintien dans l'emploi

## OBJECTIF

► Aider les établissements à accompagner les agents en reconversion.

Plusieurs modules sont mis à la disposition des établissements qui composent leur accompagnement en fonction de leurs besoins.

MODULES	MODULE A :	MODULE B :	MODULE C :	MODULE D :	MODULE E :	MODULE F :
	Diagnostic des pratiques RH en matière de maintien dans l'emploi et plan d'actions d'une politique de maintien dans l'emploi (livrables à l'issue : rapport de diagnostic et plan d'actions)	Créer (ou remobiliser) une cellule dédiée à l'accompagnement des agents en difficulté	Détecter au plus tôt les situations d'inaptitude et les postes à risques	Accueillir un agent en situation de maintien en l'emploi	Socle de connaissances pour la gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude	Analyse de cas : traitement des situations rencontrées par les participants sous l'angle statutaire
DURÉE	3 à 5 jours	2 jours	2 + 1 jours	1 + 1 jours	2 jours	2 jours
PUBLICS CONCERNÉS	RRH, encadrants et agents, acteurs de la prévention intervenant dans la politique de maintien en emploi de l'établissement	Tous personnels membres d'une commission de maintien dans l'emploi	RRH, encadrants et agents, acteurs de la prévention intervenant dans la politique de maintien en emploi de l'établissement	Personnel des services RH, encadrement des services, direction, CHSCT, organisations syndicales	Tous personnels en charge de la gestion du maintien dans l'emploi	Tous personnels en charge de la gestion du maintien dans l'emploi
MODALITÉS D'ACCÈS AU DISPOSITIF	INTER OU INTRA ÉTABLISSEMENTS					

## MODULES

<b>Module A</b>	Diagnostic des pratiques RH en matière de maintien dans l'emploi et plans d'actions
<b>Module B</b>	Détecter au plus tôt les situations d'inaptitude et les postes à risque
<b>Module C</b>	Créer ou remobiliser une cellule dédiée à l'accompagnement des agents en difficulté
<b>Module D</b>	Accueillir un agent en situation de maintien dans l'emploi
<b>Module E</b>	Socle de connaissances de la gestion statutaire du maintien dans l'emploi
<b>Module F</b>	Analyse de situations de gestion statutaire du maintien dans l'emploi

## DISPOSITIF D'APPUI

### LIEUX & DATES

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

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2022



## CONTACTS

### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anf.fr

### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anf.fr



## Module A → Diagnostic des pratiques RH en matière de maintien dans l'emploi et plans d'actions

### OBJECTIF

- ▶ **Accompagner** la réalisation du diagnostic de la politique RH des pratiques en matière de maintien dans l'emploi de(s) l'établissement(s)
- ▶ **Analyser** le diagnostic en fonction des enjeux spécifiques à chaque établissement
- ▶ **Accompagner** la définition d'une politique d'établissement de prévention de désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi
- ▶ **Élaborer** son Plan d'actions de mise en œuvre de la politique définie, dont les formations nécessaires au développement des compétences des acteurs internes
- ▶ **Évaluer** la réalisation du plan d'actions et l'atteinte des objectifs

### PROGRAMME

1. **Étude contextuelle : Etat des lieux du fonctionnement de l'établissement**
  - ▶ Étude documentaire
  - ▶ Entretiens avec les personnes clés
2. **Diagnostic de la politique RH et des pratiques en matière de maintien dans l'emploi**
  - ▶ Évaluation des pratiques et de leur maturité au cours d'un atelier RH
3. **Définition de la politique de prévention de désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi pour l'établissement ou le groupement**
  - ▶ Définition des grands axes de la politique avec les décisionnaires
  - ▶ Identification d'indicateurs de suivi
4. **Élaboration du plan d'actions**
  - ▶ Présentation d'une synthèse du diagnostic et des grands axes de la politique
  - ▶ Définir les actions d'amélioration à mener pour faciliter le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle
  - ▶ Élaborer un tableau de bord du programme d'actions
  - ▶ Établir des propositions pour améliorer les dispositifs et les outils
5. **Évaluer la réalisation du plan d'actions et l'atteinte des objectifs (8 mois à 1 an après la mise en place des actions)**
  - ▶ Évaluer l'avancement dans la mise en œuvre des actions et l'atteinte des objectifs
  - ▶ Capitaliser sur les réussites et de proposer des mesures correctives

### DISPOSITIF D'APPUI

#### PUBLIC

Responsables en ressources humaines, encadrants et agents acteurs de la prévention intervenant dans la politique de maintien en emploi de l'établissement.

#### ORGANISME

NEERIA  
Marché multi-attributaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation pour prendre connaissance de l'ensemble des programmes

#### DURÉE EN JOURS

3 à 5 jours

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés dans la limite des fonds disponibles

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2022

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclercq@anf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anf.fr

## Module B → Créer une cellule dédiée à l'accompagnement des agents en difficulté

### OBJECTIF

- ▶ **Connaître** et s'approprier les outils et dispositifs disponibles pour le maintien en emploi
- ▶ **Connaître** les acteurs internes et externes et mise en place d'un travail pluridisciplinaire
- ▶ **Mettre** en place des modalités de travail permettant l'anticipation dans la prise en charge



Les stagiaires doivent être membres d'une commission de maintien dans l'emploi et avoir une bonne connaissance de la gestion statutaire de ces situations (validation par la passation d'un test de connaissances en lien avec le module « Socle de connaissances de la gestion statutaire du maintien dans l'emploi »)

→ ACCÉDER AU MODULE E - SOCLE DE CONNAISSANCES

### PROGRAMME

- Adaptation du support de formation au contexte de l'établissement**
  - ▶ Entretien téléphonique avec le référent de l'établissement
- S'assurer que le public de la formation dispose des bases de connaissance concernant la gestion statutaire de ces situations**
  - ▶ Test des connaissances sur la gestion statutaire (QCM)
- Comprendre la méthodologie du maintien dans l'emploi**
  - ▶ Définition des termes structurants : handicap, inaptitude, usure professionnelle
  - ▶ Présentation du processus de maintien dans l'emploi et de reconversion professionnelle
  - ▶ Les enjeux du maintien dans l'emploi
- Connaître et s'approprier les outils et dispositifs disponibles**
  - ▶ Présentation des différents outils mobilisables dans le cadre du maintien dans l'emploi
  - ▶ Etudes de cas
- Connaître et mobiliser les acteurs internes et externes pour mettre en place un travail pluridisciplinaire**
  - ▶ Présentation des différents acteurs
  - ▶ Exercice d'identification du rôle de chacun
- Mobiliser les clés de réussite au sein des démarches de maintien dans l'emploi**
  - ▶ Identification des différentes étapes d'un accompagnement au maintien dans l'emploi (communication, diagnostic, préparation à la reprise, suivi)
- Structurer la commission de maintien dans l'emploi**
  - ▶ Atelier 1 : Définition des objectifs de la commission et des acteurs à mobiliser
- Définir les modalités de travail permettant l'anticipation dans la prise en charge**
  - ▶ Atelier 2 : Définition des outils de pilotage de la cellule permettant de détecter les agents en situation de maintien dans l'emploi et de favoriser la connaissance des organisations (activités / postes)
  - ▶ Atelier 3 : Savoir monter un plan d'actions, mettre en place des outils de suivi permettant de s'assurer de la réintégration durable et définir des actions de prévention
- Établir un retour d'expérience sur les premiers mois de fonctionnement de la commission (Après un délai de 3 à 6 mois de fonctionnement de la commission)**
  - ▶ Retour d'expériences sur les premiers cas traités sur la base d'une fiche de présentation
  - ▶ Identification des points à valoriser et des points à améliorer
  - ▶ Identification des ajustements de la procédure et du dispositif

### DISPOSITIF D'APPUI

#### PUBLIC

Responsables en ressources humaines, encadrants et agents acteurs de la prévention intervenant dans la politique de maintien en emploi de l'établissement.

#### ORGANISME

NEERIA

Marché multi-attributaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation pour prendre connaissance de l'ensemble des programmes

#### DURÉE EN JOURS

2 jours

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés dans la limite des fonds disponibles

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2022

### CONTACTS

#### PICARDIE

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

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

**Cathy LECLERCQ**  
c.leclercq@anhf.fr

**Myliène SAHIRI**  
m.sahiri@anhf.fr

## Module C → Détecter au plus tôt les situations d'inaptitude et les postes à risque

### OBJECTIF

- ▶ **Analyser** les documents disponibles dans l'établissement témoins de situations d'inaptitudes, de postes aménagés, etc.
- ▶ **Construire** des indicateurs de suivi concernant la réalité des agents en situation d'inaptitude (volume, caractéristiques, etc.)

### PROGRAMME

#### 1. Analyser les indicateurs au sein de son établissement

- ▶ Comprendre les statistiques d'absentéisme permettant d'identifier des agents en difficulté
- ▶ Définition des acteurs à mobiliser et organiser le partage d'informations

#### 2. Construire les indicateurs de suivi au sein de son établissement

- ▶ Construction d'un tableau de bord de suivi

#### 3. Repérer les postes, services et périodes pourvoyeurs de risque

- ▶ Analyse des postes par la mise en place d'une cartographie (métiers, services, population)

#### 4. Identifier les problématiques individuelles

- ▶ Présentation des signaux d'alerte individuels : les analyser et réagir

- ▶ **Repérer** les situations, postes, services, périodes, etc. pourvoyeurs de risques

- ▶ **Repérer** et analyse des postes en capacité d'accueillir des personnes au regard de la problématique de la santé au travail

#### 5. Analyser la problématique et organiser la prise en charge individuelle

- ▶ Analyse de cas : Méthodologie d'analyse des situations, mise en place d'un diagnostic

#### 6. Repérer et analyser les postes en capacité d'accueillir des personnes au regard de la problématique de santé au travail

- ▶ Apports théoriques sur l'analyse d'activité, l'analyse de poste, présentation de grilles d'analyse
- ▶ Étude de cas

#### 7. Anticiper les situations et les avis d'inaptitude

- ▶ Retours d'expériences de situations à risques (métiers pénibles et générant des inaptitudes)

#### 8. Analyse des pratiques et retours d'expérience après une intersession de 2 à 3 mois

### DISPOSITIF D'APPUI

#### PUBLIC

Responsables en ressources humaines, encadrants et agents acteurs de la prévention intervenant dans la politique de maintien en emploi de l'établissement.

#### ORGANISME

NEERIA

Marché multi-attributaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation pour prendre connaissance de l'ensemble des programmes

#### DURÉE EN JOURS

2+1 jours

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés dans la limite des fonds disponibles

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2022

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anhf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anhf.fr

## Module D → Accueillir un agent en situation de maintien dans l'emploi

### OBJECTIF

- ▶ **Outiller** l'accompagnement des agents : organisation, suivi et intégration des agents en reconversion ou en maintien dans l'emploi (Tableaux de bord de suivi de l'agent, aide aux entretiens, confidentialité, ...)
- ▶ **Optimiser** l'accompagnement des agents : Accueil, tutorat, soutien
- ▶ **Déterminer** le rôle et la place de chacun dans le process

### PROGRAMME

#### 1. Prendre en compte la dimension psychologique pour mieux comprendre les réactions de l'agent

- ▶ Présentation théorique des ressources psychologiques nécessaires à une transition professionnelle : les évaluer, identifier les freins possibles et adapter l'accompagnement.

#### 2. Organiser la prise de poste de l'agent

- ▶ Étude de cas : élaboration d'une checklist de préparation à la prise de poste
- ▶ Présentation des outils à mettre en place : aménagement, organisation du travail, formation, réunion d'équipe, tutorat...

#### 3. Suivre l'intégration des agents

- ▶ Présentation théoriques des bases de l'entretien
- ▶ Construction d'une grille d'entretien à partir d'analyses de cas pratiques

#### 4. Optimiser l'accompagnement des agents

- ▶ Présentation d'une procédure d'accueil
- ▶ Analyse de cas : les situations difficiles et d'échec

#### 5. Capitaliser sur les retours d'expérience de chacun après une intersession de 2 à 3 mois.

### DISPOSITIF D'APPUI

#### PUBLIC

Personnel des services RH, encadrement des services, direction, CHSCT, organisations syndicales.

#### ORGANISME

NEERIA

Marché multi-attributaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation pour prendre connaissance de l'ensemble des programmes

#### DURÉE EN JOURS

1+1 jours

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés dans la limite des fonds disponibles

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2022

### CONTACTS

#### PICARDIE

*Emmanuelle DUPE*  
[e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Cathy LECLERCQ*  
[c.leclerq@anhf.fr](mailto:c.leclerq@anhf.fr)

*Mylène SAHIRI*  
[m.sahiri@anhf.fr](mailto:m.sahiri@anhf.fr)

## Module E → Socle de connaissances de la gestion statutaire du maintien dans l'emploi

### OBJECTIF

- **Identifier** les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques et de maintien dans l'emploi,
- **Identifier** les acteurs de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi,
- **Connaître** les différents congés pour indisponibilité physique des personnels statutaires,
- **Connaître** les différents congés pour indisponibilité physique des personnels contractuels et médicaux,
- **Savoir** gérer la fin de congés en fonction du statut et connaître les procédures applicables en cas d'inaptitude temporaire ou définitive.



Le module E et le module F sont indissociables

### PROGRAMME

#### Les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques et de maintien dans l'emploi

- Les enjeux du maintien dans l'emploi : humains, financiers
- Les différents concepts : inaptitude, restriction d'aptitude, invalidité, handicap
- L'employeur, garant de la santé et de sécurité au travail (Obligations issues du code du travail/Statut de la fonction publique hospitalière et caractère proportionné du maintien dans l'emploi)
- L'employeur garant de la compatibilité entre maintien dans l'emploi et fonctionnement normal des services

#### Les acteurs de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi

- La médecine de prévention et les autres acteurs médicaux
- Les différents métiers de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi (Comité médical : composition, rôle, modalités de saisine/Commission de réforme : composition, rôle, modalités de saisine/Portée et contestation des avis des instances consultatives)

#### Les différents congés pour indisponibilité physique des personnels statutaires

- Les différents congés maladie (MO, CLM, CLD) (Base réglementaire et procédure d'attribution/Durée des différents congés, conditions d'ouverture d'un nouveau congé/Instances à consulter/Impact sur la carrière et la rémunération)
- Accident imputable au service et maladie à cause exceptionnelle (ordonnance du 19 janvier 2017 : principe et conséquences de la présomption d'imputabilité/Accident de service et accident de trajet/Maladie professionnelle/Durée du congé - consolidation - réparation/Conséquences sur la carrière et la rémunération)

#### Les différents congés pour indisponibilité physique des personnels contractuels

- Les différents congés maladie des contractuels : MO, grave maladie (Modalités d'octroi, cas de saisine du comité médical/Articulation avec la CPAM et l'affection de longue durée)
- La rémunération du contractuel malade (Droit à indemnités journalières/Règles du maintien de rémunération)

#### Les congés maladie des personnels médicaux

- La protection sociale attachée aux différents statuts
- Les types de congés accordés et leur indemnisation
- Cas particulier du praticien contractuel

#### La fin de congé : de la reprise à l'inaptitude

- La reprise après un arrêt de travail (Vérification de l'aptitude/Temps partiel thérapeutique : règles de demande et modalités d'octroi, temps partiel thérapeutique des contractuels/Restriction d'aptitude, l'adaptation du poste)
- L'inaptitude temporaire (Disponibilité d'office pour raison de santé/Inaptitude au poste, la réaffectation/Inaptitude aux fonctions et l'obligation de reclassement/Période de préparation au reclassement pour les agents statutaires/Conséquences de l'absence de reclassement en fonction du statut)
- L'inaptitude totale et définitive et la sortie de l'emploi (Constatation de l'inaptitude totale et définitive/Invalidité, rôle de la commission de réforme, CNRACL/ Cas de licenciement pour inaptitude/Cas particulier de l'AT/MP, le congé d'invalidité temporaire imputable au service)

### DISPOSITIF D'APPUI

#### PUBLIC

Tous personnels en charge de la gestion du maintien dans l'emploi pour les personnels médicaux et non médicaux (titulaires ou contractuels)

#### ORGANISME

GERESO

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

► 13.14/05/20  
ANFH PICARDIE

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

► 11.12/05/20  
LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés dans la limite des fonds disponibles

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ 2022

#### CONTACTS

##### PICARDIE

*Emmanuelle DUPE*  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Cathy LECLERCQ*  
c.leclercq@anhf.fr

*Myliène SAHIRI*  
m.sahiri@anhf.fr

## Module F → Analyse de situations de gestion statutaire du maintien dans l'emploi

### OBJECTIF

- **Connaître** la réglementation en matière de maintien dans l'emploi et d'inaptitude définitive
- De la maladie à l'inaptitude
- La fin des droits, la reprise ou la non-reprise des fonctions
- **Adapter** la capacité organisationnelle de son établissement aux nécessités actuelles de postes aménagés et de reclassements
- **Définir** les stratégies de prévention de l'usure professionnelle
- **Définir** un plan d'action



**PRÉ-REQUIS**  
Avoir suivi le module E

### PROGRAMME

#### Rappel de la réglementation statutaire

- Les situations de congé pour raison de santé (MO, CLM/CLD, AT/MP), - le retour après une absence pour raison de santé,
- Le retour après une absence longue hors raison de santé (dispo/détachement, congé maternité / parental...),
- Traitement de la situation d'inaptitude.

#### De la maladie à l'inaptitude de l'agent : gestion opérationnelle à travers des cas concrets et d'exemples illustrés :

- Le processus des droits aux congés de maladie, non imputable au service,
- Le processus des droits aux congés de maladie, imputable au service (AT/MP),
- Impacts de la situation de maladie sur les droits et la rémunération de l'agent,
- Accompagnement de l'agent durant sa période d'absence, traitement et suivi du dossier de l'agent,
- Situation de disponibilité d'office,
- Cas de jurisprudence importante,
- Relations avec les instances (comité médical, commission de réforme, CNRACL) / traitement des dossiers.

#### La fin des droits à travers des cas concrets et d'exemples illustrés :

- La reprise des fonctions à temps plein,
- La reprise des fonctions à mi-temps thérapeutique : nouvelles pratiques suite l'ordonnance de janvier 2017
- L'avis du médecin du travail,
- Le poste aménagé : durée, droits de l'agent, obligations de l'employeur, organisation au sein de l'établissement,
- La non reprise des fonctions : situation statutaire de

l'agent (disponibilité d'office, retraite pour invalidité, licenciement pour inaptitude),

- L'inaptitude partielle / totale - temporaire / définitive,
- Le reclassement : obligations de l'employeur, mise en pratique.

#### Adapter la capacité organisationnelle de son établissement aux nécessités actuelles des situations d'inaptitudes (partielle / définitive)

- Des contraintes économiques et organisationnelles,
- Adapter l'organisation aux restrictions de l'agent concerné : des fiches de « postes aménagés »,
- Anticiper dans l'organisation les problématiques d'effectifs présentant des troubles musculo-squelettiques,
- « Contractualiser » le poste aménagé avec l'agent,
- Le statut de RQTH,
- La commission « maintien dans l'emploi ».

#### Stratégies de prévention de l'usure professionnelle

- Identification des facteurs de risques,
- Les Leviers de prévention,
- La GPMC au service du maintien dans l'emploi et de la prévention des risques.

#### Définir un plan d'action pour le maintien dans l'emploi et la prévention des risques professionnels

- Combiner démarche corrective et actions de prévention,
- Définir et analyser des indicateurs,
- Synthèse des problématiques clés et des dispositifs activables,
- Mobiliser les acteurs de la prévention et du maintien dans l'emploi.

### DISPOSITIF D'APPUI

#### PUBLIC

Tous personnels en charge de la gestion du maintien dans l'emploi pour les personnels médicaux et non médicaux (titulaires ou contractuels)

#### ORGANISME

GERESO

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

► 19.20/03/20  
ANFH PICARDIE

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

► 12.13/03/20  
LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés dans la limite des fonds disponibles

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ 2022

#### CONTACTS

##### PICARDIE

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

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

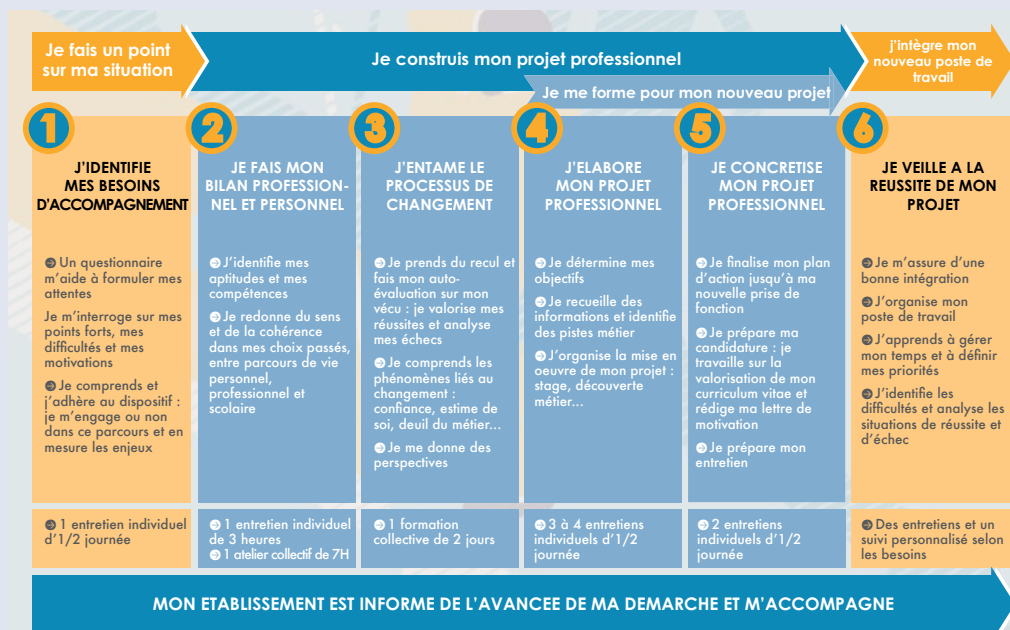
**Cathy LECLERCQ**  
c.leclercq@anhf.fr

**Myliène SAHIRI**  
m.sahiri@anhf.fr

# Axe 2 - Maintien dans l'emploi : Accompagner les transitions professionnelles

## OBJECTIF

- **Soutenir** la construction du projet professionnel
- **Envisager** des perspectives adaptées à la situation de chacun



## MODULES

<b>M1</b>	Pré-diagnostic : j'identifie mes besoins d'accompagnement
<b>M2</b>	Diagnostic : je fais mon bilan professionnel et personnel
<b>M3</b>	Repositionnement professionnel : accepter le changement
<b>M4</b>	Élaborer son projet
<b>M5</b>	Sécuriser la mise en œuvre
<b>M6</b>	Être acteur de son adaptation au poste de travail : je veille à la réussite de mon projet

## DISPOSITIF D'APPUI

### PUBLIC

Agents engagés dans un processus de transition professionnelle : Vous êtes aujourd'hui confronté(e) à une situation de reclassement professionnel, suite à des restrictions d'aptitude, vous devez vous réorienter en raison d'une réorganisation de services ou vous envisagez une reconversion dans le cadre d'une mobilité interne, dans chacun de ces cas, vous êtes amené(e) à engager une réflexion individuelle sur votre parcours personnel et professionnel pour préparer l'avenir.

### ORGANISME

NEERIA

### DURÉE

de 0,5 à 15 jours selon les besoins

### LIEUX & DATES

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

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés dans la limite des fonds disponibles

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2022



### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anhf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anhf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anhf.fr



➔ VIDÉO DE PRÉSENTATION

## Module 1 → Pré-diagnostic

### OBJECTIF

- ▶ **Établir** un état des lieux de votre situation actuelle
- ▶ **Diagnostiquer** vos points forts et points d'amélioration
- ▶ **Sélectionner** les informations nécessaires au sujet du cadre statutaire dans lequel vous vous trouvez : droits, obligations, enjeux
- ▶ **Identifier** vos possibilités d'orientation vers les dispositifs existants



Ce module est une étape obligatoire pour entrer dans le parcours. Une charte d'engagement dans le parcours est signée entre l'agent, son employeur et NEERIA pour rappeler les droits et devoirs de chacun des parties. Elle permet également de garantir la confidentialité des données et de préciser le circuit des informations qui circuleront pour la mise en œuvre du projet de l'agent.

Nous distinguerons deux types de situations dans l'accompagnement : Santé au travail (inaptitude, reclassement, etc.) et Mobilité/Transition professionnelle (suite à des restructurations, réorganisations, etc.)

Un questionnaire est transmis à chaque stagiaire avant l'entretien et une salle permettant un entretien dans le respect de conditions de confidentialité devra être mise à la disposition du prestataire.

### PROGRAMME

#### 1. Questionnaire de pré-entretien afin d'établir un état des lieux de la situation actuelle de l'agent d'après ces thématiques :

- ▶ Le passé de l'agent : sa formation d'origine, ses formations complémentaires
- ▶ Le présent : son activité actuelle, ses expériences professionnelles et extra professionnelles, ses hobbies, etc.
- ▶ Le futur : ses éventuelles projections et possibilités déjà envisagées

#### 2. Entretien individuel avec l'agent :

- ▶ Présentation du module, du cadre de l'entretien et de son déroulement
- ▶ L'agent : point de vue sur son parcours professionnel, de formation, ses compétences, ses points forts et points d'amélioration, ses envies, ses intérêts, etc.
- ▶ Informations nécessaires au sujet du cadre statutaire : droits, obligations, enjeux
- ▶ Pistes de solution et d'orientation vers les dispositifs existants
- ▶ Définition d'un plan d'action et formalisation par écrit dans le dossier de suivi de l'agent

### DISPOSITIF D'APPUI

#### PUBLIC

Agents engagés dans un processus de transition professionnelle : Vous êtes aujourd'hui confronté(e) à une situation de reclassement professionnel, suite à des restrictions d'aptitude, vous devez vous réorienter en raison d'une réorganisation de services ou vous envisagez une reconversion dans le cadre d'une mobilité interne, dans chacun de ces cas, vous êtes amené(e) à engager une réflexion individuelle sur votre parcours personnel et professionnel pour préparer l'avenir.

#### ORGANISME

NEERIA

#### DURÉE EN JOURS

Entretien individuel d'une journée (3,5 heures)

#### LIEUX & DATES

L'accompagnement sera mis en place à la demande et sur le lieu de travail de l'agent.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés dans la limite des fonds disponibles

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### CONTACTS

##### PICARDIE

*Emmanuelle DUPE*  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Cathy LECLERCQ*  
c.leclercq@anhf.fr

*Mylène SAHIRI*  
m.sahiri@anhf.fr



## Module 2 → Diagnostic

### OBJECTIF

- ▶ **S'approprier** les outils nécessaires à l'identification des aptitudes, des compétences et des motivations
- ▶ **Retracer** et mettre en cohérence votre parcours de vie scolaire et professionnel
- ▶ **Identifier** vos aptitudes, compétences et motivations
- ▶ **Établir** votre bilan professionnel et personnel



Ce module fait partie intégrante du parcours d'accompagnement et sera mis en place après étude de la situation de l'agent et en fonction de ses besoins propres.

**PRÉREQUIS** : avoir participé au module 1

Une charte d'engagement dans le parcours est signée entre l'agent, son employeur et NEERIA pour rappeler les droits et devoirs de chacun des parties. Elle permet également de garantir la confidentialité des données et de préciser le circuit des informations qui circuleront pour la mise en œuvre du projet de l'agent.

Nous distinguerons deux types de situations dans l'accompagnement : Santé au travail (inaptitude, reclassement, etc.) et Mobilité/Transition professionnelle (suite à des restructurations, réorganisations, etc.)

### PROGRAMME

#### Atelier collectif :

- ▶ Présentation des participants, du cadre et du programme
- ▶ Détenir un langage commun, partager son expérience
- ▶ Comprendre le rôle du portefeuille de compétences
- ▶ Construire son portefeuille de compétences en analysant ses expériences significatives
- ▶ Connaître les outils de candidature : o re d'emploi, Curriculum Vitae et entretien

#### Entretien individuel avec l'agent sur l'état d'avancement du portefeuille de compétences :

- ▶ Recensement des compétences
- ▶ Identification des orientations professionnelles / secteurs susceptibles d'intéresser l'agent, en lien avec les marges de manœuvre
- ▶ Identification des compétences acquises en lien avec le secteur souhaité
- ▶ Identification des écarts de compétences et des moyens pour les acquérir (formations, VAE, tutorat, etc.)

### DISPOSITIF D'APPUI

#### PUBLIC

Agents engagés dans un processus de transition professionnelle : Vous êtes aujourd'hui confronté(e) à une situation de reclassement professionnel, suite à des restrictions d'aptitude, vous devez vous réorienter en raison d'une réorganisation de services ou vous envisagez une reconversion dans le cadre d'une mobilité interne, dans chacun de ces cas, vous êtes amené(e) à engager une réflexion individuelle sur votre parcours personnel et professionnel pour préparer l'avenir.

#### ORGANISME

NEERIA

#### DURÉE EN JOURS

Atelier collectif de 7 heures.  
Entretien individuel de 3 heures

#### LIEUX & DATES

L'accompagnement sera mis en place à la demande et sur le lieu de travail de l'agent.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés dans la limite des fonds disponibles

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### CONTACTS

##### PICARDIE

*Emmanuelle DUPE*  
[e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Cathy LECLERCQ*  
[c.leclerq@anhf.fr](mailto:c.leclerq@anhf.fr)

*Mylène SAHIRI*  
[m.sahiri@anhf.fr](mailto:m.sahiri@anhf.fr)

## Module 3 → Repositionnement professionnel : accepter le changement

### OBJECTIF

- **Comprendre** les phénomènes liés au changement du point de vue de la psychologie de la personnalité
- **Comprendre** les mécanismes de la confiance en soi
- **Reconstruire** son identité professionnelle
- **Repositionner** son projet professionnel en fonction de son auto-évaluation et de ses perspectives



Ce module fait partie intégrante du parcours d'accompagnement et sera mis en place après étude de la situation de l'agent et en fonction de ses besoins propres.

**PRÉREQUIS** : avoir participé au Module 1

Une charte d'engagement dans le parcours est signée entre l'agent, son employeur et NEERIA pour rappeler les droits et devoirs de chacun des parties. Elle permet également de garantir la confidentialité des données et de préciser le circuit des informations qui circuleront pour la mise en œuvre du projet de l'agent.

Nous distinguerons deux types de situations dans l'accompagnement : Santé au travail (inaptitude, reclassement, etc.) et Mobilité/Transition professionnelle (suite à des restructurations, réorganisations, etc.)

### PROGRAMME

#### 1<sup>er</sup> jour :

- Définir les termes liés au reclassement
- Comprendre les phénomènes de changement du point de vue de la psychologie de la personnalité : le niveau de contrôle, le deuil de l'activité
- Appréhender les mécanismes de la confiance en soi et de la motivation

#### 2<sup>ème</sup> jour :

- Identifier et analyser les diverses émotions émanant d'un repositionnement professionnel
- Développer l'affirmation de soi en public.
- Identifier ses forces et faiblesses et dépasser ses blocages
- Objectiver son parcours pour en ajuster sa vision
- Élaborer son plan d'action de reconversion

### DISPOSITIF D'APPUI

#### PUBLIC

Agents engagés dans un processus de transition professionnelle : Vous êtes aujourd'hui confronté(e) à une situation de reclassement professionnel, suite à des restrictions d'aptitude, vous devez vous réorienter en raison d'une réorganisation de services ou vous envisagez une reconversion dans le cadre d'une mobilité interne, dans chacun de ces cas, vous êtes amené(e) à engager une réflexion individuelle sur votre parcours personnel et professionnel pour préparer l'avenir.

#### ORGANISME

NEERIA

#### DURÉE EN JOURS

Atelier collectif de 2 jours  
(14 heures)

#### LIEUX & DATES

L'accompagnement sera mis en place à la demande et sur le lieu de travail de l'agent.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés dans la limite des fonds disponibles

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anhf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anhf.fr

##### Mylène SAHIRI

m.sahiri@anhf.fr

## Module 4 → Élaborer son projet

### OBJECTIF

- **Définir** vos besoins en termes de parcours professionnel
- **Recueillir** les informations nécessaires et la mise en place de votre projet
- **Compléter** le projet professionnel
- **Organiser** et évaluer la mise en œuvre de ce projet



Ce module fait partie intégrante du parcours d'accompagnement et sera mis en place après étude de la situation de l'agent et en fonction de ses besoins propres.

**PRÉREQUIS** : avoir participé au Module 1

Une charte d'engagement dans le parcours est signée entre l'agent, son employeur et NEERIA pour rappeler les droits et devoirs de chacun des parties. Elle permet également de garantir la confidentialité des données et de préciser le circuit des informations qui circuleront pour la mise en œuvre du projet de l'agent.

Nous distinguerons deux types de situations dans l'accompagnement : Santé au travail (inaptitude, reclassement, etc.) et Mobilité/Transition professionnelle (suite à des restructurations, réorganisations, etc.)

### PROGRAMME

#### 1<sup>er</sup> entretien :

- Temps d'échange avec l'agent sur son dossier de suivi et l'état d'avancement de son projet professionnel : identifier les axes d'amélioration, les difficultés rencontrées, etc.
- Échanges entre le formateur et le représentant de l'établissement, afin de présenter l'état d'avancement du projet de l'agent, faire le lien avec les possibilités internes, les restrictions éventuelles et les projets de l'établissement
- Réunion d'échanges tripartite entre l'agent, le formateur et le représentant de l'établissement
- Débriefing avec l'agent et identification des actions à réaliser en intersession : approfondir le portefeuille de compétences s'il n'est pas terminé, Identifier un poste cible et travailler sur les représentations à la session suivante

#### 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> entretiens :

- Réalisation d'un point d'avancement du plan d'actions et identification des actions à réaliser en intersession
- Accompagnement de l'agent à l'identification d'un poste précis : le contenu de chaque session sera donc adapté en fonction de l'état d'avancement du projet de l'agent
- Échanges sur les évolutions des représentations de l'agent concernant le ou les métiers visés
- Mesure des écarts entre les compétences actuelles et les compétences requises pour le projet

### DISPOSITIF D'APPUI

#### PUBLIC

Agents engagés dans un processus de transition professionnelle : Vous êtes aujourd'hui confronté(e) à une situation de reclassement professionnel, suite à des restrictions d'aptitude, vous devez vous réorienter en raison d'une réorganisation de services ou vous envisagez une reconversion dans le cadre d'une mobilité interne, dans chacun de ces cas, vous êtes amené(e) à engager une réflexion individuelle sur votre parcours personnel et professionnel pour préparer l'avenir.

#### ORGANISME

NEERIA

#### DURÉE EN JOURS

3 à 4 entretiens individuels d'une journée (10,5 à 14 heures)

#### LIEUX & DATES

L'accompagnement sera mis en place à la demande et sur le lieu de travail de l'agent.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés dans la limite des fonds disponibles

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### CONTACTS

##### PICARDIE

*Emmanuelle DUPE*  
[e.dupe@anf.fr](mailto:e.dupe@anf.fr)

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Cathy LECLERCQ*  
[c.leclerq@anf.fr](mailto:c.leclerq@anf.fr)

##### Mylène SAHIRI

[m.sahiri@anf.fr](mailto:m.sahiri@anf.fr)

## Module 5 → Sécuriser la mise en oeuvre

### OBJECTIF

- ▶ **Préparer** votre candidature
- ▶ **Développer** votre Curriculum Vitae et votre lettre de motivation
- ▶ **Préparer** l'entretien de recrutement l'intégration dans l'équipe



Ce module fait partie intégrante du parcours d'accompagnement et sera mis en place après étude de la situation de l'agent et en fonction de ses besoins propres.

**PRÉREQUIS** : avoir participé au Module 1

Une charte d'engagement dans le parcours est signée entre l'agent, son employeur et NEERIA pour rappeler les droits et devoirs de chacun des parties. Elle permet également de garantir la confidentialité des données et de préciser le circuit des informations qui circuleront pour la mise en œuvre du projet de l'agent.

Nous distinguerons deux types de situations dans l'accompagnement : Santé au travail (inaptitude, reclassement, etc.) et Mobilité/Transition professionnelle (suite à des restructurations, réorganisations, etc.)

### PROGRAMME

#### 1<sup>er</sup> entretien :

- ▶ Point sur le ou les postes visés et préparer la candidature de l'agent
- ▶ Construction d'une lettre de motivation
- ▶ Construction d'un Curriculum vitae

#### 2<sup>e</sup> entretien :

- ▶ Préparation de l'entretien de recrutement
- ou
- ▶ Préparation de la prise de fonction sur le nouveau poste

### DISPOSITIF D'APPUI

#### PUBLIC

Agents engagés dans un processus de transition professionnelle : Vous êtes aujourd'hui confronté(e) à une situation de reclassement professionnel, suite à des restrictions d'aptitude, vous devez vous réorienter en raison d'une réorganisation de services ou vous envisagez une reconversion dans le cadre d'une mobilité interne, dans chacun de ces cas, vous êtes amené(e) à engager une réflexion individuelle sur votre parcours personnel et professionnel pour préparer l'avenir.

#### ORGANISME

NEERIA

#### DURÉE EN JOURS

2 entretiens individuels d'une journée (7 heures)

#### LIEUX & DATES

L'accompagnement sera mis en place à la demande et sur le lieu de travail de l'agent.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés dans la limite des fonds disponibles

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### CONTACTS

##### PICARDIE

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

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

**Cathy LECLERCQ**  
c.leclerq@anhf.fr

**Mylène SAHIRI**  
m.sahiri@anhf.fr

## Module 6 → Être acteur de son adaptation au poste de travail

### OBJECTIF

Objectifs Pédagogiques : veiller à la réussite de votre projet professionnel

- ▶ Être acteur de votre prise de poste
- ▶ Organiser votre poste de travail et faire évoluer l'organisation en fonction des évolutions

- ▶ Identifier et relater les difficultés
- ▶ Renforcer pas à pas votre efficacité professionnelle



Ce module fait partie intégrante du parcours d'accompagnement et sera mis en place après étude de la situation de l'agent et en fonction de ses besoins propres.

PRÉREQUIS : avoir participé au Module 1

Une charte d'engagement dans le parcours est signée entre l'agent, son employeur et NEERIA pour rappeler les droits et devoirs de chacun des parties. Elle permet également de garantir la confidentialité des données et de préciser le circuit des informations qui circuleront pour la mise en œuvre du projet de l'agent.

Nous distinguerons deux types de situations dans l'accompagnement : Santé au travail (inaptitude, reclassement, etc.) et Mobilité/Transition professionnelle (suite à des restructurations, réorganisations, etc.)

### PROGRAMME

- ▶ En fonction de la situation individuelle de l'agent, plusieurs entretiens seront proposés.
- ▶ Les modalités alterneront entre des analyses au poste de travail, des entretiens avec l'agent seul, et des entretiens avec le cadre de proximité.
- ▶ Les analyses au poste de travail permettront d'évaluer l'organisation du poste de travail de l'agent pour lui proposer des améliorations, en fonction de ses capacités physiques et cognitives, mais également en fonction de son ressenti suite à son intégration. Le diagnostic évaluera les difficultés rencontrées dans la réalisation de ses tâches.
- ▶ Les entretiens permettront d'évaluer les points de blocage rencontrés sur le nouveau poste de travail, le niveau d'autonomie, les difficultés de gestion du rythme et de la charge de travail.
- ▶ Ils permettront de désamorcer les situations d'échec pour analyser les causes et aider l'agent à trouver les ressources pour y faire face.

- ▶ Le cadre de proximité pourra être rencontré seul ou avec l'agent, afin de le sensibiliser dans son rôle d'accueil, de tutorat et de soutien à l'agent. Les pistes de solutions et les propositions d'action seront co-construites pour assurer une mise en place efficace et pérenne. Des temps d'échange seront organisés régulièrement avec le cadre de proximité en fonction de l'avancement du plan d'actions

**A chaque fin d'entretien, une synthèse des décisions sera rédigée, avec un ajustement du plan d'actions individuel de l'agent.**

- ▶ Être acteur de l'aménagement de votre poste
- ▶ Organiser votre poste de travail et savoir faire évoluer cette organisation au gré d'étapes clés
- ▶ Développer son autonomie pour gérer son rythme de travail en accord avec ses capacités
- ▶ Savoir identifier et relater les difficultés présentes notamment en termes de capacités physiques, de fatigabilité, de concentration permettant d'éviter des situations d'échec
- ▶ Renforcer pas à pas son sentiment d'efficacité personnelle et le contrôle de la situation de travail.

### DISPOSITIF D'APPUI

#### PUBLIC

Agents engagés dans un processus de transition professionnelle : Vous êtes aujourd'hui confronté(e) à une situation de reclassement professionnel, suite à des restrictions d'aptitude, vous devez vous réorienter en raison d'une réorganisation de services ou vous envisagez une reconversion dans le cadre d'une mobilité interne, dans chacun de ces cas, vous êtes amené(e) à engager une réflexion individuelle sur votre parcours personnel et professionnel pour préparer l'avenir.

#### ORGANISME

NEERIA

#### DURÉE EN JOURS

2 à 10 entretiens individuels d'une journée (7 à 35 heures)

#### LIEUX & DATES

L'accompagnement sera mis en place à la demande et sur le lieu de travail de l'agent.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés dans la limite des fonds disponibles

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclercq@anf.fr

Mylène SAHIRI  
m.sahiri@anf.fr

## Module 1 → Elaboration et mise en oeuvre du plan de formation au sein du GHT

La loi de modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper dans des Groupements Hospitaliers de Territoire dès Juillet 2016. C'est ainsi que 135 GHT ont vu le jour, entraînant une redistribution des rôles et des responsabilités. Toutes les fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation.

Cette nouvelle démarche de regroupement entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés et l'intitulé de nouveaux postes apparaissent, tels qu'animateurs de la coordination du plan de formation du GHT. Ces évolutions nécessitent d'être clarifiées, accompagnées, et un sens doit être donné pour s'assurer de l'efficacité de la démarche. Un accompagnement des établissements aux changements et à cette nouvelle approche « collaborative » est nécessaire pour ancrer les nouvelles pratiques.

### OBJECTIF

- ▶ **Appréhender** l'organisation du GHT et le rôle des différents acteurs
- ▶ **Se positionner** dans cette organisation
- ▶ **S'inscrire** dans une démarche participative d'élaboration du plan de formation et de DPC du GHT
- ▶ **Modéliser** les outils communs
- ▶ **Communiquer** sur les évolutions liées à la coordination de la formation continue

### PROGRAMME

#### JOUR 1

- ▶ Introduction aux GHT : objectifs, enjeux, échéances, moyens, textes réglementaires, acteurs et rôles
- ▶ Atelier pratique : identification des évolutions dans les postes de chaque acteur
- ▶ Identifier les leviers de mise en œuvre d'une politique de formation mutualisée
- ▶ Atelier pratique : identification des processus formation existants au sein des établissements constituant le GHT
- ▶ Atelier pratique : construction d'actions prioritaires pour entrer dans la démarche participative d'élaboration et de mise en œuvre des plans

#### JOUR 2

- ▶ Atelier pratique autour des outils à modéliser / Atelier pratique : réalisation d'une charte professionnelle de la formation et du DPC
- ▶ Communication sur les évolutions : état des lieux des pratiques existantes en matière de communication, identification des objectifs des messages à transmettre
- ▶ Atelier pratique : identification des messages clés à transmettre selon une trame
- ▶ Atelier pratique : Mise en adéquation public-support-produit
- ▶ Réalisation d'un plan d'actions
- ▶ Évaluation de la formation

### AFR

#### PUBLIC

L'ensemble des personnes impliquées dans la formation : Responsable et chargé de formation

#### ORGANISME

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

04/12/2021

#### CONTACTS

##### PICARDIE

*Emmanuelle DUPE*  
[e.dupe@anf.fr](mailto:e.dupe@anf.fr)

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Cathy LECLERCQ*  
[c.leclerq@anf.fr](mailto:c.leclerq@anf.fr)

## Module 2 → Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT

La loi de modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper dans des Groupements Hospitaliers de Territoire dès Juillet 2016. C'est ainsi que 135 GHT ont vu le jour, entraînant une redistribution des rôles et des responsabilités.

Toutes les fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation.

Cette nouvelle démarche de regroupement entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés et l'intitulé de nouveaux postes apparaissent, tels qu'animateurs de la coordination du plan de formation du GHT. Ces évolutions nécessitent d'être clarifiées, accompagnées, et un sens doit être donné pour s'assurer de l'efficacité de la démarche. Un accompagnement des établissements aux changements et à cette nouvelle approche « collaborative » est nécessaire pour ancrer les nouvelles pratiques.

### OBJECTIF

- ▶ **Positionner** la formation et le DPC dans la politique du GHT
- ▶ **Coordonner** et piloter les processus de formation définis collectivement
- ▶ **Développer** sa posture d'animateur
- ▶ **Animer** un collectif de travail dans le cadre de la coordination de la formation du GHT
- ▶ **Mobiliser** les outils adaptés
- ▶ **Proposer** une stratégie de communication

### PROGRAMME

#### JOUR 1

- ▶ Les enjeux et intérêts d'une politique de formation territorialisée
- ▶ Atelier pratique : reprise des processus de formation existants au sein des établissements et identification d'un processus cible à atteindre en intégrant le rôle d'animateur
- ▶ Développer sa posture d'animateur en co-définissant son rôle et ses missions autour de trois axes de compétences : compétence technique, compétence organisationnelle et compétence sociale
- ▶ Faciliter l'acceptation du changement

#### JOUR 2

- ▶ Atelier pratique : identification des acteurs clés à mobiliser
- ▶ Atelier pratique : priorisation d'activités mobilisatrices
- ▶ Atelier pratique : construction d'une fiche mission « Animateur de la coordination de la formation du GHT »
- ▶ Identification des outils existants
- ▶ Stratégie de communication : ateliers en sous-groupes sous la méthode du
- ▶ World café
- ▶ Préparer l'évaluation de l'impact et des effets de la communication
- ▶ Organiser un planning de mise en œuvre
- ▶ Évaluation de la formation

### AFR

#### PUBLIC

Animateurs de la coordination du plan de formation du GHT

#### ORGANISME

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

30/06/2021

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anh.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anh.fr

# Parcours de formation modulaire sur les prérequis et évolutions des SI dans le cadre des GHT

Le Groupement Hospitalier de territoire identifie un établissement support, autour duquel seront transférées des activités, dont la gestion d'un système d'information hospitalier convergent. Faire converger les SI ne se réduit pas à sélectionner en commun un ensemble de logiciels, mais consiste à mettre en commun les moyens et les organisations afin de renforcer l'efficacité de la réponse du SI aux besoins des professionnels. Le système d'information du GHT accompagne la mise en œuvre du projet médical partagé et contribue à l'inclure dans les parcours de soins.

Au sein du GHT, la redondance des briques SI et l'hétérogénéité de réponses aux besoins métiers, conduisent à une démarche d'urbanisation du SI pour le simplifier, dans le cadre d'une gouvernance des SI.

Pour cela, dans un cycle de formation, l'ensemble des composantes doivent être abordées : stratégie SI, processus de travail, fonctions offertes et leurs applications, et les ressources (humaines et infrastructures) permettant le fonctionnement du SI.

## MODULES

<b>M1</b>	Les évolutions des SI dans le cadre des GHT
<b>M2</b>	La conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI
<b>M3</b>	Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes dans le cadre des GHT
<b>M4</b>	Auditabilité des SI dans le cadre des GHT
<b>M5</b>	Urbanisation du système d'information convergent (SIC) d'un GHT
<b>M6</b>	SSI et protection des données dans le cadre d'un GHT

**Le premier module constitue un pre-requis aux suivants qui seront organisés en fonction des besoins du GHT.**

## AFR

### PUBLIC

Tous les agents en charge des systèmes d'information du GHT

### ORGANISME

CNEH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2022

## CONTACTS

### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anf.fr

### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclercq@anf.fr



## Module 1 → Les évolutions des SI dans le cadre des GHT

Aujourd'hui les enjeux et les objectifs des GHT autour de la territorialisation de l'offre de soins, de l'amélioration de la prise en charge du patient, de la qualité et de la sécurité des soins sont compris et partagés par tous.

Mais qu'en est-il de la mise en œuvre opérationnelle des GHT et de ses impacts ? Elle impose une restructuration en profondeur, des organisations, de la gouvernance, des prises en charge des pratiques, qui exigent l'adhésion des équipes.

Fédérer les équipes autour de ce projet ambitieux commence par la connaissance et la compréhension globale des concepts clés, du cadre juridique et référence et de ses impacts opérationnels sur tous les champs et tous les acteurs de l'hôpital en général et les DSI et leurs équipes en particulier.

### OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les enjeux encadrés réglementairement et ayant un impact sur le Système d'information des GHT et son urbanisation
- ▶ **Savoir** utiliser les outils réglementaires mis à disposition et créer d'autres outils complémentaires et pragmatiques adaptés aux différents « formats » des GHT
- ▶ **Identifier** les enjeux des SI dans le cadre des GHT
- ▶ **Identifier** les axes prioritaires de travail préparatoire à la convergence des SI



Cette formation constitue un prérequis aux modules présentés ci-après et sera mise en place à la demande des GHT.

### PROGRAMME

- ▶ Rapide présentation du Vademecum GHT (DGOS)
- ▶ Les incidences de la constitution d'un GHT sur la fonction achat dispositifs
- ▶ Déterminer le périmètre de la fonction achat
- ▶ Les outils de mise en œuvre de l'organisation
- ▶ Le rôle du DIM au sein du GHT
- ▶ Harmonisation des pratiques de codage et des outils
- ▶ Conforter le positionnement du DIM de Territoire dans la stratégie et l'analyse médico-économique
- ▶ Enjeux des parcours de soins : présentation des décrets réglementaires et instructions
- ▶ Suivi et pilotage de la convergence des SI des GHT par les ARS et la DGOS. Présentation des dispositifs
- ▶ Présentation des grandes lignes du Guide méthodologique
- ▶ Présentation de l'outil IDSI et retours d'expérience
- ▶ Présentation d'un outil d'évaluation des pratiques d'urbanisation et de gouvernance des SI
- ▶ Enjeux territoriaux liés à l'organisation de l'offre
- ▶ Enjeux de gouvernance du SIH
- ▶ Enjeux de cohérence (des outils SI au service de la pratique des équipes médicales, entre établissements des données ID patient tout au long de son parcours...)
- ▶ Enjeux propres au SI
- ▶ Le GHT et non pas chacun des établissements individuellement doit répondre aux contraintes réglementaire (PGSSI, certification des comptes, dématérialisation, HAS, ehop 2.0...)
- ▶ Répondre aux attentes des utilisateurs, notamment des professionnels de santé
- ▶ Le SI doit être urbanisé
- ▶ Axe économique, le ROI du GHT
- ▶ Méthodologie de priorisation des axes de travail. Exemples
- ▶ Retours d'expérience
- ▶ Focus sur les axes gouvernance, SDSI du GHT, pilotage des projets « externalisation du SI » ou « mutualisation interne du SI au sein du GHT », HDS, urbanisation territoriale du SI du GHT
- ▶ Capitaliser les ressources et rechercher une optimisation des coûts
- ▶ Axes de travail
- ▶ Mettre en place une gouvernance SI répondant à la stratégie définie par le COSTRAT
- ▶ Identifier les compétences des agents de chaque établissement
- ▶ Mettre le SI au service du projet médical et du projet de soins
- ▶ Aligner le SI sur les axes stratégiques définis par le GHT
- ▶ Formaliser d'un chantier

### AFR

#### PUBLIC

L'ensemble des personnes intervenant sur les SI dans le cadre des GHT, personnel des SI

#### ORGANISME

CNEH

#### DURÉE EN JOURS

1

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2022

#### CONTACTS

##### PICARDIE

*Emmanuelle DUPE*  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Cathy LECLERCQ*  
c.leclerq@anf.fr

## Module 2 → La conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI

La convergence des systèmes d'information est un projet de transformation complexe, caractérisé par une diversité et un grand nombre de chantiers, aux impacts multiples : organisationnels, techniques, humains et économiques. La mise en œuvre de ce type de chantier requiert une approche intégrée de conduite de projet et du changement. Les effets d'une démarche de conduite et d'accompagnement du changement seront d'autant plus probants qu'ils seront adaptés et tiendront compte du domaine concerné et de ses spécificités. Ainsi faire converger les SIH du GHT revient à faire converger :

- les processus métiers vers un socle commun de règles portées par le projet médical
- les fonctions offertes par le SI pour supporter les processus métiers
- la simplification des applications et le choix d'outils communs pour répondre à un même ensemble de besoins.

L'objectif est de mieux comprendre les différentes facettes du projet de transformation que recouvre la convergence des SI de GHT et de maîtriser des méthodes et outils pour en faciliter la mise en œuvre.

### OBJECTIF

- **Comprendre** les enjeux du changement dans le cadre des GHT : une nécessaire transformation
- **Maîtriser** la phase « décider » du SDSI, notamment en termes de gouvernance
- **Maîtriser** la phase « Élaborer » du SDSI du GHT et intégrer les besoins issus du projet médical partagé et du projet de soins partagés dans la stratégie de convergence du SI
- **Identifier** les leviers et les freins au changement
- **Appréhender** les différents modèles organisationnels et de gouvernance selon le contexte du GHT
- **Déterminer** l'organisation et les compétences nécessaires
- **Mobiliser** les outils de conduite du changement pour le SI dans le cadre du GHT



Cette formation sera mise en place à la demande des GHT.

### PROGRAMME

**Objectif n°1 : Comprendre les enjeux du changement dans le cadre des GHT : une nécessaire transformation**

- Énoncé d'enjeux
- La question budgétaire : le financement de la convergence
- Les questions d'interopérabilité entre les différents systèmes des établissements parties qui est un facteur essentiel à la convergence des SI
- Les difficultés d'organisation entre les différents établissements membres d'un GHT, la mise en place d'une stratégie partagée ainsi que les modalités de gouvernance
- La rationalisation des processus et des infrastructures, la réduction des coûts, l'automatisation croissante de leurs activités
- Le gain en attractivité auprès de la patientèle et des prescripteurs (notamment les professionnels de santé de ville)

**Objectif n°2 : Maîtriser la phase « décider » du SDSI, notamment en terme de gouvernance**

- Mettre en place la gouvernance SI au sein du GHT
- La prise de décision de se lancer dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un SDSI repose sur un niveau de réflexion stratégique préalable qui vise à en définir ses raisons et à s'assurer de la capacité technique, financière et humaine de l'établissement à s'engager dans cette démarche, pour atteindre son ambition
- Identifier les points à améliorer et construire le plan de gouvernance SI
- Définir et mettre en place les instances de gouvernance SI
- Organiser une délégation efficace
- Identifier les bonnes pratiques
- Positionner et organiser la DSI
- Prendre en compte l'ensemble des acteurs (RH, achats...)

### AFR

#### PUBLIC

Les personnes exerçant une fonction d'encadrement dans le cadre des SI au sein d'un GHT

#### ORGANISME

CNEH

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2022

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr

Suite page suivante →

## Module 2 → La conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI

### Objectif n°3 : Maîtriser la phase « Élaborer » du SDSI du GHT et intégrer les besoins issus du projet médical partagé et du projet de soins partagés dans la stratégie de convergence du SI

- ▶ Schéma directeur et stratégie
- ▶ La stratégie et le portefeuille de projets sont formalisés lors de cette étape, à l'issue de celle-ci l'établissement doit pouvoir valiser les principales modalités de sa mise en œuvre pour s'engager dans la réalisation des projets
- ▶ Aligner la stratégie SI sur la stratégie du GHT et le projet médical et le projet de soins
- ▶ Recenser et hiérarchiser les besoins métiers et fonctionnels, élaborer les cartographies, déterminer les besoins en gouvernance SI
- ▶ Élaborer le schéma directeur du système d'information, construire le portefeuille des projets et élaborer le plan d'accompagnement
- ▶ Assurer la coordination et la planification : organisation des instances de décision

### Objectif n°4 : Identifier les leviers et les freins au changement

- ▶ Sur la base d'une matrice SWOT aborder les leviers et les freins des grandes thématiques suivantes :
- ▶ Gouvernance SI
- ▶ Maturité technologiques des SI
- ▶ Maturité des équipes SI
- ▶ Capacité financière des établissements
- ▶ Avantages et inconvénients de l'externalisation
- ▶ Etude de l'écosystème régional...

### Objectif n°5 : Appréhender les différents modèles organisationnels et de gouvernance selon le contexte du GHT

- ▶ Définitions et fondements de la gouvernance SI
- ▶ Définitions et caractéristiques de la gouvernance SI
- ▶ Fondements
- ▶ Les référentiels de la gouvernance SI
- ▶ Tour d'horizon des référentiels de gouvernance SI
- ▶ Le catalogue de services, les principaux processus et les indicateurs de performance
- ▶ Les meilleures pratiques de gouvernance SI

### Objectif n°6 : Déterminer l'organisation et les compétences nécessaires

- ▶ Anticiper et gérer les compétences nécessaires
- ▶ Gérer un référentiel de compétences et réaliser de la GPMC
- ▶ Manager les équipes en alignement avec le schéma directeur SI
- ▶ Identifier et traiter les écarts entre besoins et capacités disponibles (recrutement, sous-traitance (forfait, régie), externalisation...)
- ▶ Fiches par composantes de services (PMO, MCO, sécurité) : L'organisation, Les bénéficiaires attendus, Les rôles, Les activités, La méthodologie de mise en place, L'évaluation de la maturité

### Objectif n°7 : Mobiliser les outils de conduite du changement pour les SI dans le cadre du GHT

- ▶ La dimension humaine des projets : maîtriser l'évolution du SI et les impacts sur les équipes
- ▶ La compréhension des acteurs et leur comportement
- ▶ Animer un projet de convergence dans le cadre du GHT

### Contexte

- ▶ Animer une équipe « projet » transversale
- ▶ Les acteurs et instances d'un projet
- ▶ Connaître son style de management
- ▶ Savoir conduire une réunion « projet » GHT
- ▶ Cas de la revue jalon
- ▶ Communiquer au sein d'un GHT
- ▶ Communication et information
- ▶ Méthodes pour traiter les objections
- ▶ La conduite du changement indispensable dans le contexte du GHT : l'anticiper et l'ajuster
- ▶ Les types de changement
- ▶ Les réactions faces au changement
- ▶ Les risques à éviter et les leviers à mobiliser
- ▶ Les conditions de réussite
- ▶ Les outils

## AFR

### PUBLIC

Les personnes exerçant une fonction d'encadrement dans le cadre des SI au sein d'un GHT

### ORGANISME

CNEH

### DURÉE EN JOURS

2

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2022

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr

## Module 3 → Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes dans le cadre des GHT

La mise en place des Groupements Hospitaliers de Territoire entraîne un certain nombre de conséquences d'obligations en matière de systèmes d'information, notamment la mise en place d'une DSI commune, placée sous l'autorité fonctionnelle d'un Directeur des Systèmes d'Information (DSI).

Par ailleurs, l'évolution de la fonction SI avec la raréfaction des ressources spécialisées, l'évolution rapide des technologies, mais également les contraintes budgétaires et les exigences (sécurité, traçabilité, disponibilité...) croissantes sur les SI, amènent à étudier l'opportunité de faire ou de faire faire. Le choix d'externaliser un domaine, une activité est non seulement une décision stratégique mais également un événement majeur dans la vie d'une organisation au niveau humain, organisationnel ou économique.

Il nécessite de bien maîtriser le processus décisionnel, son contexte, ainsi que la démarche et les outils associés.

### OBJECTIF

- ▶ **Repérer** les concepts fondamentaux d'analyse d'un recours à des services ou prestataires externes
- ▶ **Évaluer** la pertinence ou non (bénéfice/risque) du recours à certains services ou prestataires externes dans un contexte de GHT
- ▶ **Identifier** les impacts du recours à certains services ou prestataires externes sous toutes ces dimensions
- ▶ **Mobiliser** les outils nécessaires à toutes les phases du projet : de l'étude d'opportunité au pilotage
- ▶ **Définir** les indicateurs (qualité, ROI...)



Cette formation sera mise en place à la demande des GHT.

### PROGRAMME

#### 1. Repérer les concepts fondamentaux d'analyse d'un recours à des services ou prestataires externe

- ▶ Présentation des éléments de compréhension des concepts clés
- ▶ Définition des concepts
- ▶ Définition des périmètres technologiques
- ▶ Les principes de mutualisation et d'externalisation des SI
- ▶ Le décret hébergeur de données de santé (HDS)

#### 2. Évaluer la pertinence ou non (bénéfice/risque) du recours à certains services ou prestataires externes dans un contexte de GHT

- ▶ Inducteurs de projets d'externalisation et de mutualisation

#### 3. Identifier les impacts du recours à certains services ou prestataires externes sous toutes ces dimensions

- ▶ Présentation sous forme d'une matrice SWOT des bénéfices potentiels et des risques identifiés

#### 4. Mobiliser les outils nécessaires à toutes les phases du projet : de l'étude d'opportunité au pilotage

- ▶ La gouvernance des projets SI
- ▶ Utiliser les outils adéquats
- ▶ Maîtriser les relations contractuelles internes et externes
- ▶ Les conditions de réussite

#### 5. Définir les indicateurs (qualité, ROI...)

- ▶ Présentation des indicateurs de qualité de service (SLA)
- ▶ Évaluation et comparatif des coûts (à l'aide d'outils proposés par le formateur)

### AFR

#### PUBLIC

Personnes amenées à conduire des études d'opportunité en matière d'internalisation ou externalisation d'activité en lien avec la fonction SI

#### ORGANISME

CNEH

#### DURÉE EN JOURS

1

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2022

### CONTACTS

#### PICARDIE

*Emmanuelle DUPE*  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Cathy LECLERCQ*  
c.leclerq@anf.fr

## Module 4 → Auditabilité des SI dans le cadre des GHT

Certifications des comptes, accréditation des laboratoires, intégration par la Haute autorité de Santé (HAS), des indicateurs du programme Hôpital Numérique à la certification des hôpitaux, programme Territorial de Soins Numérique, exigences de la CNIL, et récemment le FGPD... Les systèmes d'information et les technologies de l'information qui sont au cœur de l'amélioration de la prise en charge du patient, doivent répondre à des exigences et des normes de qualité et de sécurité.

Dans ce contexte, chaque établissement en s'inscrivant dans une démarche d'auditabilité des systèmes d'information au sein du GHT, s'engage dans une dynamique d'amélioration de la sécurité des systèmes d'information.

### OBJECTIF

- ▶ **Connaître** le cadre normatif des SI dans le cadre de la mise en place des GHT
- ▶ **Repérer** les impacts sur les différents acteurs au sein du GHT
- ▶ **Identifier** les éléments communs aux différents référentiels afférents à ce cadre normatif
- ▶ **Mobiliser** les outils associés dans le cadre du GHT



Cette formation sera mise en place à la demande des GHT.

### PROGRAMME

#### Présentation de la démarche et des impacts sur le système d'information

- ▶ Le contexte réglementaire de la certification des comptes
- ▶ Les enjeux liés à l'auditabilité des SIH
- ▶ Présentation de l'interaction entre : Programme Hôpital Numérique et sa suite ehop 2.0
- ▶ Certification/fiabilisation des comptes, certification HAS, agrément/certification HDS

#### Les réponses aux exigences

- ▶ Comment répondre aux exigences concernant :
  - ▶ La gouvernance et l'organisation de la DSI
  - ▶ L'exploitation
  - ▶ La sécurité, la gestion des accès aux programmes et aux données
  - ▶ Quels sont les documents à fournir ? Comment les élaborer ?
  - ▶ Comment élaborer et organiser le corpus documentaire de la DSI sur telle ou telle thématique afin de capitaliser étape après étape et référentiel après référentiel

#### Élaboration d'un plan d'actions

- ▶ Définir les acteurs du projet
- ▶ Définir les points à améliorer et les documents à rédiger
- ▶ Planifier la mise en œuvre des actions correctives à court et moyen terme
- ▶ Communiquer
- ▶ Évaluer

#### Synchronisation des plans d'action des différents établissements du GHT dans le contexte de mise en œuvre progressive de la convergence des SI

- ▶ Comment ordonnancer, prioriser les démarches « Hôpital Numérique », « certification/fiabilisation des comptes », « certification HAS », « agrément HDS/externalisation » des différents établissements soumis aux certifications communes
- ▶ Formalisation d'un chantier

#### Préparation de la DSI commune à l'audit du SI

- ▶ Préparer la prise de connaissance du système d'informatique :
  - ▶ Organisation de la fonction SI dans l'établissement
  - ▶ Gouvernance des SI
  - ▶ Documentation générale du SI
  - ▶ Politique de sécurité
  - ▶ Gestion et suivi des projets
- ▶ Préparer la revue de l'environnement de contrôle et des contrôles généraux

#### Informatiques :

- ▶ Accès aux programmes et aux données
- ▶ Gestion des changements
- ▶ Gestion des développements, acquisitions et migrations
- ▶ Gestion de l'exploitation informatique
- ▶ Informatique « bureautique »
- ▶ Plan de reprise d'activité
- ▶ Préparer la revue ciblée de processus et tests des contrôles applicatifs

### AFR

#### PUBLIC

tout public SI concerné par la mise en œuvre d'un cadre normatif appliqué au système d'informations hospitaliers

#### ORGANISME

CNEH

#### DURÉE EN JOURS

1

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2022

#### CONTACTS

##### PICARDIE

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

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

**Cathy LECLERCQ**  
c.leclerq@anf.fr

## Module 5 → Urbanisation du système d'information convergent (SIC) du GHT

La convergence des SI des établissements d'un GHT doit conduire à une démarche d'urbanisation du SI et in fine à sa simplification, et cela dans le cadre d'une gouvernance unique des SI.

L'intégration du système d'information hospitalier (SIH) est une question complexe du fait de la grande diversité des applications déployées, en cours de déploiement ou à déployer dans un futur proche. Cette démarche d'intégration mais également d'ouverture du SIH doit également être envisagée dans une perspective territoriale, régionale et nationale.

L'approche doit donc être globale et le SI doit être abordé dans toutes ses composantes : la stratégie SI, les processus de travail supportés par le SI, les fonctions offertes par le SI, les applications offrant ces fonctions et enfin les ressources (humaines et infrastructures) permettant le fonctionnement du SI.

### OBJECTIF

- ▶ **Repérer** les grands chantiers qui touchent à la convergence (techniques et fonctionnels)
- ▶ **Mesurer** les impacts techniques et organisationnels au niveau du GHT
- ▶ **Définir** un plan d'action adapté au GHT concerné
- ▶ **Maîtriser** les outils nécessaires à l'urbanisation



Cette formation sera mise en place à la demande des GHT.

### PROGRAMME

#### 1. Repérer les grands chantiers qui touchent à la convergence (techniques et fonctionnels)

- ▶ Principes et Règles d'urbanisation
- ▶ Mettre en œuvre un socle technologique commun
- ▶ Mettre en œuvre la trajectoire applicative et gérer les problématiques associées (migration, dématérialisation, interopérabilité, ouverture vers l'extérieur...)

#### 2. Mesurer les impacts techniques et organisationnels au niveau du GHT et les évolutions nécessaires selon le contexte du GHT

- ▶ Les activités de la démarche
- ▶ Les acteurs de la démarche, leurs rôles et responsabilités

#### 3. Maîtriser les outils nécessaires à l'urbanisation

- ▶ Outiller un projet d'Urbanisation et de cartographie

#### 4. Mobiliser les outils associés dans le cadre du GHT

- ▶ Le plateau de jeu de l'outil de l'ANAP
  - Etape 1 : Analyser le SI existant
  - Etape 2 : traduire les objectifs en une architecture métier cible
  - Etape 3 : identifier le SI cible
  - Etape 4 : Définir la trajectoire de migration

### AFR

#### PUBLIC

Equipes de direction, Directeurs SI, responsables des SI et tout public concerné par l'urbanisation des SI.

#### ORGANISME

CNEH

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2022

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr

## Module 6 → SSI et protection des données dans le cadre d'un GHT

L'actualité de la cyber insécurité numérique et les évolutions réglementaires récentes montrent tous les enjeux des GHT en matière de sécurité de SI et protection des données dans le cadre des GHT. Le responsable de la sécurité des SI (RSSI) de GHT portera la définition détaillée et la mise en œuvre d'une politique de sécurité « cadre », déclinée en politiques de Sécurité des SI (PSSI) contextuelles pour chaque établissement membre. Ces adaptations, à la marge du document cadre, permettront de prendre en compte les spécificités métiers des établissements (MCO, EHPAD-SSR-USLD, HAD principalement). Pour mener à bien ses missions, en transversalité, sur plusieurs structures réparties sur un territoire, le RSSI de GHT doit bénéficier d'outils et de méthode.

### OBJECTIF

- **Connaître** l'actualité de la cyber insécurité numérique
- **Appréhender** le cadre normatif en matière de SSI, protection des données et hébergement des données de santé, politique d'identitovigilance
- **Identifier** le rôle et missions du RSSI et du DP dans la gouvernance générale du GHT
- **Harmoniser** la politique SSI au niveau du GHT au regard de l'existant
- **Maîtriser** la SSI opérationnelle



Cette formation sera mise en place à la demande des GHT.

### PROGRAMME

#### Connaître l'actualité la cyber insécurité numérique :

- Sécurité des Technologies Numériques de Santé et des SIH
- Retours d'expériences

#### GHT ou Groupement publics et privés : comprendre et modéliser la gouvernance politique de la SSI :

- Rôle du RSSI dans l'environnement de Gouvernance du GHT

#### Préciser les missions du RSSI et des Référents SSI dans les nouveaux contextes :

- Les référents métiers au cœur du dispositif
- Le rôle de sensibilisation et de prévention

#### Gouvernance technique et opérationnelle de la SSI : Processus et outils

- Serveurs d'identités Annuaire SSO typologies d'urbanisation
- Identification Habilitations Autorisations Authentifications Traces
- SOC et SIEM, Services internes et/ou externes
- Décryptage du guide Méthodologique du SI du

#### Groupement Impact de la SSI

- L'hébergement de données de santé à caractère personnel
- Les hébergeurs agréés de données de santé typologie et offres SSI
- Les obligations à venir concernant le MCO, le Médicosocial, le Secteur privé et la médecine de ville
- Analyse stratégique et prospective

#### Le schéma Directeur SSI multi-entités ou le « chapitre SSI » du SDSI :

- La PSSI V2 PGSSI du GHT ou Groupe PSSI déclinées des entités
- Cycle de vie du PRA-PCI et des PCA Métiers
- Faire ou sous-traiter la SSI
- Analyse des productions de l'ASIP Santé, de l'ANAP, de la DGOS et de l'ANSSI
- Atelier : les indicateurs de sécurité

#### Maîtriser la SSI opérationnelle :

- La gestion des incidents de sécurité
- Les indicateurs de sécurité actifs
- L'homologation sécurité des projets

### AFR

#### PUBLIC

Responsable Sécurité des SI (RSSI)

#### ORGANISME

CNEH

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

2

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

2

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2022

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclercq@anf.fr

# La fonction achat dans le cadre de la mise en oeuvre des GHT

## MODULES

### M1 Fondamentaux de l'achat public en GHT (2 J)

#### PUBLIC :

Acteurs de la filière Achats (acheteur, juriste-marchés, pharmacien, biologiste, référent Achats)

### M2 Le management et l'animation de la fonction Achats en GHT (2 + 1 J avec intersession)

#### PUBLIC :

Toute personne ayant un rôle d'animation dans la filière Achats (référent Achats, responsable Achats de GHT, directeur Achats)

### M3 Le contrôle de gestion des achats au sein d'un GHT (2 + 1 J avec intersession)

#### PUBLIC :

Toute personne exerçant la mission de contrôleur de gestion Achats en GHT ou assimilé

## AFR

### ORGANISME

CKS

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

22/08/2023

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPÉ  
e.dupe@anh.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anh.fr



## Module 1 → Fondamentaux de l'achat public en GHT

La mise en place des GHT a induit un profond bouleversement de la fonction Achats, avec un transfert de compétences vers les établissements supports. Des questions opérationnelles se posent désormais aux acteurs et contributeurs de la fonction Achats :

- Qui sont les acteurs impliqués dans les marchés publics des GHT et quel est leur rôle ?
- Comment se positionne l'acheteur dans son GHT ?
- Quelles sont les bonnes pratiques différentes étapes de l'achat ?
- Comment préparer la convergence des marchés au 31 décembre 2020 ?
- Comment les établissements parties doivent concrètement s'organiser autour des étapes d'approvisionnement et de suivi d'exécution des marchés ?
- Quelles sont les bonnes pratiques de remontée des gains achats et de construction d'une démarche de Plan d'Actions Achats Territorial (PAAT) ?
- Quels sont les outils de la DGOS ?

### OBJECTIF

**Objectif général : Maîtriser les fondamentaux de l'achat en contexte GHT**

**Objectifs spécifiques :**

- ▶ **Identifier** le cadre national des achats hospitaliers
- ▶ **Maîtriser** le cadre juridique de la fonction achat mutualisée dans les GHT et les enjeux associés
- ▶ **Maîtriser** le cadre juridique en matière d'achat public

- ▶ **Utiliser** de manière appropriée les outils existants : guide achat, nomenclature .....
- ▶ **Maîtriser** la méthode de calcul des gains
- ▶ **Mettre** en œuvre les outils méthodologiques du métier de l'achat
- ▶ **Appréhender** la démarche de création et de pilotage de la performance achat et les outils associés

### PROGRAMME

**Contexte des marchés publics en GHT :**

- ▶ Le nouveau cadre juridique et réglementaire
- ▶ Les enjeux de l'achat public hospitalier
- ▶ Rôles et responsabilités des acteurs de la commande publique hospitalière en GHT

**Comprendre le rôle de l'acheteur vis-à-vis de ses interlocuteurs internes dans le GHT :**

- ▶ Les enjeux de l'achat mutualisé
- ▶ Structurer les interfaces avec les prescripteurs et la cellule des marchés
- ▶ Les procédures qui peuvent être définies

**Maîtriser la définition de son besoin et son sourcing :**

- ▶ L'importance d'une bonne préparation comme clé de la performance Achats
- ▶ Méthodes et outils de l'analyse des besoins (dont kit DGOS - programme PHARE)
- ▶ Cas pratique

**S'initier aux techniques de négociation**

**Réaliser un suivi d'exécution efficace de son marché**

**Les bonnes pratiques pour la convergence des marchés publics en GHT**

**Les outils de l'acheteur pour mesurer la performance et calculer des gains Achats**

- ▶ La méthodologie de calcul des gains
- ▶ Structurer et valoriser une démarche de PAAT

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

*Une formation offrant la possibilité de travailler sur des cas réels pour optimiser le temps investi en formation.*

*Une formation interactive qui favorise le partage et le retour d'expérience entre les stagiaires et le formateur.*

*Des mises en situation pour aider au positionnement de l'acheteur vis-à-vis de ses interlocuteurs.*

*Ce module traitera en transversal de la réglementation des achats publics, mais n'y sera pas consacré.*

*Formation Inter ou intra GHT selon le contexte*

### AFR

#### PUBLIC

Personnels acteurs ou contributeurs de la fonction Achats au sein d'un GHT (acheteurs, responsables de filière, contrôleurs de gestion)

#### ORGANISME

CKS

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

22/08/2023

#### CONTACTS

##### PICARDIE

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

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

**Céline SALLÉ**  
c.salle@anf.fr

## Module 2 → Le management et l'animation de la fonction Achats en GHT

Si l'objectif du 1er janvier 2018 pour la mutualisation des achats en GHT a été globalement atteint, les établissements supports et parties doivent encore davantage structurer leur organisation et clarifier la trajectoire de la fonction Achats sur les prochaines années.

Cette formation a pour but d'accompagner les personnes impliquées dans l'animation d'une démarche Achats inter-établissements. Elle permet de mettre en pratique les méthodes et les outils à disposition des GHT et aborde notamment les questions suivantes :

- Comment animer une démarche Achats dans un contexte de GHT ?
  - Quels sont les outils pour cartographier ses achats et ses marchés dans un contexte multi-établissements ?
  - Comment élaborer et suivre une politique Achats à l'échelle du GHT ?
  - Comment structurer les interfaces entre le service Achats et ses interlocuteurs internes et externes ?
- Une intersession (après les 2 premiers jours) permet aux stagiaires de mettre en application les outils présentés et de réaliser, en journée 3, un premier bilan des actions menées.

### OBJECTIF

#### Objectif général :

- ▶ Animer efficacement la fonction achat de GHT

#### Objectifs spécifiques :

- ▶ Définir la politique achat
- ▶ Déployer la politique achat
- ▶ Développer l'approche par processus achat
- ▶ Mobiliser les acteurs du processus achat en utilisant des techniques et outils adaptés

▶ **Développer** une communication adaptée avec les « prescripteurs »

▶ **Se positionner** dans l'organisation achat

▶ **Animer** un collectif de travail

▶ **Utiliser** les techniques de base de la méthodologie de gestion de projet

**Nota :** préconisation de constituer le plus souvent les groupes en inter-GHT

### PROGRAMME

#### Comprendre les enjeux d'une organisation Achats mutualisée, les acteurs et leur rôle :

- ▶ Le cadre juridique et réglementaire
- ▶ Les enjeux de l'achat public hospitalier
- ▶ Les différentes formes d'organisation mutualisées au sein des GHT
- ▶ Les acteurs de l'organisation Achats et leur rôle

#### Réaliser l'autodiagnostic de sa fonction Achats GHT

#### Maîtriser les outils de gouvernance de la fonction Achats :

- ▶ Adopter une approche « processus achats »
- ▶ Les interlocuteurs internes et externes de la fonction Achats
- ▶ Les outils de management de la fonction Achats
- ▶ Cas pratique : rédiger une politique Achats dans un contexte de GHT
- ▶ Mise en place d'indicateurs de suivi de la performance Achats

#### Animer la fonction Achats dans un contexte de GHT :

- ▶ Réaliser une cartographie Achats
- ▶ La convergence des marchés en GHT
- ▶ Initier le Plan d'Actions Achats de Territoire (PAAT) de son GHT
- ▶ Zoom sur le calcul des gains
- ▶ Introduction aux techniques d'animation dans un contexte inter-établissements

#### Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage (journée 3)

#### Mettre en place un dispositif efficace de suivi, d'animation et de communication (journée 3)

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Une formation offrant la possibilité de travailler sur des cas réels pour optimiser le temps investi en formation.

Une formation interactive qui favorise le partage et le retour d'expérience entre les stagiaires et le formateur.

La disponibilité du formateur pour répondre aux questions des stagiaires pendant l'intersession. Un retour d'expérience suite à l'intersession pour maintenir la dynamique engagée.

### AFR

#### PUBLIC

Personnels ayant une fonction de management ou d'animation de la fonction Achats (Directeur Achats, référents Achat...), au sein des établissements supports ou parties du GHT

#### ORGANISME

CKS

#### DURÉE EN JOURS

3

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

22/08/2023

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

## Module 3 → Le contrôle de gestion des achats au sein d'un GHT

La mise en place des GHT a induit un fort bouleversement de la fonction Achats, un renforcement des objectifs de performance et la nécessité d'un pilotage robuste par le Contrôleur de Gestion Achats. Le rôle de ce dernier est de construire le dispositif de pilotage et d'améliorer le dialogue de gestion avec les pôles et les établissements, afin d'identifier les pistes d'optimisation et de remontées des gains réalisés annuellement au PAAT (Plan d'Actions Achats Territorial). S'agissant d'une fonction très récente qui doit encore asseoir ses méthodes et son positionnement, les contrôleurs de gestion Achats font face à plusieurs questions :

- Comment positionner la contribution du contrôleur de gestion Achats dans le GHT ?
- Quelles sont les tâches qui lui sont dévolues et les indicateurs à suivre ?
- Comment gérer au mieux la diversité des systèmes d'information et structurer le traitement de données dans son GHT ?
- Quelles sont les interactions à créer avec les autres directions et notamment la Direction Financière ?
- Comment fixer une feuille de route sachant que les GHT/leurs établissements ont des niveaux de maturité Achats différents ?

L'ANFH met à disposition des contrôleurs de gestion Achats ce module afin de les aider à s'approprier leur nouveau rôle. Une intersession entre les journées 2 et 3 permettra au stagiaire de mettre directement en application les outils proposés et de réaliser un premier bilan avec l'aide du formateur.

### OBJECTIF

#### Objectif général :

- **Contribuer** à la sécurisation juridique et à la performance des achats

#### Objectifs spécifiques :

- **Identifier** le cadre du contrôle de gestion achat et les risques associés
- **Maîtriser** la méthodologie de calcul, de consolidation et de pilotage des gains
- **Maîtriser** la conception, la mise en œuvre et

l'exploitation des tableaux de bord destinés à sécuriser la direction achat, la direction de l'établissement support, le comité stratégique du GHT en matière de : pilotage achat, pilotage approvisionnement, pilotage de la performance, recours à la délégation

- **Élaborer** un diagnostic et un plan d'action
- **Proposer** les fondements d'un système qualité achat
- **Communiquer** sur les indicateurs en interne fonction achat et en externe
- **Assurer** le reporting auprès des différents acteurs

### PROGRAMME

#### Comprendre le rôle du contrôleur de gestion Achats ou du responsable de la performance Achats

- Qu'est-ce que le contrôle de gestion Achats ?
- Les acteurs impliqués dans le pilotage de la performance et l'organisation des Achats en filière.

#### Réaliser une cartographie des Achats pour piloter les dépenses

- L'importance de la segmentation des Achats et le lien avec le pilotage de la dépense
- Cartographie des dépenses à l'échelle d'un GHT

#### Identifier les indicateurs de pilotage de la fonction Achats et construire des tableaux de bord pertinents

#### Organiser le dialogue de gestion avec les services et la direction des Finances

#### Mettre en place un système qualité achat

- En interne

- Vis-à-vis de ses fournisseurs

#### Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage (journée 3)

#### Préparer efficacement sa communication (journée 3)

### MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

La mise en pratique immédiate des outils de la DGOS pour une meilleure appropriation.

La mise à disposition d'exemples de tableaux de bord et d'indicateurs.

Une formation interactive qui favorise le partage et le retour d'expérience entre les stagiaires et le formateur.

La disponibilité du formateur pour répondre aux questions des stagiaires pendant l'intersession. Un retour d'expérience suite à l'intersession pour maintenir la dynamique engagée.

### AFR

#### PUBLIC

Contrôleurs de gestion « achats » au sein d'un GHT

#### ORGANISME

CKS

#### DURÉE EN JOURS

3

#### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

22/08/2023

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Céline SALLÉ  
c.salle@anf.fr

# Mettre en oeuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et du PSP

Trop souvent encore, la constitution des GHT est considérée comme un partage imposé de l'activité entre ses établissements constitutifs. Or, véritables épines dorsales du GHT, le PMP (Projet Médical Partagé) et sa déclinaison soignante, le PSP (Projet de Soins Partagé), nécessitent bien plus qu'une simple coordination avec changements accessoires d'organisation pour assurer une prise en charge graduée au sein d'un territoire de santé.

Le GHT, avec son PMP et son PSP, prend en fait tout son sens dans un véritable changement de paradigme : nouvelle vision du soin et de sa qualité, nouvelles formes de raisonnement clinique...

## OBJECTIF

- ▶ **Disposer** du bagage théorique et méthodologique nécessaire à la compréhension et la mise en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et du PSP
- ▶ **Être** en mesure de s'impliquer concrètement et de développer ses actions au niveau de son environnement propre « logique projet »



### PRÉREQUIS

Connaissance du projet médical partagé et du projet de soins partagé.  
Cette formation sera mise en place à la demande des GHT.

## PROGRAMME

### Jour 1

- ▶ Définition et critères-qualité du parcours (de vie, de santé, de soin)
- ▶ Complexité des parcours : définition, typologie, intérêt et méthodologie du Chemin clinique
- ▶ Principes et modalités ajustées de structuration d'un Parcours de soin
- ▶ Filière de soin et filière de GHT : du parcours à la filière, de la filière hospitalière à la filière de GHT
- ▶ Repérer les éléments constitutifs d'un PPS (Plan Personnalisé de Santé) et savoir les mettre en place ; quelle synergie ?

### Jour 2

- ▶ Connaissance des acteurs et reconnaissance des pratiques d'excellence au sein d'un GHT
- ▶ Prise en charge graduée et structuration du PSP (Plan de Soins Personnalisé)
- ▶ Méthodologie pour compléter les filières
- ▶ Communication et système d'information au sein d'un GHT
- ▶ Ressources rares à partager
- ▶ Télémédecine
- ▶ Sécurisation des parcours de soin à l'échelle de la filière
- ▶ Organisation de programmes : ex l'ETP
- ▶ Gouvernance clinique : indicateurs de filière (première partie)

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Formation conçue sur le mode « serious-game » à partir d'un cas « fil rouge » sur les 3 jours (le cas de Mme Lucie), cas emblématique des avatars des parcours de soin. Cette approche permettra la modélisation de la démarche : diagnostic, choix des scénarios d'action pertinents, opérationnalisation avec outils ad hoc, mesure des effets et pilotage. Formation très concrète, par exemple en J2, avec des ateliers de « fabrication » à partir des 10 focus thématiques.  
Forum de partage d'expérience intra et inter-groupes sur une plateforme e-learning.

## AFR

### PUBLIC

Professionnels des établissements de la FPH d'un GHT dans le cadre d'une approche d'équipe, personnel de direction, responsables médicaux, encadrement, responsables de secteurs d'activité, professionnels assurant des fonctions transversales, personnels soignants...

### ORGANISME

#### INFOR SANTE

Marché multi-attributaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation pour prendre connaissance de l'ensemble des programmes

### DURÉE EN JOURS

3

### LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place à la demande.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Prise en charge sur les fonds mutualisés

### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

5 décembre 2021

### CONTACTS

#### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anf.fr

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr

## Gestion du changement : manager à l'échelle d'un GHT

Dans le contexte des Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT), les managers de tous niveaux ont besoin de développer leurs compétences de leadership, de gestion des équipes et de gestion du changement. Le passage au GHT sous-entend de mobiliser les équipes afin de mettre en place de nouvelles stratégies. La réussite de telles transformations, parfois dans des contextes difficiles, est conditionnée à la capacité des cadres (notamment de proximité) à soutenir les efforts de décloisonnement, de mouvement et d'innovations. Ainsi, la maîtrise des outils pratiques et des méthodes de gestion des équipes, de l'émergence d'innovations et de gestion du changement s'avère indispensable.

L'idéal, pour mettre en place un changement durable, est alors la co-construction du changement selon une approche collaborative et transverse.

Cette perspective de développement collectif devra également être utilisée en formation sur la base des échanges de bonnes pratiques apportées par les stagiaires mais également par le formateur.

### OBJECTIF

- ▶ **Maîtriser** les outils majeurs de la gestion du changement
- ▶ **Faire** évoluer sa posture de « leader »
- ▶ **Perfectionner** les bases du management d'équipes pluri-professionnelles
- ▶ **Appliquer** les apprentissages à la mise en place concrète du GHT dans son établissement
- ▶ **Prendre** en compte les facteurs humains et techniques

### PROGRAMME

#### JOUR 1 : gestion du changement

- ▶ Bases de la gestion du changement
- ▶ Outils pratiques et étapes de la gestion du changement
- ▶ Animation d'ateliers participatifs pour les participants pour préparer le changement (atelier métaphore, arbre à personnages...)
- ▶ Application de ces outils sur la mise en place du GHT dans l'unité/l'établissement de chaque participant
- ▶ Formalisation du kit « clef-en-main » de mise en place du GHT, via des outils collaboratifs

#### JOUR 2 : gestion d'équipe pluri-professionnelle

- ▶ Dynamiques de groupe, prise de décision collective et leadership
- ▶ Auto-diagnostic des styles de management, de personnalité et de socio-style
- ▶ Culture organisationnelle, communication interpersonnelle et assertivité
- ▶ Identification d'une problématique individuelle à traiter durant l'intersession sur la posture de leader en contexte de GHT

#### INTERSESSION : traitement de la problématique de leader en contexte de mise en place du GHT

#### JOUR 3 : conclusions et plan d'action pour la mise en place du GHT

- ▶ Debriefing autour des problématiques individuelles sur la posture de leader
- ▶ Approfondissement des outils de gestion du changement
- ▶ Plan d'actions pour la mise en place du GHT dans l'unité/l'établissement de chaque participant
- ▶ Finalisation du kit de mise en place des équipes pluridisciplinaires en GHT

#### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mises en situation, jeux de rôle et animation des ateliers participatifs : décloisonnement entre les équipes, vertus de l'altérité et de l'humour, développement de la créativité et de la posture de leader

Kit pour accompagner la mise en place du GHT  
Coaching individualisé et retours sur les bonnes pratiques

### AFR

#### PUBLIC

Tous professionnels, y compris médicaux, en situation de responsabilité managériale au sein d'un GHT

#### ORGANISME

DR. GIRAUD  
Marché multi-attributaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation pour prendre connaissance de l'ensemble des programmes

#### DURÉE EN JOURS

2+1

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

> 27.28/04\_04/06/20  
ANFH PICARDIE - SALLE LA FLEUR

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

> 29.30/04\_05/06/20  
LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

376,00 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2023

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anfh.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

# Contrôle de sécurité dans les établissements de la Fonction publique hospitalière : les bonnes pratiques pour les agents de sécurité

Les établissements de santé et plus particulièrement les hôpitaux, catégorisés en tant qu'Établissement Recevant du Public (ERP), accueillent chaque année un nombre important de personnes (patients/résidents/visiteurs). Ce flux peut devenir source de malveillance.

La prévention des risques en matière de malveillance se situe au cœur des compétences associées aux métiers d'accueil des publics (patients/résidents/visiteurs), de préservation et surveillance des personnes et des biens nécessaires aux agents hospitaliers de sécurité.

De plus, dans le cadre du plan vigipirate renforcé post attentat, et dans l'objectif de développer les connaissances et les compétences des agents hospitaliers de sécurité des établissements, l'ANFH souhaite proposer à ses adhérents une formation sur les bonnes pratiques sur les contrôles de sécurité dans les établissements de la Fonction Publique Hospitalière.

## OBJECTIF

- ▶ **Acquérir** les bonnes pratiques pour exercer les missions de sûreté dans le respect du cadre légal et conjoncturel dans les établissements de la Fonction Publique Hospitalière.
- ▶ **Repérer** les objets interdits et/ou prohibés,
- ▶ **Accueillir** et orienter les patients/résidents dans le respect des pratiques de laïcité et d'interculturalité,
- ▶ **Connaître** les acteurs internes et externes à solliciter en cas de danger

## PROGRAMME

### Jour 1 :

- ▶ Les habiletés pour exercer les missions de sûreté et d'accueil :
  - Utilisation des outils de sûreté (portique magnétomètre...)
  - Connaissance de la réglementation générale liée à la sûreté
  - Orientation du public
  - Les bonnes pratiques pour exercer les missions de sûreté
- ▶ Réglementation spécifique à la sûreté et sécurité des personnels liés à la sécurité d'un établissement public de santé :
  - La réglementation associée à la fouille des sacs, la palpation, la contention, la vérification des cartes d'identité,...
  - Aspects juridiques
  - Responsabilité pénale
  - le CNAPS
  - La sûreté dans la fonction publique

### Savoir identifier les objets à risques (prohibés et/ou interdits) :

- ▶ Présentation des objets particuliers
- ▶ La levée de doute
- ▶ Techniques théoriques de contrôle / Utilisation des équipements de contrôle :
  - Les techniques de vérification/contrôle visuelles des personnes et matériel (sac, manteau,...)
  - Les équipements de contrôles aidant au contrôle (portique de sécurité, magnétomètre,...)
- ▶ Savoir identifier un comportement suspect :
  - Qu'est-ce qu'un comportement suspect ?
  - Les profils
  - Comment décrire un comportement suspect

(tenue profil) ?

- Quelle attitude adopter ?
- ▶ La communication verbale et non verbale :
  - La communication verbale et non verbale - Langage du corps Regards...
  - La communication positive

### Jour 2 :

- ▶ Comment accueillir et orienter les patients / résidents dans le respect des pratiques de laïcité et d'interculturalité :
  - Les règles à respecter pour accueillir le public
  - Définition de laïcité (Signes religieux, comportement...)
  - Comment aborder la question religieuse
  - Identifier les « problématiques » liées à l'interculturalité
- ▶ Le Terrorisme et le plan VIGIPRATE (Vigilance - attentats) :
  - Définition du Terrorisme
  - Historique du Plan Vigipirate
  - Application du Plan Vigipirate
  - Comportement face à la menace terroriste
- ▶ Connaître et communiquer avec les acteurs internes et externes à solliciter en cas de danger :
  - Identification et rôles des services/acteurs touchés de près ou de loin par la sûreté dans un établissement de la Fonction Publique Hospitalière :
  - Responsable des services de sécurité et sûreté, Hiérarchie, Services de secours (pompiers, gendarmerie, police...), préfecture,
  - Document à remplir en cas de situation particulière (main courante, registre)
  - Informations à communiquer aux acteurs internes et/ou externes.

## AFC

### PUBLIC

Les agents de sécurité issus des établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux de la FPH

### ORGANISME

APAVE

### DURÉE EN JOURS

1,5

### LIEUX & DATES

#### PICARDIE

▶ 14.15/05/20  
AMIENS

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

▶ 12.13/03/20  
LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

### COÛT PÉDAGOGIQUE

270,00 €

### FINANCEMENT

Plan de formation  
Établissement

### VALIDITÉ DU MARCHÉ

27/07/2021

### CONTACTS

#### PICARDIE

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

#### NORD-PAS-DE-CALAIS

**Cathy LECLERCQ**  
c.leclercq@anf.fr

**Myliène SAHIRI**  
m.sahiri@anf.fr

## Module 1 → Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité

Les établissements de santé sont par nature des espaces ouverts au public, 24h/24 pour certains de leurs services, et présentent par conséquent des risques de forme multiple importants en matière de sécurité dans leur enceinte, que cela soit pour les personnels eux-mêmes, les patients, familles et proches, sans oublier les prestataires du site, présents physiquement au quotidien pour certains d'entre eux. L'accroissement de la violence sous toutes ses formes et la situation conjoncturelle notamment liée aux attentats récents ou plus anciens, rendent impérative la réflexion autour d'une politique globale de sécurité.

### OBJECTIF

- ▶ **Identifier** les enjeux liés à la sécurité de l'établissement
- ▶ **Identifier** le rôle de chacun en matière de vigilance
- ▶ **Identifier** les conduites à tenir en cas d'acte de malveillance, de violence, d'attaque armée...
- ▶ **Identifier** les bases de la sécurité des systèmes d'information
- ▶ **Identifier** les droits et les devoirs de chacun dans le cadre de situations d'incivilité/de malveillance
- ▶ **Distinguer** signalement et délation
- ▶ **Distinguer** la laïcité, la neutralité et la radicalisation
- ▶ **Mobiliser** les différentes ressources internes et les partenaires externes
- ▶ **Respecter** les règles de la communication interne et externe à tenir en matière d'événements violents dans l'établissement

### PROGRAMME

#### MATINÉE

- ▶ Présentation du formateur et de la formation - Recueil des attentes
- ▶ Les enjeux liés à la sécurité au sein des établissements et plus précisément des établissements de soins
- ▶ Jeu de cartes pédagogique reprenant différents éléments de définitions et de sémantique puis débriefing en groupe
- ▶ Identifier les droits et devoirs des professionnels - les droits des patients et des prestataires externes

#### APRÈS-MIDI

- ▶ Mise en situation collective
- ▶ Synthèse : Adopter les bons réflexes / Gérer les situations de crise
- ▶ Focus sur les cellules de crise
- ▶ Présentation brève des notions de cyber sécurité à prendre en compte dans l'exercice professionnel de chacun
- ▶ Cartographie des ressources internes et externes et des moyens de sollicitation
- ▶ Communication : outils, grands principes, attitudes adéquates, lien avec les médias
- ▶ Clôture de la formation

#### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES :

Formation aux multiples méthodes : théorie, pratique, cas concrets, jeux, ateliers en groupe  
Jeux de rôles et entraînements pratiques  
Remise d'une boîte à outils et de fiches réflexes

### AFR

#### PUBLIC

Tout personnel exerçant en établissement de santé public sanitaire, social et médico-social

#### ORGANISME

FORMAVENIR  
PERFORMANCES  
Marché multi-attributaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation pour prendre connaissance de l'ensemble des programmes

#### DURÉE EN JOURS

1

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

▶ 05/10/20  
AMIENS

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

▶ 14/09/20  
LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

157,50 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

5 décembre 2021

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr

## Module 2 → Collaborer à la mise en oeuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement

Les établissements de sante sont par nature des espaces ouverts au public, 24h/24 pour certains de leurs services, et présentent par conséquent des risques de forme multiple importants en matière de sécurité dans leur enceinte, que cela soit pour les personnels eux-mêmes, les patients, familles et proches, sans oublier les prestataires du site, présents physiquement au quotidien pour certains d'entre eux. L'accroissement de la violence sous toutes ses formes et la situation conjoncturelle notamment liée aux attentats récents ou plus anciens, rendent impérative la réflexion autour d'une politique globale de sécurité. C'est à ce titre que les pouvoirs publics ont rapidement identifié la nécessité de travailler sur ces thèmes, et que plusieurs instructions ministérielles demandent aux établissements de sante publics et privés d'élaborer un plan de sécurisation de leur établissement. Ce dernier vise à définir la politique de sécurité et de sûreté, formuler des recommandations de comportement adapte face à un contexte difficile, et les guider face à une situation complexe, pouvant éventuellement dégénérer en situation de crise, que ces situations soient quotidiennes ou exceptionnelles

### OBJECTIF

- ▶ **Identifier** les liens entre le plan de sécurité de l'établissement, le plan de continuité d'activité et le plan Blanc en vue d'une articulation efficace
- ▶ **Maîtriser** les processus d'identification, d'alerte, de communication face à une situation de violence, d'attaque armée...
- ▶ **Coordonner** les différentes ressources internes pour la mise en oeuvre du plan de sécurisation de l'établissement
- ▶ **Identifier** le réseau de partenaires externes à mobiliser
- ▶ **Proposer** un plan d'actions de suivi du plan de sécurisation des établissements



**PRÉREQUIS :** Avoir suivi au préalable le module 1.

### PROGRAMME

#### EN AMONT DE LA FORMATION

Sur la plateforme interactive de FORMAVENIR, les participants devront : lire, s'appropriier des documents et réaliser un exercice préparatoire

#### MATINÉE

- ▶ Présentation du formateur et de la formation - Présentation des participants et des exercices réalisés
- ▶ Définitions et objectifs de chaque plan lié à la sécurité de son établissement
- ▶ Messages d'alerte, communication, travail avec les médias et création de cellule de crise => mises en situation sur cas complexe

#### APRÈS-MIDI

- ▶ Exercice pratique de construction de discours et de communication
- ▶ Coordonner et connaître les ressources internes et partenaires externes
- ▶ Proposer un plan d'actions pluri-annuel
- ▶ Clôture de la formation
- ▶ EN AVAL DE LA FORMATION (Entre 9 mois et 1 an après la clôture de la formation)
- ▶ Classe virtuelle de 2H
- ▶ RETEX avec suivi des actions mises en place

### AFR

#### PUBLIC

Personnel de direction, d'encadrement, de chefs de pôles, de chefs de service... des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux avec ou sans service d'urgence

#### ORGANISME

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

Marché multi-attributaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation pour prendre connaissance de l'ensemble des programmes

#### DURÉE EN JOURS

1

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

▶ 06/10/20  
ANFH PICARDIE -  
SALLE LA CONSEILLANTE

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

▶ 15/09/20  
LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

157,50 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

5 décembre 2021

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr



## Prévention du risque amiante - Formation initiale pour les opérateurs

### AFC

#### PUBLIC

Professionnels opérateur de chantier

#### ORGANISME

A déterminer

#### DURÉE EN JOURS

A déterminer

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

A DÉTERMINER

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

A DÉTERMINER

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

A déterminer

#### FINANCEMENT

Plan de formation  
Etablissement

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

En cours d'achat

#### CONTACTS

##### PICARDIE

*Emmanuelle DUPE*  
[e.dupe@anhf.fr](mailto:e.dupe@anhf.fr)

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

*Céline SALLÉ*  
[c.salle@anhf.fr](mailto:c.salle@anhf.fr)

# Prévention du risque amiante - Formation initiale pour les encadrants

EN COURS D'ACHAT

AFC
<p><b>PUBLIC</b> Professionnels encadrants</p>
<p><b>ORGANISME</b> A déterminer</p>
<p><b>DURÉE EN JOURS</b> A déterminer</p>
<p><b>LIEUX &amp; DATES</b></p> <p><b>PICARDIE</b> A DÉTERMINER</p> <p><b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> A DÉTERMINER</p>
<p><b>COÛT PÉDAGOGIQUE</b> A déterminer</p>
<p><b>FINANCEMENT</b> Plan de formation Établissement</p>
<p><b>VALIDITÉ DU MARCHÉ</b> En cours d'achat</p>
<p><b>CONTACTS</b></p> <p><b>PICARDIE</b> Emmanuelle DUPE e.dupe@anhf.fr</p> <p><b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> Céline SALLÉ c.salle@anhf.fr</p>

# Prévention du risque amiante - Formation de recyclage pour les opérateurs

EN COURS D'ACHAT

AFC
<p><b>PUBLIC</b> Professionnels opérateur de chantier</p>
<p><b>ORGANISME</b> A déterminer</p>
<p><b>DURÉE EN JOURS</b> A déterminer</p>
<p><b>LIEUX &amp; DATES</b></p> <p><b>PICARDIE</b> A DÉTERMINER</p> <p><b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> A DÉTERMINER</p>
<p><b>COÛT PÉDAGOGIQUE</b> A déterminer</p>
<p><b>FINANCEMENT</b> Plan de formation Etablissement</p>
<p><b>VALIDITÉ DU MARCHÉ</b> En cours d'achat</p>
<p><b>CONTACTS</b></p> <p><b>PICARDIE</b> Emmanuelle DUPE e.dupe@anhf.fr</p> <p><b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> Céline SALLÉ c.salle@anhf.fr</p>

# Prévention du risque amiante - Formation de recyclage pour les encadrants

EN COURS D'ACHAT

AFC
<p><b>PUBLIC</b> Professionnels encadrants</p>
<p><b>ORGANISME</b> A déterminer</p>
<p><b>DURÉE EN JOURS</b> A déterminer</p>
<p><b>LIEUX &amp; DATES</b></p> <p><b>PICARDIE</b> A DÉTERMINER</p> <p><b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> A DÉTERMINER</p>
<p><b>COÛT PÉDAGOGIQUE</b> A déterminer</p>
<p><b>FINANCEMENT</b> Plan de formation Établissement</p>
<p><b>VALIDITÉ DU MARCHÉ</b> En cours d'achat</p>
<p><b>CONTACTS</b></p> <p><b>PICARDIE</b> Emmanuelle DUPE e.dupe@anhf.fr</p> <p><b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b> Céline SALLÉ c.salle@anhf.fr</p>

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

La signature d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) nécessite la validation d'un « Groupe iso-ressources Moyen Pondéré » (GMP) et d'un « Pathos Moyen Pondéré » (PMP). De la qualité de l'évaluation effectuée en amont de la validation par l'ensemble de l'équipe soignante, dépendra la qualité des indicateurs produits.

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

Outil élaboré en partenariat par le syndicat National de Gériatrie Clinique (SNGC) et le Service de la CNAMTS, le modèle Pathos évalue à partir de situations cliniques observées les soins médicotéchniques requis pour assurer la prise en charge de toutes les pathologies d'une population de personnes âgées, en établissement ou à domicile.

Depuis avril 2010, les gouvernances opérationnelles et techniques des modèles AGGIR et PATHOS ont été prises par la CNSA. Un guide mis à jour en 2017 s'inscrit dans cette gouvernance. Outil de coupe transversale, il donne la photographie d'une population à un moment donné.

A la lumière de ces éléments, l'objectif général de cette formation sera de former les référents d'établissement afin de maîtriser l'outil analytique d'évaluation de l'état de dépendance des résidents (GIR) et des soins médicotéchniques nécessaires (PATHOS).

### OBJECTIF

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

### PROGRAMME

- ▶ Cerner les enjeux budgétaires et l'impact du GMPS sur les dotations d'un CPOM
- ▶ Maîtriser l'utilisation des adverbes SHTC (Spontanément, Habituellement, Totalement, Correctement) de la grille AGGIR
- ▶ S'approprier le modèle PATHOS et la spécificité du « soin requis »
- ▶ Établir les objectifs et définir les tâches à exécuter lors de la réalisation d'une « pré- coupe » PATHOS et d'une évaluation GIR en vue de préparer la validation du GMP sur site par le médecin valideur du Conseil Départemental et du PMP par le médecin de l'ARS
- ▶ Définir les modalités de saisie de la CRCM (Commission Régionale de Coordination Médicale) en cas de désaccord
- ▶ Établir un lien entre les grilles AGGIR et PATHOS et le projet individuel

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Apports conceptuels  
Analyses de situations  
Études de cas concrets  
Exercices pratiques  
Échanges sur les situations vécues

### AFR

#### PUBLIC

Médecins coordonnateurs  
Directeurs/ Cadres  
administratifs IDEC/ Cadres  
de santé

#### ORGANISME

SPH CONSEIL

#### DURÉE EN JOURS

2

#### LIEUX & DATES

##### PICARDIE

- ▶ 06.07/05/20
- ▶ 29.30/09/20

ANFH PICARDIE - SALLE LA FLEUR

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

- ▶ 10.11/03/20
- ▶ 06.07/10/20

LILLE  
OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

#### COÛT PÉDAGOGIQUE

249,50 €

#### FINANCEMENT

Fonds mutualisés ANFH

#### VALIDITÉ DU MARCHÉ

2023

#### CONTACTS

##### PICARDIE

Emmanuelle DUPE  
e.dupe@anf.fr

##### NORD-PAS-DE-CALAIS

Cathy LECLERCQ  
c.leclerq@anf.fr











# CARTOGRAPHIE DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS SANITAIRES, SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX DES HAUTS-DE-FRANCE

## LILLE MÉTROPOLE

- NOR013 EHPAD BONDUDES
- NOR023 EHPAD COMINES
- NOR025 EHPAD CROIX
- NOR038 EHPAD HALLUIN
- NOR043 EHPAD HEM
- NOR046 EHPAD HOULPIES
- NOR022 EHPAD CHAPELLE ARMENTIERES
- NOR058 EPSM LILLE
- NOR049 CHRU LILLE
- NOR050 EHPAD LINSSELLES
- NOR147 GIP E-SIS 59/62
- NOR052 CH LOOS HAUBOURDIN
- NOR149 EHPAD MARCO EN BAROEUL
- NOR054 EHPAD MARCO-EN-BAROEUL
- NOR061 EHPAD NOUVAU
- NOR062 EHPAD NEUVILLE-EN-FERRAIN
- NOR067 EHPAD OUESNOY-SUR-SCHELLE
- NOR069 EHPAD RONCO
- NOR070 CH ROUBAIX
- NOR075 EPSM SAINT-ANDRE
- NOR083 CH TOURCOING
- NOR087 EHPAD WAMBRECHES
- NOR089 CH WASQUEHAL
- NOR090 CH WATTRELOS



## AMIENS MÉTROPOLE

- PIC160 EPMSA AMIENS
- PIC156 EPSMS AMIENS
- PIC158 CREF AMIENS
- PIC073 CHS PINEL DURY LES AMIENS
- PIC065 CHU AMIENS
- PIC154 EPSOS POIX DE PICARDIE

### LES GROUPEMENTS HOSPITALIERS DE TERRITOIRE (GHT)

#### DÉLÉGATION PICARDIE (ÉTABLISSEMENT SUPPORT)

- 1 GHT AISNE NORD**  
NOR008 CH LA BASSEE / NOR103 CH BETHUNE / NOR113 CH HENIN-BEAUMONT / NOR116 CH LENS
- 2 GHT AISNE SUD**  
NOR005 CH AVESNES-SUR-HELPE / NOR018 CH CAMBRAI / NOR020 CH LE CATEAU-CAMBRESIS / NOR027 CH DENAIN / NOR034 CH FELLERIES-LIESSIES / NOR040 CH HAUMONT / NOR047 CH JEUMONT / NOR055 MAUBERGE / NOR066 CH LE QUESNOY / NOR073 CH SAINT-AMAND / NOR085 CH VALENCIENNES
- 3 GHT OISE NORD EST (ONE)**  
PIC022 IMP RIBECOURT-DRESLINCOURT / PIC036 EHPAD ATTICHY / PIC037 EHPAD BEAULIEU LES FONTAINES / PIC046 CHI COMPIEGNE-NOYON / PIC048 CH CREPEY EN VALOIS / PIC050 EHPAD CUTS
- 4 GHT OISE OUEST ET VEXIN**  
PIC038 CH BEAUVAIS / PIC043 CH CHAUMONT EN VEXIN / PIC044 CH CLERMONT-DE-L'OISE / PIC049 CH CREVECOEUR LE GRAND / PIC051 CH GRANDVILLIERS
- 5 GHT OISE SUD**  
PIC056 EHPAD NANTEUIL-LE-HAUDOIN / PIC058 CH PONT-SAINTE-MAXENCE / PIC059 GHPSO CREIL-SENILS
- 6 GHT SOMME LITTORAL SUD**  
PIC062 CH ABBEVILLE / PIC064 CH ALBERT / PIC065 CHU AMIENS / PIC069 CH CORBIE / PIC072 CH DOULLENS / PIC073 CHS PINEL DURY LES AMIENS / PIC078 CH MONTDIDIER-ROYE / PIC088 CH DE LA BAIE DE SOMME / PIC161 CH HESDIN / PIC162CH MONTREUIL RANG-DU-FLIERS

#### DÉLÉGATION NORD-PAS-DE-CALAIS (ÉTABLISSEMENT SUPPORT)

- 7 ARTOIS**  
NOR008 CH LA BASSEE / NOR103 CH BETHUNE / NOR113 CH HENIN-BEAUMONT / NOR116 CH LENS
- 8 ARTOIS TERNOIS**  
NOR096 CH ARRAS / NOR100 CH BAPAUME / NOR123 CH SAINT POL SUR TERNOIS
- 9 DOUAISSIS**  
NOR28 CH DOUAI / NOR78 CH SOMAIN
- 10 HAINAUT CAMBRESIS**  
NOR005 CH AVESNES-SUR-HELPE / NOR018 CH CAMBRAI / NOR020 CH LE CATEAU-CAMBRESIS / NOR027 CH DENAIN / NOR034 CH FELLERIES-LIESSIES / NOR040 CH HAUMONT / NOR047 CH JEUMONT / NOR055 MAUBERGE / NOR066 CH LE QUESNOY / NOR073 CH SAINT-AMAND / NOR085 CH VALENCIENNES
- 11 LILLE MÉTROPOLE**  
NOR006 CH BAILLEUL / NOR042 CH HAZEBROUCK / NOR049 CHRU LILLE / NOR052 CH LOOS-HAUBOURDIN / NOR070 CH ROUBAIX / NOR076 CH SECLIN-CARVIN / NOR083 CH TOURCOING / NOR089 CH WASQUEHAL / NOR090 CH WATTRELOS
- 12 LITTORAL NORD**  
NOR029 CH DUNKERQUE / NOR092 CH ZUYDCOOTE / NOR093 CH AIRE SUR LA LYS / NOR121 CH SAINT-OMER
- 13 LITTORAL SUD**  
NOR104 CH BOULOGNE SUR MER / NOR105 CH CALAIS / NOR106 INSTITUT DEP. CAMIERS
- 14 PSYCHIATRIE**  
NOR004 EPSM ARMENTIERES / NOR007 EPSM BAILLEUL / NOR075 EPSM SAINT-ANDRE / NOR124 EPSM SAINT-VENANT

- CHU-CHR
- Handicap
- Enfance & Famille
- CHS
- EHPAD
- CH
- GCS
- N° correspondance GHT
- Délégations régionales
- EHPAD
- Établissement non adhérent au plan
- Handicap

**Catégorie d'établissement**

- Inférieur à 50 agents
- 51 à 150 agents
- 151 à 500 agents
- 501 à 1000 agents
- 1001 à 2000 agents
- 2001 à 4000 agents
- 4001 à 6000 agents
- Supérieur à 6000 agents