

The logo for Anfh (Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier) features the letters 'Anfh' in a bold, dark blue sans-serif font. A horizontal red bar is positioned behind the letters 'n' and 'h', extending slightly beyond their right edges.

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

2020-2021

Plan d'actions régionales Île-de-France

2021, une année délibérément ambitieuse...

Si l'année 2019 s'était vue couronnée de belles réussites avec notamment l'augmentation significative du nombre de sessions de formation réalisées (+ 23%), des personnes formées (+ 26%), et des actions régionales délocalisées (+ 34%), l'année 2020 s'est traduite par un arrêt complet des formations pendant plus de 6 mois.

La crise sanitaire majeure traversée cette année a rendu prioritaire la mobilisation de tous les professionnels exerçant auprès des patients et résidents. Qu'ils en soient tous chaleureusement remerciés ! La longue période de confinement a, de fait, rendu impossible le maintien des actions de formation en délégation, comme en établissement.

L'année 2021 se veut **délibérément ambitieuse** pour répondre toujours plus aux besoins de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels de tous les agents de la Fonction publique hospitalière. Cette ambition va concrètement se traduire par de nouvelles actions de formation.

Définie par les instances régionales et conçue par la délégation et des groupes d'experts, cette offre de formation permet de :

- > poursuivre les actions nationales et régionales « clés en main » déjà engagées au sein du territoire, et en particulier le dispositif d'accompagnement à la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) qui connaît un franc succès;
- > présenter de nouvelles actions de formation telles que les Formations d'adaptation à l'emploi (FAE) des adjoints des cadres hospitaliers, des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers et des assistants médico-administratifs, des formations conduisant à l'obtention de l'Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence (AFGSU) et les formations conduisant à la certification de compétences numériques (PIX).

Afin de faciliter la gestion de la formation, l'Anfh vous mettra à disposition, l'outil d'achat en ligne « LA ForMuLE », vous permettant d'avoir accès à toutes les formations disponibles à l'échelle du territoire francilien et de sécuriser vos pratiques d'achat en matière de formation.

La suppression du retour automatique aux établissements (budget M) permettra de **dynamiser davantage encore** le Fonds régional d'accompagnement des plans (FRAP) visant à financer des dispositifs de formation au-delà du budget des établissements et répondant à des projets ambitieux et innovants.

Évolutive et adaptable, tout au long de l'année, cette offre s'enrichira encore d'actions complémentaires.

Pour vous permettre de disposer de nouvelles actions de formation, nous vous invitons d'ailleurs à nous faire remonter vos besoins et attentes en la matière.

Nous espérons vivement que l'année 2021 vous permettra de **reprendre massivement le chemin de la formation**. Nous vous souhaitons à toutes et à tous de beaux échanges de pratiques en formation.

Claudie FARDO
Déléguée régionale

Leila DJERAYE
Présidente régionale 2020

Nos valeurs à votre service

L'Anfh est l'OPCA de la Fonction publique hospitalière, animée par trois valeurs structurantes : le paritarisme, la proximité et la solidarité.



Le paritarisme

À l'échelle régionale et nationale, les instances de l'Anfh sont conjointement administrées par les représentants des établissements et les organisations syndicales.



La proximité

Nous proposons aux agents de la Fonction publique hospitalière des services de proximité adaptés aux spécificités territoriales. Cette proximité se traduit notamment par des actions de formation délocalisées pour permettre aux agents de bénéficier de formations au plus près des établissements adhérents.



La solidarité

La solidarité exercée entre les établissements et la mutualisation des fonds permet à toutes les structures de bénéficier de services et de formations de qualité.

« Plus de 1000 administrateurs bénévoles, le siège social et les 26 délégations territoriales s'engagent depuis 1974 pour développer les compétences de tous les métiers exercés au sein du secteur sanitaire, social et médico-social »

Présentation

Qu'est-ce qu'une action de formation régionale ?

Une offre de formation proposée et financée sur les fonds mutualisés de l'Anfh Île-de-France

Un service exclusivement réservé aux établissements adhérents à l'Anfh

Des actions de formation qui permettent aux agents de partager et d'échanger sur leurs pratiques professionnelles

La vocation du pôle Actions régionales



Sécuriser vos achats de formation

- En respectant les procédures d'achats publics.
- En associant des experts métiers issus de vos établissements pour chaque nouvelle thématique développée.
- En allégeant les formalités administratives grâce aux outils mis à disposition : plateforme d'achats, Alfresco, LA ForMuLE Anfh, ...



Apporter une expertise en ingénierie de formation

- En vous proposant notre expertise sur la construction de vos projets de formation.
- En assurant une veille sur les actualités juridiques, pour adapter notre offre à vos besoins.
- En portant une attention particulière à la qualité des formations proposées.



Vous aider à optimiser votre plan de formation

- En vous proposant un accompagnement pour une utilisation optimale de notre offre au regard de votre plan de formation.
- En diversifiant les modalités de mise en œuvre : dans nos locaux et au sein de votre établissement.

Présentation

Une équipe à votre service

Encadrement



Claudie FARDO

Déléguée régionale

- > 01 53 82 87 80
- > c.fardo@anfh.fr



Mathieu GASNIER

Délégué régional adjoint

- > 01 53 82 87 94
- > m.gasnier@anfh.fr

Les assistantes



Olga BENJEBARA

- > 01 53 82 87 86
- > o.benjebara@anfh.fr



Lina DJEBARI

- > 01 53 82 87 88
- > l.djebari@anfh.fr

Les conseillers en gestion de fonds – en charge des plans de formation



Malika AL MOUTAOUKIL

- > 01 53 82 84 92
- > m.almoutaouakil@anfh.fr



David MEN

- > 01 53 82 87 87
- > d.men@anfh.fr



Lucie CAUVIN

- > 01 53 82 84 94
- > l.cauvin@anfh.fr



Murielle PHILIPPE

- > 01 53 82 82 37
- > m.philippe@anfh.fr



Aurélie GRENIER

- > 01 53 82 82 38
- > a.grenier@anfh.fr



Viviane SOUMBOU

- > 01 53 82 87 97
- > v.soumbou@anfh.fr



Dina MARTINS

- > 01 53 82 87 81
- > d.martins@anfh.fr

Les conseillères en gestion de fonds - en charge des enveloppes spécifiques du guichet unique



Sandra MENDES

- > 01 53 82 82 34
- > s.mendes@anfh.fr



Sokunthea SIV

- > 01 53 82 87 85
- > s.siv@anfh.fr

**Les conseillers des dispositifs individuels –
en charge des congés de formation professionnelle,
VAE, bilans de compétences et CEP**



Manal ABDELLI

Conseillère en dispositifs individuels

- > 01 53 82 82 36
- > m.abdelli@anfh.fr



Élise MONTI TREMBLEAU

Conseillère en gestion de fonds

- > 01 53 82 84 91
- > e.monti@anfh.fr



Véronique BONET

*Assistante pour les dispositifs individuels
de formation*

- > 01 53 82 87 84
- > v.bonet@anfh.fr



Olivia SAMBIN

Conseillère en gestion de fonds

- > 01 53 82 82 35
- > o.sambin@anfh.fr



Patricia DA SILVA

Conseillère en gestion de fonds

- > 01 53 82 87 83
- > p.dasilva@anfh.fr



Elisabeth VASS

Conseillère en gestion de fonds

- > 01 53 82 87 96
- > e.vass@anfh.fr



Stéphanie ABOUT

Conseillère formation

- > 01 53 82 84 96
- > s.about@anfh.fr



Julie CAVADINI

Conseillère en gestion de fonds

- > 01 53 82 87 82
- > j.ridel@anfh.fr
- > iledefrance.formation@anfh.fr



José PIRES

Conseiller formation

- > 01 53 82 87 92
- > j.pires@anfh.fr



Mustapha LEKBIR

Conseiller en dispositifs individuels

- > 01 53 82 82 33
- > m.lekbir@anfh.fr



Gladys STEONE

Conseillère formation

- > 01 53 82 84 93
- > g.steone@anfh.fr

Présentation

Les modalités d'organisation des formations

	Actions de formation régionales classiques	Actions de formation régionales délocalisées	Reprises sur plan
Quel financement ?	Sur les fonds mutualisés Anfh	Sur les fonds mutualisés Anfh. Attention, en dessous de 8 agents présents, les frais pédagogiques seront imputés sur votre plan de formation.	Sur votre plan de formation
Quel besoin ?	Pour des besoins individuels	Pour des besoins collectifs	Pour des besoins collectifs et individuels pour les formations obligatoires
Avec qui ?	Des agents de différents établissements	Les agents de votre établissement / GHT / GCSMS / établissements limitrophes	
Où ?	Dans les locaux de l'Anfh Île-de-France	Dans vos locaux	
Quel type de formations ?	Toutes les formations du PAR	Toutes les formations du PAR	Toutes les formations du PAR et toutes les formations achetées par les autres délégations Anfh.
Comment en bénéficier ?	Envoi de la fiche d'inscription (cf. page 152 ou téléchargeable sur notre site internet) dûment complétée, tamponnée et signée à l'adresse iledefrance.formation@anhf.fr .	Envoi du formulaire de demande (cf. page 153 ou téléchargeable sur notre site internet) dûment complété, tamponné et signé à l'adresse iledefrance.formation@anhf.fr . Au plus tard le 6/11/2020 pour les demandes du 1 ^{er} semestre 2021. Au plus tard le 30/04/2021 pour les demandes du 2 ^e semestre 2021.	Se rendre sur l'outil LA ForMuLE Anfh, rechercher la formation qui vous intéresse et passer la commande d'une ou plusieurs sessions en émettant un bon de commande directement auprès de l'organisme de formation.
Modalités de confirmation	Maximum 1 semaine après réception de votre demande, l'Anfh vous envoie un mail de confirmation en fonction des places disponibles. Environ 1 mois avant le début de la formation, l'Anfh envoie un courrier. Il vous revient de donner à chaque agent inscrit : <ul style="list-style-type: none">- la convocation ;- la fiche programme correspondante ;- le formulaire de demande de remboursement.	Un courrier vous sera envoyé pour vous indiquer les accords de prise en charge : <ul style="list-style-type: none">- fin novembre pour les demandes du 1^{er} semestre 2021 ;- début mai pour les demandes du 2^e semestre 2021. Pour confirmer la prise en charge, vous devrez IMPÉRATIVEMENT nous transmettre : <ul style="list-style-type: none">- les dates planifiées (pour l'émission du bon de commande auprès du prestataire) ;- la liste des stagiaires inscrits.	En fonction de vos pratiques internes.
Comment annuler la demande ?	Envoyer un mail le plus tôt possible à l'adresse iledefrance.formation@anhf.fr . Attention, si l'information n'est pas transmise au moins 2 jours avant la formation, vos prochaines demandes pourront être considérées comme non prioritaires. Tout remplacement d'agent doit être validé par l'Anfh en amont de la formation.	Envoyer un mail au plus tard 2 semaines avant le début de la formation à l'adresse iledefrance.formation@anhf.fr . Passé ce délai, l'Anfh se réserve le droit de vous demander de régler la facture sur les fonds propres de votre établissement.	Vous référer aux obligations contractuelles. Pour plus d'information, contacter la délégation.

L'Anfh vous accompagne dans vos achats de formation

Deux approches pour accompagner les adhérents en matière d'achat de formation et respecter les règles définies par le Code de la commande publique.

1. Une offre de formation clés en main

L'Anfh est une **centrale d'achat de formation à but non lucratif**, assurant une activité d'intermédiaire et non de grossiste. Ainsi, au sens du Code de la commande publique, l'Anfh libère les établissements de leur obligation de mise en concurrence (pour les achats de formation qui ont déjà été réalisés par l'Association). Chaque établissement peut donc passer commande directement auprès des prestataires retenus par l'Anfh pour bénéficier de l'offre de formation complète et achetée aux plans régional et national, sans aucun surcoût, dès lors que l'offre est accessible sur la région Île-de-France.

Le nouvel outil en ligne «**LA ForMuLE Anfh**» (pour «**Les Achats de Formation Mutualisés en Ligne pour les Établissements adhérents de l'Anfh**») permettra de :

- visualiser l'ensemble de l'offre de formations achetées par l'Anfh et ouvertes aux établissements d'Île-de-France ;
- passer une commande de formation, sans nouvelle mise en concurrence.

–
À tout moment, votre conseiller formation est disponibles pour toute demande d'informations ou de conseils à propos des formations présentes dans «LA ForMuLE Anfh» et pour vous accompagner sur la prise en main de cet outil.

2. Des outils et services d'aide à la passation des marchés de formation

L'Anfh continue à mettre à disposition des établissements adhérents divers outils et services d'aide à la passation des marchés publics de formation **gratuitement**.

- **La base documentaire Alfresco**, qui propose des modèles de Documents

de consultation des entreprises (DCE) intégrant des conditions générales d'achat plus favorables que celles proposées par les prestataires (elles remplacent les conventions de formation signées avec les prestataires), des modèles de cahiers des charges, grilles d'analyse, des mails et courriers-types pour échanger avec les organismes de formation à chaque étape du processus d'achat...

- **La plateforme d'achat de formation**, qui permet de dématérialiser la gestion de l'ensemble de la procédure d'achat et de conclure des marchés par voie électronique (attention cependant à respecter les procédures internes d'achat fixées par votre établissement). Aujourd'hui, plus de 4200 organismes de formation sont inscrits sur cette plateforme.

- **Des journées et ateliers de mise en pratique** sur l'achat public de formation peuvent être organisés pour s'entraîner à l'utilisation de la plateforme d'achat ou en appui à la mise en place d'une organisation partagée au sein du GHT...
- **Une veille réglementaire et un accompagnement à l'utilisation des outils achats** de l'Anfh, pour un mot de passe oublié, un accompagnement téléphonique lors de la 1^{re} connexion ou lors de la publication de la 1^{re} consultation...

- **Un accompagnement en matière d'ingénierie de formation**, réalisé par les conseillers formation de la délégation pour tous les achats de formation.

–
Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le conseiller formation de la délégation Anfh Île-de-France référent de votre établissement.

Présentation

Modalités de remboursement des frais de déplacement des stagiaires

Il revient aux stagiaires de transmettre au service formation leur formulaire de demande de remboursement spécifique pour les actions régionales dûment complété, avec les justificatifs (tickets de caisse, notes de repas, reçus SNCF ou titres de transport).

Une fois signée et avec le cachet de l'établissement, cette demande de remboursement et les justificatifs doivent être transmis à la délégation dans un délai de 30 jours suivant la formation à l'adresse iledefrance.formation@anfh.fr. En cas de première demande de remboursement de frais de déplacement ou d'un changement de compte et afin d'accélérer le paiement, nous vous remercions de joindre impérativement un Relevé d'identité bancaire (RIB) ou postal (RIP) lors de l'envoi de votre demande de remboursement.

Attention

Toute demande de remboursement (pour une formation 2020) reçue après le 15 janvier 2021 ne pourra être traitée.

1. Remboursement des frais de restauration

Pour les formations organisées dans les locaux de la délégation:

le déjeuner des stagiaires sera géré et directement réglé par l'Anfh. Ainsi, aucune demande de remboursement de repas ne pourra être réclamée par les stagiaires.

Pour les formations délocalisées:

seules les demandes de remboursement des stagiaires issus d'un établissement qui n'accueille pas la formation pourront être traitées, dans la limite de 17,50 € par jour de formation, et uniquement sur présentation des justificatifs.

2. Remboursement des frais de déplacement

Pour les déplacements en transports en commun

Références : décret n° 92-566 du 25 juin 1992, décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, arrêté du 3 juillet 2006

La délégation remboursera les stagiaires sur la base du tarif 2^e classe SNCF et sur présentation du billet de train. Le remboursement de ces frais ne sera pas possible si le stagiaire utilise une carte d'abonnement.

Pour les déplacements en véhicule personnel

Remboursement effectué à partir du barème correspondant au Bulletin officiel des impôts de l'année 2020 en fonction de la puissance fiscale du véhicule. La fourniture de la photocopie de la carte grise du véhicule est impérative.

Puissance administrative (en CV)	Distance (d) jusqu'à 5000 km	Distance (d) de 5001 km à 20000 km	Distance (d) au-delà de 20000 km
3 CV et moins	$d \times 0,41$	$(d \times 0,245) + 824$	$d \times 0,286$
4 CV	$d \times 0,493$	$(d \times 0,277) + 1082$	$d \times 0,332$
5 CV	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1188$	$d \times 0,364$
6 CV	$d \times 0,568$	$(d \times 0,32) + 1244$	$d \times 0,382$
7 CV et plus	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1288$	$d \times 0,401$

1.

Groupement hospitalier de territoire



Axe 1

Groupement hospitalier de territoire (GHT)

Sommaire

> Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT	13
> Élaboration et mise en œuvre du plan de formation.....	14
> La coordination de la formation continue au sein d'un GHT.....	15
> Manager à l'échelle d'un GHT	16
> Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour du projet médical partagé (PMP) et du projet de soins partagé (PSP)	17
> Parcours de formation à destination des agents en charge des systèmes d'information hospitaliers.....	18
Module 1: Évolution des SI dans le cadre des GHT	19
Module 2: La conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI.....	20
Module 3: Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes.....	21
Module 4: Auditabilité des SI dans le cadre des GHT.....	22
Module 5: Urbanisation du Système d'information convergent (SIC) d'un GHT	23
Module 6: sécurité des SI et protection des données dans le cadre d'un GHT	24
> Parcours de formation achat GHT	25
Module 1: Les fondamentaux de l'achat public en GHT.....	26
Module 2: Le management et l'animation de la fonction achats en GHT	27
Module 3: Le contrôle de gestion achats en GHT.....	28

Légende des pictogrammes

-  **N** Nouveauté
-  Formation disponible uniquement en intra-établissement
-  Formation destinée au personnel médical

Axe 1

Groupement hospitalier de territoire (GHT)

Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

2 jours consécutifs +
1h30 de suivi par classe
virtuelle à 6 mois

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
04/06/2021

COÛT DE LA FORMATION

2950 € TTC

Public

Animateurs de la coordination du plan de formation du GHT.

Objectifs

Impulser la démarche de coordination de la formation au sein du GHT

- > 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

- > 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.
- > Le développement de la posture d'animateur en co-définissant son rôle et ses missions autour de trois axes de compétences : compétences technique, organisationnelles et sociales.
- > L'acceptation du changement.
- > 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 selon la méthode du « World café ».
- > La préparation de l'évaluation de l'impact et des effets de la communication.
- > L'organisation d'un planning de mise en œuvre.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Élaboration et mise en œuvre du plan de formation.
- > La coordination de la formation continue au sein d'un GHT.

Axe 1

Groupement hospitalier de territoire (GHT)

Élaboration et mise en œuvre du plan de formation

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

2 jours consécutifs +
1h30 de suivi par classe
virtuelle à 6 mois

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
04/06/2021

COÛT DE LA FORMATION

2950 € TTC

Public

L'ensemble des personnes impliquées dans la formation continue.

Objectifs

Participer, de manière individuelle et collective, à l'élaboration et la mise en œuvre stratégique et opérationnelle du plan de formation dans le cadre du GHT

- > 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 des outils communs et partagés.
- > Communiquer sur les évolutions liées à la coordination de la formation continue.

Programme

- > Introduction aux GHT : objectifs, enjeux, échéances, moyens, textes réglementaires, acteurs et rôles.
- > Atelier pratique : identification des évolutions dans les postes de chaque acteur.
- > 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 de plans partagés.
- > Atelier pratique autour des outils à modéliser : 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 et 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.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT.
- > La coordination de la formation continue au sein d'un GHT.

Axe 1

Groupement hospitalier de territoire (GHT)

La coordination de la formation continue au sein d'un GHT

ORGANISMES

Offre multi-attributaire
CNEH ou Ernst & Young

DURÉE

3 à 6 jours en fonction de
l'organisme retenu

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
05/02/2021

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction de
l'organisme retenu
(de 5 490 à 8 490 € TTC)

Public

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

Objectifs

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

- > S'approprier les éléments réglementaires de la réforme GHT.
- > Réaliser le diagnostic de son processus de formation continue.
- > Partager au niveau du GHT les diagnostics et, parmi les éléments communs identifiés dans le diagnostic, définir ceux à mutualiser.
- > Définir les rôles de chaque établissement dans la coordination.
- > Co-construire par GHT un plan d'action pour la mise en place de la coordination.
- > Définir un plan de communication destiné aux personnels et instances des établissements du GHT.
- > Décliner le projet médical partagé dans le plan de formation des établissements.
- > Participer avec la délégation régionale à l'organisation du réseau des établissements supports des GHT de la région.

Programme

- > Éléments de contexte et réglementation autour de la réforme des GHT.
- > Les outils de diagnostic territorial.
- > La construction d'un plan d'actions...

Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.

Pour plus d'informations, contactez la délégation.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT.
- > Élaboration et mise en œuvre du plan de formation.



Manager à l'échelle d'un GHT

ORGANISME

Offre multi-attributaire
Dr Giraud ou SPH Conseil

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
07/02/2023

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction de
l'organisme retenu
(de 3270 à 4260 € TTC)

Public

Tous professionnels, y compris médicaux, en situation de responsabilité managériale au sein d'un GHT.

Objectifs

Mettre en place les techniques et méthodes managériales adaptées à un exercice territorialisé

- > Promouvoir auprès de ses équipes des modèles de « leadership » décloisonnés, collaboratifs et transversaux permettant un développement organisationnel.
- > Faciliter l'appropriation d'outils adaptés à chaque manager de santé quel que soit le mode d'exercice (cadres de santé, cadres administratifs et techniques, chefs de pôles, chefs de services, responsables d'unités, présidents et représentants de CME, directeurs).
- > Proposer un plan d'action pour passer d'une vision statique par établissement à une vision dynamique d'équipe par territoire.
- > Développer les conditions propices à l'émergence d'innovations managériales et organisationnelles au sein d'une communauté.

Des objectifs plus spécifiques sont à prévoir en fonction de l'organisme retenu.

Programme

- > La gestion du changement.
- > La posture du leadership.
- > La gestion d'équipe pluriprofessionnelle.
- > Le développement d'un plan d'action pour le territoire...

Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.

Pour plus d'informations, contactez la délégation.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions.
- > Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour du projet médical partagé (PMP) et du projet de soins partagé (PSP).
- > Vie professionnelle en équipe hospitalière.



Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour du projet médical partagé (PMP) et du projet de soins partagé (PSP)

ORGANISME

Offre multi-attributaire
CESIFORM ou Infor Santé

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
05/12/2021

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction de
l'organisme retenu
(de 3360 à 3820 € TTC)

Public

Professionnels des établissements de la FPH issus d'un GHT : personnels de direction, responsables médicaux, encadrement, responsables de secteurs d'activité, professionnels assurant des fonctions transversales, personnels soignants...

Cette formation est proposée dans le cadre d'une démarche collective d'équipe.

Objectifs

- > Maîtriser les notions de « filière de soins », « parcours de soins », « chemins cliniques », « gouvernance et management par la clinique ».
- > Organiser collectivement les niveaux d'intervention et les interactions afin de sécuriser la prise en charge du patient.
- > Comprendre la méthodologie du raisonnement clinique partagé.
- > S'approprier les étapes de la méthodologie de construction des plans de soins type et chemins cliniques.
- > Déterminer collectivement les modes d'évaluation pertinents et adaptés au GHT pour mesurer l'efficacité des organisations en place.
- > Utiliser des techniques et outils d'animation de groupes pluriprofessionnels.
- > Établir collectivement un plan de communication.

Prérequis

Le public participant doit avoir connaissance du projet médical et du projet de soins de son GHT.

Programme

- > La notion de parcours : définition, typologie, intérêt et méthodologie du chemin clinique.
- > Les principes et la structuration d'un parcours de soins.
- > La méthodologie de construction du chemin clinique à partir des plans de soins .
- > La prise en charge graduée et la structuration du PSP (Plan de soins personnalisé).
- > La communication et les systèmes d'information au sein d'un GHT...

***Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.
Pour plus d'informations, contactez la délégation.***

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions.
- > Manager à l'échelle d'un GHT.
- > Vie professionnelle en équipe hospitalière.



Parcours de formation à destination des agents en charge des systèmes d'information hospitaliers

ORGANISME

CNEH

COÛT DE LA FORMATION

Les coûts pédagogiques sont intégralement pris en charge par l'Anfh sur les fonds mutualisés nationaux

Contexte

La mutualisation des Systèmes d'information (SI) et l'objectif de convergence dans le cadre des GHT ont des impacts sur plusieurs dimensions des SI: stratégie, processus de travail, fonctions offertes et applications, RH et infrastructures. En collaboration avec la DGOS, l'Anfh propose un parcours de formation modulaire destiné à accompagner les personnels en charge des SI dans l'appropriation et la mise en œuvre de ce nouveau cadre de travail.

Public

Tous les agents en charge des systèmes d'information du GHT.

Principe

Les participants peuvent s'inscrire aux modules, en fonction des missions qu'ils exercent.

Parcours

Le parcours de formation, élaboré par un groupe de travail associant l'Anfh, la DGOS et les professionnels des SI, et assuré par le CNEH, combine:

- > 1 tronc commun destiné à l'ensemble des équipes SI visant une compréhension commune des enjeux des GHT;
- > 4 modules thématiques destinés à accompagner les directions, responsables ou équipes, selon leurs missions: conduite du changement, étude d'opportunité du recours à des prestataires / services externes, auditabilité des SI;
- > 1 module spécifique sur la sécurité des SI et protection des données dans le cadre d'un GHT.

MODULE 1 (1 JOUR)

Évolutions des SI
dans le cadre des GHT

MODULE 2 (2 JOURS)

Conduite du changement
dans le cadre des GHT

MODULE 3 (1 JOUR)

Mutualisation/
externalisation

MODULE 4 (1 JOUR)

Auditabilité
des SI

MODULE 5 (2 JOURS)

Urbanisation
du SI convergent

MODULE 6 (2 JOURS)

SSI et protection
des données



Parcours de formation SI GHT

Module 1: Évolution des SI dans le cadre des GHT

ORGANISME

CNEH

DURÉE

1 jour

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
24/08/2021

COÛT DE LA FORMATION

1600 € TTC si moins
de 20 stagiaires
3200 € TTC si plus
de 20 stagiaires - Pris en
charge par l'Anfh

Public

L'ensemble des personnes intervenant sur les SI dans le cadre des GHT, personnels des SI.

Objectifs

- > Fédérer les équipes pour une compréhension commune des enjeux des GHT.
- > Appréhender les fondamentaux du GHT et disposer de repères juridiques.
- > Comprendre les enjeux opérationnels de la mise en œuvre d'un GHT.

Programme

- > Les fondamentaux des GHT : appréhender les enjeux et les dispositions en vigueur en matière de GHT.
- > Le contexte réglementaire spécifique aux fonctions mutualisées ayant un impact sur la fonction SI.
- > Les enjeux des SI dans le cadre des GHT.
- > Les outils officiels à disposition.
- > Les axes prioritaires de travail préparatoires à la convergence des SI.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

Parcours de formation SI GHT

- > Module 2 : La conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI.
- > Module 3 : Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes dans le cadre des GHT.
- > Module 4 : Auditabilité des SI dans le cadre des GHT.
- > Module 5 : Urbanisation du Système d'information convergent (SIC) d'un GHT.
- > Module 6 : SSI et protection des données dans le cadre d'un GHT.



Parcours de formation SI GHT

Module 2 : La conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI

ORGANISME

CNEH

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
28/08/2021

COÛT DE LA FORMATION

3200 € TTC - Pris en
charge par l'Anfh

Public

Les personnes exerçant une fonction d'encadrement dans le cadre des SI au sein d'un GHT.

Objectifs

- > Appliquer une conduite du changement adaptée au contexte spécifique de la convergence des SI dans le cadre du GHT.
- > Disposer des outils adaptés à la mise en œuvre de cette conduite du changement.

Prérequis

Avoir suivi le module 1 : Évolution des SI dans le cadre des GHT.

Programme

- > Les enjeux du changement dans le cadre des GHT.
- > Les différentes parties prenantes.
- > Les leviers et les freins au changement.
- > Les besoins issus du projet médical partagé et du projet de soins partagé dans la stratégie de convergence du SI.
- > Les différents modèles organisationnels et de gouvernance selon le contexte du GHT.
- > La réalisation d'une cartographie de l'existant en lien avec les différents services concernés (RH, achats...).
- > L'évolution des métiers et des compétences dans le cadre du groupement avec les services RH.
- > Les outils de conduite du changement pour les SI dans le cadre du GHT.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

Parcours de formation SI GHT

- > Module 1: Évolution des SI dans le cadre des GHT.
- > Module 3: Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes dans le cadre des GHT.
- > Module 4: Auditabilité des SI dans le cadre des GHT.
- > Module 5: Urbanisation du Système d'information convergent (SIC) d'un GHT.
- > Module 6: SSI et protection des données dans le cadre d'un GHT.



Parcours de formation SI GHT

Module 3 : Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes

ORGANISME

CNEH

DURÉE

1 jour

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
04/05/2021**COÛT DE LA FORMATION**1700 € TTC - Pris en
charge par l'Anfh**Public**

Personnes amenées à conduire des études d'opportunité en matière d'internalisation ou externalisation d'activité en lien avec la fonction SI.

Objectifs

> Évaluer l'opportunité du recours à des prestataires et/ou services externes.

Prérequis

Avoir suivi le module 1 : Évolution des SI dans le cadre des GHT.

Programme

- > Les concepts fondamentaux d'analyse d'un recours à des services ou prestataires externes.
- > La pertinence ou non (bénéfice/risque) du recours à certains services ou prestataires externes, dans un contexte de GHT.
- > Les impacts du recours à certains services ou prestataires externes sous toutes ses dimensions.
- > Les outils nécessaires à toutes les phases du projet : de l'étude d'opportunité au pilotage.
- > Les indicateurs (qualité, ROI...).

Vous pouvez aussi être intéressé par...**Parcours de formation SI GHT**

- > Module 1 : Évolution des SI dans le cadre des GHT.
- > Module 2 : La conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI
- > Module 4 : Auditabilité des SI dans le cadre des GHT.
- > Module 5 : Urbanisation du Système d'information convergent (SIC) d'un GHT.
- > Module 6 : SSI et protection des données dans le cadre d'un GHT.



Parcours de formation SI GHT

Module 4 : Auditabilité des SI dans le cadre des GHT

ORGANISME

CNEH

DURÉE

1 jour

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
28/08/2021

COÛT DE LA FORMATION

1600 € TTC - Pris en
charge par l'Anfh

Public

Tout public SI concerné par la mise en œuvre d'un cadre normatif appliqué au système d'information hospitalier.

Objectifs

- > Appréhender le cadre normatif appliqué au SIH et sa déclinaison au sein du GHT.
- > Connaître la méthode et les outils associés pour mener une démarche d'auditabilité des SI.

Prérequis

Avoir suivi le module 1 : Évolution des SI dans le cadre des GHT.

Programme

- > Le cadre normatif des systèmes d'information dans le cadre de la mise en place des GHT.
- > Les éléments communs aux différents référentiels afférents à ce cadre normatif.
- > Les impacts sur les différents acteurs au sein du GHT.
- > Les outils associés dans le cadre du GHT.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

Parcours de formation SI GHT

- > Module 1: Évolution des SI dans le cadre des GHT.
- > Module 2: La conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI.
- > Module 3: Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes.
- > Module 5: Urbanisation du Système d'information convergent (SIC) d'un GHT.
- > Module 6: SSI et protection des données dans le cadre d'un GHT.



Parcours de formation SI GHT

Module 5 : Urbanisation du Système d'information convergent (SIC) d'un GHT

ORGANISME

CNEH

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
04/05/2021**COÛT DE LA FORMATION**5700 € TTC - Pris en
charge par l'Anfh**Public**

Équipe de direction, directeurs SI, responsables des SI et tout public concerné par l'urbanisation des SI.

Objectifs

- > Comprendre le contexte général et les enjeux de l'urbanisation dans le cadre du GHT.
- > Maîtriser les principes méthodologiques et les outils nécessaires à un projet d'urbanisation des SI.

Prérequis

Avoir suivi le module 1 : Évolution des SI dans le cadre des GHT.

Programme

- > Les grands chantiers qui touchent à la convergence (techniques et fonctionnels).
- > Les impacts techniques et organisationnels au niveau du GHT et définition des évolutions nécessaires selon le contexte et dans un mode projet.
- > L'outillage d'un projet d'urbanisation et de cartographie.
- > La définition d'un plan d'actions adapté au GHT.

Vous pouvez aussi être intéressé par...**Parcours de formation SI GHT**

- > Module 1 : Évolution des SI dans le cadre des GHT.
- > Module 2 : La conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI.
- > Module 3 : Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes.
- > Module 4 : Auditabilité des SI dans le cadre des GHT.
- > Module 6 : SSI et protection des données dans le cadre d'un GHT.



Parcours de formation SI GHT

Module 6 : sécurité des SI et protection des données dans le cadre d'un GHT

ORGANISME

CNEH

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
04/12/2021

COÛT DE LA FORMATION

2750 € TTC - Pris en
charge par l'Anfh

Public

Responsables sécurité des SI (RSSI) ou personnels associés.

Objectifs

- > Connaître l'actualité de la cyber insécurité numérique.
- > Appréhender le cadre normatif en matière de sécurité des SI, protection des données et hébergement des données de santé, politique d'identitovigilance.
- > Identifier le rôle et les missions du RSSI et du DPO dans la gouvernance générale du GHT.
- > Harmoniser la politique sécurité des SI au niveau du GHT au regard de l'existant.
- > Maîtriser la sécurité des SI opérationnelle.

Prérequis

Avoir suivi le module 1 : Évolution des SI dans le cadre des GHT.

Programme

- > L'actualité de la cyber insécurité numérique.
- > GHT ou groupements publics et privés : comprendre et modéliser la gouvernance politique de la sécurité des SI.
- > Les missions du RSSI et des référents sécurité des SI dans les nouveaux contextes.
- > La gouvernance technique et opérationnelle de la sécurité des SI : processus et outils.
- > Le schéma directeur sécurité des SI multi-entités ou le « chapitre sécurité des SI » du schéma directeur SI.
- > La sécurité des SI opérationnelle.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

Parcours de formation SI GHT

- > Module 1: Évolution des SI dans le cadre des GHT.
- > Module 2: La conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI.
- > Module 3: Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes.
- > Module 4: Auditabilité des SI dans le cadre des GHT.
- > Module 5: Urbanisation du Système d'information convergent (SIC) d'un GHT.

Axe 1

Groupement hospitalier de territoire (GHT)

Parcours de formation achat GHT

ORGANISME

CKS Santé

COÛT DE LA FORMATION

Les coûts pédagogiques sont intégralement pris en charge par l'Anfh sur les fonds mutualisés nationaux

Contexte

La mise en place des GHT a induit un fort bouleversement de la fonction achats. Le transfert de compétences des établissements parties vers l'établissement support pour les étapes de passation du marché a modifié les rôles et responsabilités de chacun. Si l'objectif de mutualisation des achats en GHT au 1^{er} janvier 2018 a été globalement atteint, les établissements support et parties doivent encore davantage structurer leur organisation et clarifier les rôles/processus permettant de mettre en œuvre de nouveaux leviers d'efficience. En collaboration avec la DGOS, l'Anfh souhaite ainsi accompagner les agents des fonctions achats des GHT et les directeurs d'établissements, dans la mise en œuvre de la fonction achats mutualisée et la préparation des prochaines échéances réglementaires.

L'offre de formation, élaborée par un groupe de travail associant l'Anfh, la DGOS et les professionnels de l'achat, comporte 3 modules destinés à des publics différents.

Principes

- > Un cadrage préalable entre le GHT, CKS Santé et l'Anfh pour préciser le contexte des GHT, prioriser les objectifs pédagogiques et choisir les cas pratiques, dans le cadre des programmes définis.
- > Des modules spécifiques au contexte du GHT, complémentaires aux dispositifs et parcours « acheteur » professionnalisants déjà proposés par l'Anfh.
- > Des temps dédiés à l'échange et au partage de pratiques.
- > Un retour d'expérience sur des exemples concrets de GHT.
- > Des modules avec intersession pour permettre une mise en application durant la formation.

Parcours

MODULE 1 (1 JOUR)	MODULE 2 (3 JOURS)	MODULE 3 (3 JOURS)
<p>Les fondamentaux de l'achat public en GHT</p> <p>Public: tout acteur ou contributeur de la fonction achats en GHT (acheteur, référent achats, pharmacien—acheteur...) souhaitant renforcer sa culture achats</p>	<p>Le management et l'animation de la fonction achats en GHT</p> <p>Public: managers au sein de la fonction achats: responsables achats, responsables méthodes, référents achats d'établissements</p>	<p>Le contrôle de gestion achats en GHT</p> <p>Public: contrôleurs de gestion achats, responsables méthodes ou directeurs achats en réflexion sur la fonction</p>

Axe 1

Groupement hospitalier de territoire (GHT)

Parcours de formation achat GHT

Module 1: Les fondamentaux de l'achat public en GHT

ORGANISME

CKS Santé

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
04/12/2021

COÛT DE LA FORMATION

1980 € TTC - Pris en
charge par l'Anfh

Public

Tout acteur ou contributeur de la fonction achats en GHT (acheteurs, référents achats, pharmacien-acheteurs...) souhaitant renforcer sa culture achats.

Objectifs

- > Appréhender le contexte et les enjeux associés aux achats publics en GHT.
- > Comprendre et structurer les interfaces des acheteurs avec les interlocuteurs internes au GHT.
- > Maîtriser le processus d'achat public, de la définition du besoin au suivi d'exécution des marchés et à la remontée des gains.

Programme

- > Contexte des marchés publics en GHT.
- > Le rôle de l'acheteur vis-à-vis de ses interlocuteurs internes dans le GHT.
- > La définition de son besoin et son sourcing.
- > Les techniques de négociation.
- > Le 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.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

Dispositif de professionnalisation de la fonction achats au sein de la Fonction publique hospitalière

- > Parcours « court » de formation dans le domaine de l'achat public.
- > Parcours de formation certifiant acheteur leader inscrit au RNCP de niveau II.

Axe 1**Groupement hospitalier de territoire (GHT)****Parcours de formation achat GHT****Module 2: Le management et l'animation de la fonction achats en GHT****ORGANISME**

CKS Santé

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
04/12/2021**COÛT DE LA FORMATION**2970 € TTC - Pris en
charge par l'Anfh**Public**Managers au sein de la fonction achats : responsables achats,
responsables méthodes, référents achats d'établissements.**Objectifs**

- > Analyser son organisation achats et la positionner dans l'organisation du GHT pour en dégager des pistes d'efficience.
- > Organiser et structurer les interfaces du service achats avec ses interlocuteurs internes et externes.
- > Construire des outils de pilotage et d'animation de la fonction achats adaptés à un contexte multi-établissements.

Programme

- > Les enjeux d'une organisation achats mutualisée, les acteurs et leurs rôles.
- > L'autodiagnostic de sa fonction achats GHT.
- > Les outils de gouvernance de la fonction achats.
- > L'animation de la fonction achats dans un contexte de GHT.
- > La réalisation d'un bilan des premières actions lancées et l'identification des points d'amélioration du dispositif de pilotage.
- > La mise en place d'un dispositif efficace de suivi, d'animation et de communication.

Vous pouvez aussi être intéressé par...**Dispositif de professionnalisation de la fonction achats au sein de la Fonction publique hospitalière**

- > Parcours « court » de formation dans le domaine de l'achat public.
- > Parcours de formation certifiant acheteur leader inscrit au RNCP de niveau II.

Axe 1**Groupement hospitalier de territoire (GHT)****Parcours de formation achat GHT****Module 3 : Le contrôle de gestion achats en GHT****ORGANISME**

CKS Santé

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
04/12/2021**COÛT DE LA FORMATION**2970 € TTC - Pris en
charge par l'Anfh**Public**Contrôleurs de gestion achats, responsables méthodes
ou directeurs achats en réflexion sur la fonction.**Objectifs**

- > Positionner le rôle du contrôle de gestion achats et du pilotage de la performance.
- > Identifier les indicateurs de suivi et de pilotage de la fonction achats en vue de construire des tableaux de bord partagés.
- > Mettre en place un dialogue de gestion à l'échelle des établissements et du GHT.

Programme

- > Le rôle du contrôleur de gestion achats ou du responsable de la performance achats.
- > La réalisation d'une cartographie des achats pour piloter les dépenses.
- > Les indicateurs de pilotage de la fonction achats et construire des tableaux de bord pertinents.
- > Le dialogue de gestion avec les services et la direction des finances.
- > La mise en place d'un système qualité achat.
- > La réalisation d'un bilan des premières actions lancées et l'identification des points d'amélioration du dispositif de pilotage.
- > La préparation de la communication.

Vous pouvez aussi être intéressé par...**Dispositif de professionnalisation de la fonction achats au sein de la Fonction publique hospitalière**

- > Parcours « court » de formation dans le domaine de l'achat public.
- > Parcours de formation certifiant acheteur leader inscrit au RNCP de niveau II.

2.

Ressources humaines

Sommaire

> Parcours de formation Conseil en évolution professionnelle (CEP)	31
Module 1A: Module de base	32
Module 1B: Conduite d'entretien.....	33
Module 2A: Rôle et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle.....	34
Module 2B: Mobilisation et participation au réseau des acteurs	35
Module 2C: Les métiers et les statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées aux bassins d'emploi	36
Module 2D: Accompagnement des publics spécifiques	37
Module 2E: Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi: CV, lettre de motivation, ressources documentaires	38
Module 2F: Conseil à la reprise et à la création d'entreprise.....	39
> Dispositif d'accompagnement et de formation au management des métiers, emplois et compétences.....	40
> Être formateur interne occasionnel.....	42
> Intégration des nouveaux modes d'apprentissage dans la politique formation	43
> Reclassement professionnel et reconversion	44
> Sensibilisation des professionnels d'encadrement de la FPH sur leurs rôles et responsabilités dans la mise en œuvre du CPF et du CEP	45
> Formation d'adaptation à l'emploi Adjoint des cadres hospitalier (ACH)	46
> Formation d'adaptation à l'emploi Technicien hospitalier - Technicien supérieur hospitalier (TH-TSH).....	47
> Formation d'adaptation à l'emploi Assistant médico-administratif (AMA)	48
> Accompagnement du développement des compétences et des carrières	49
> Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions	50
> Construire un projet en équipe.....	51
> Vie professionnelle en équipe hospitalière	52

Légende des pictogrammes

-  **N** Nouveauté
-  Formation disponible uniquement en intra-établissement
-  Formation destinée au personnel médical

Parcours de formation

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

ORGANISME

Synergies DCF

Contexte

Les textes réglementaires relatifs à la mise en œuvre du Compte personnel d'activité (CPA) dans la Fonction publique hospitalière ont introduit la possibilité, pour l'agent, de bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet d'évolution professionnelle et d'identifier les différentes actions à mettre en œuvre.

Les textes stipulent que cet accompagnement du CEP peut être assuré par des conseillers/référents formés à cet effet au sein des établissements (conseiller mobilité carrière, conseiller RH, conseiller formation...) ou au sein de l'Anfh.

Afin d'accompagner les établissements dans la mise en œuvre CEP, l'Anfh propose un dispositif modulaire de formation à destination des personnes en charge de sa mise en œuvre. Ce dispositif comprend :

- > un module de base obligatoire (2+2 jours) + un module optionnel sur la conduite d'entretien, permettant aux apprenants de réaliser le niveau 1 du CEP ;
- > 6 modules de spécialisation facultatifs permettant aux apprenants de réaliser le niveau 2 du CEP.

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP

Parcours

Niveau 1 du CEP

Un accueil individualisé

MODULE 1A (4 JOURS)	MODULE 1B (2 JOURS)
Module de base	Conduite d'entretien

Niveau 2 du CEP

Un accompagnement personnalisé

MODULE 2A (3 JOURS)	MODULE 2B (1 JOUR)	MODULE 2C (2 JOURS)
Rôle et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle	Mobilisation et participation au réseau des acteurs	Les métiers et les statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées aux bassins d'emploi
MODULE 2D (1 JOUR)	MODULE 2E (1 JOUR)	MODULE 2F (1 JOUR)
Accompagnement des publics spécifiques	Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi: CV, lettre de motivation, ressources documentaires...	Conseil à la reprise et à la création d'entreprise, motivation, ressources documentaires...

Parcours de formation CEP

Module 1A : Module de base

ORGANISME

Synergies DCF

DURÉE

4 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
20/08/2022**COÛT DE LA FORMATION**

5170 € TTC

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

Objectifs**Être en capacité d'assurer le niveau 1 du CEP auprès des agents de la Fonction publique hospitalière**

- > Appréhender l'organisation du CEP à partir de la réglementation (du général aux spécificités FPH) et les 2 niveaux d'intervention du CEP.
- > Identifier les enjeux et les impacts de la Gestion des ressources humaines sur les projets en évolution professionnelle, identifier les publics spécifiques.
- > Identifier les modalités opérationnelles de la mise en œuvre du CEP et les liens à établir entre les différents dispositifs de formation, les différents acteurs...
- > Respecter les exigences de la fonction de CEP (impartialité, confidentialité...).

Programme

- > Le CEP : la démarche de CEP, les bénéficiaires, le rôle du conseiller, les engagements de chacun.
- > Les deux niveaux de la démarche de CEP.
- > Les fondamentaux de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (notions d'évolution des métiers, de sécurisation des parcours professionnels, de compétences, de publics spécifiques).
- > Les modalités opérationnelles du CEP (les missions de CEP dans l'activité quotidienne et les relations transverses au sein de sa structure...).
- > Les exigences de la fonction de conseil en évolution professionnelle (principes de neutralité, d'impartialité et de confidentialité...).
- > Ateliers de simulation : mise en place d'un entretien d'accueil et d'information (de niveau 1) à partir d'exemples de situations vécues.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Reclassement professionnel et reconversion.
- > Sensibilisation des professionnels d'encadrement de la FPH sur leurs rôles et responsabilités dans la mise en œuvre du CPF et du CEP.

Parcours de formation CEP

Module 1B : Conduite d'entretien

ORGANISME

Synergies DCF

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
20/08/2022**COÛT DE LA FORMATION**

2610 € TTC

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

Objectifs**Conduire un entretien de manière adaptée dans le cadre d'un accompagnement en évolution professionnelle sur les dimensions relationnelles et techniques**

- > Définir ce qu'est un entretien de CEP: les enjeux et les objectifs, identifier les différentes étapes de l'entretien et acquérir une méthodologie.
- > Mobiliser les techniques d'écoute active: questionnement, reformulation, explicitation...
- > Adapter sa posture dans le cadre d'un accompagnement individualisé, définir les limites d'un entretien.
- > Élaborer un compte rendu, une grille d'entretien, définir les modalités de suivi avec le bénéficiaire.

Prérequis

Avoir suivi le parcours de formation CEP - Module 1A : Module de base

Programme

- > Les outils de l'entretien dans le cadre du CEP.
- > Les différentes étapes de l'entretien.
- > Travail en atelier: élaboration de compte-rendu d'entretien (grille d'entretien) à partir d'une trame.
- > L'écoute active comme technique d'accompagnement.
- > Les techniques d'entretien (la reformulation, les questions ouvertes...).
- > Mises en situation: simulation d'un entretien en utilisant les techniques d'entretien travaillées en formation.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Reclassement professionnel et reconversion.
- > Sensibilisation des professionnels d'encadrement de la FPH sur leurs rôles et responsabilités dans la mise en œuvre du CPF et du CEP.

Parcours de formation CEP

Module 2A : Rôle et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle

ORGANISME

Synergies DCF

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
20/08/2022**COÛT DE LA FORMATION**

4190 € TTC

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

Objectifs**Accompagner les agents dans la construction de leur projet d'évolution professionnelle et à la formalisation du plan d'actions associé**

- > Rôle et missions du conseiller en évolution professionnelle.
- > Adopter une posture d'accompagnement et de co-construction du projet d'évolution professionnelle et utiliser les outils adaptés.
- > Définir une stratégie et un plan d'actions avec le professionnel concerné, examiner la faisabilité du projet et les financements possibles.
- > Formaliser un plan d'actions et définir un outil de suivi de réalisation du projet de l'agent.

Prérequis

Avoir suivi le parcours de formation CEP - Module 1A : Module de base.

Programme

- > Rôle et missions du conseiller en évolution professionnelle.
- > Les étapes de la démarche d'accompagnement et de co-construction.
- > La définition d'une stratégie et d'un plan d'actions.
- > L'examen de la faisabilité du projet et les financements possibles.
- > Atelier : à partir d'une situation proposée par le formateur, rédaction d'un plan d'actions sur le document support (trame de plan d'action).
- > Le document de synthèse de la démarche de CEP.
- > Atelier : à partir d'une situation d'accompagnement proposée par le formateur, les stagiaires devront renseigner le document de synthèse.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Reclassement professionnel et reconversion.
- > Sensibilisation des professionnels d'encadrement de la FPH sur leurs rôles et responsabilités dans la mise en œuvre du CPF et du CEP.

Parcours de formation CEP

Module 2B: Mobilisation et participation au réseau des acteurs

ORGANISME

Synergies DCF

DURÉE

1 jour

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
20/08/2022**COÛT DE LA FORMATION**

1530 € TTC

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

Objectifs**Activer les réseaux d'acteurs adaptés (internes à l'établissement, externes au niveau territorial) au projet défini avec l'agent**

- > Cartographier les champs d'expertise et les dispositifs proposés par les différents acteurs.
- > Orienter l'agent vers les acteurs adéquats en fonction de son projet d'évolution professionnelle.
- > Assurer la cohérence de l'intervention des différents acteurs tout au long du projet de l'agent.
- > Identifier les différents financements mobilisables.

Prérequis

Avoir suivi le parcours de formation CEP - Module 1A: Module de base.

Programme

- > Cartographie des différents acteurs du CEP, champ d'expertise et dispositifs proposés.
- > Les réseaux d'acteurs internes à l'établissement (service formation, médecine du travail, le service social du personnel...).
- > Les réseaux d'acteurs externes (espaces régionaux, Pôle Emploi, missions locales...).
- > Atelier en sous-groupe: élaboration d'une cartographie de l'ensemble des acteurs, de leurs champs d'intervention et des dispositifs proposés.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Reclassement professionnel et reconversion.
- > Sensibilisation des professionnels d'encadrement de la FPH sur leurs rôles et responsabilités dans la mise en œuvre du CPF et du CEP.

Parcours de formation CEP

Module 2C : Les métiers et les statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées aux bassins d'emploi

ORGANISME

Synergies DCF

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
20/08/2022**COÛT DE LA FORMATION**

2610 € TTC

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

Objectifs**Appréhender les diversités des métiers et situations statutaires de la FPH ainsi que les spécificités territoriales liées au bassin d'emploi**

- > Identifier le cadre réglementaire général de la FPH.
- > Articuler les projets d'évolution professionnelle interne avec les politiques RH et la GPMC.
- > Faire le lien entre répertoire des métiers, fiches métiers et fiches de poste.
- > Identifier les bassins d'emploi et les spécificités de son territoire (géographique, enclavement, transports...).

Prérequis

Avoir suivi le parcours de formation CEP - Module 1A : Module de base.

Programme

- > Le cadre réglementaire général de la FPH : les statuts particuliers et les filières professionnelles.
- > L'articulation des projets d'évolution professionnelle interne avec les politiques RH et la GPMC.
- > Le lien entre répertoire des métiers, fiches métiers et fiches de poste.
- > L'identification des bassins d'emploi et des spécificités de son territoire .
- > Travail en atelier : création d'une cartographie des bassins d'emploi en lien avec son environnement géographique.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Reclassement professionnel et reconversion.
- > Sensibilisation des professionnels d'encadrement de la FPH sur leurs rôles et responsabilités dans la mise en œuvre du CPF et du CEP.

Parcours de formation CEP

Module 2D : Accompagnement des publics spécifiques

ORGANISME

Synergies DCF

DURÉE

1 jour

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
20/08/2022**COÛT DE LA FORMATION**

1530 € TTC

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

Objectifs**Mettre en œuvre un accompagnement adapté en fonction des publics spécifiques identifiés (handicap, 1^{er} niveau de qualification, inaptitude, seconde partie de carrière...)**

- > Mobiliser les acteurs internes et externes et les dispositifs dédiés.
- > Co-construire un parcours adapté à la situation spécifique.
- > Prévenir les situations de blocage en ajustant sa posture relationnelle et sa communication.

Prérequis

Avoir suivi le module 1A : « Parcours CEP – Module de base ».

Programme

- > Les différents publics spécifiques et les dispositifs d'accompagnement dont :
 - l'agent ayant un 1^{er} niveau de qualification ;
 - l'agent en situation de handicap ou l'agent en situation d'inaptitude au poste de travail ;
 - les agents en seconde partie de carrière.
- > La mobilisation des acteurs internes et externes (le SAMETH, la médecine du travail, le psychologue du travail, service social du personnel, les services RH...).
- > La co-construction d'un parcours adapté à la situation spécifique et la prévention des blocages.
- > Atelier de simulation : réaliser un premier entretien avec un agent ayant un 1^{er} niveau de qualification en demande d'accompagnement.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Reclassement professionnel et reconversion.
- > Sensibilisation des professionnels d'encadrement de la FPH sur leurs rôles et responsabilités dans la mise en œuvre du CPF et du CEP.

Parcours de formation CEP

Module 2E : Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi : CV, lettre de motivation, ressources documentaires

ORGANISME

Synergies DCF

DURÉE

1 jour

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
20/08/2022**COÛT DE LA FORMATION**

1530 € TTC

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

Objectifs**Guider l'agent dans les différents outils de recherche d'emploi**

- > Maîtriser les techniques de rédaction d'une lettre de motivation, d'un CV...
- > Inciter les agents à l'utilisation des réseaux sociaux professionnels.
- > Formuler des conseils de posture et de présentation lors d'une communication orale pour un entretien d'embauche.
- > Encourager une approche créatrice chez l'agent pour qu'il puisse se différencier et valoriser sa candidature.

Prérequis

Avoir suivi le parcours de formation CEP - Module 1A : Module de base.

Programme

- > La rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation
 - Les questions à se poser avant la rédaction d'un CV.
 - Les règles d'or pour la construction d'un CV.
 - La lettre de motivation : la réponse à une offre ou une publication et la candidature spontanée.
- > Travail en atelier : élaboration d'un CV et d'une lettre de motivation.
- > Formuler des conseils de posture et de présentation lors de la communication orale
 - Les différentes formes d'entretien : individuel, devant un jury, ou collectif.
 - Les différentes techniques d'entretien : directif, semi-directif, non directif.
 - Le déroulement de l'entretien : la prise de contact, l'entretien, la conclusion.
 - Les « ruses » de l'entretien : ce qu'il ne faut pas faire durant la recherche d'emploi, durant l'entretien de recrutement.
 - Les questions les plus fréquentes des recruteurs.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Reclassement professionnel et reconversion.
- > Sensibilisation des professionnels d'encadrement de la FPH sur leurs rôles et responsabilités dans la mise en œuvre du CPF et du CEP.

Parcours de formation CEP

Module 2F : Conseil à la reprise et à la création d'entreprise

ORGANISME

Synergies DCF

DURÉE

1 jour

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
20/08/2022**COÛT DE LA FORMATION**

1200 € TTC

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

Objectifs**Appréhender les principes et modalités de reprise ou de création d'entreprise**

- > Identifier les différentes démarches à entreprendre et élaborer son business plan.
- > Identifier les différents acteurs, connaître et mobiliser les réseaux professionnels.
- > Repérer les différents dispositifs de financement.

Prérequis

Avoir suivi le parcours de formation CEP - Module 1A : Module de base.

Programme

- > Appréhender les principes et les modalités de reprise ou de création d'entreprise.
- > Les différentes étapes du business plan.
- > Le choix du statut juridique de sa future entreprise et du régime fiscal.
- > Les déclarations et immatriculations auprès des différents répertoires ou registres.
- > La domiciliation de son entreprise.
- > L'assurance de son entreprise.
- > L'adhésion à une caisse de retraite de salariés obligatoire.
- > L'ouverture d'un compte bancaire dédié à l'entreprise...

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Reclassement professionnel et reconversion.
- > Sensibilisation des professionnels d'encadrement de la FPH sur leurs rôles et responsabilités dans la mise en œuvre du CPF et du CEP.

Dispositif d'accompagnement et de formation au management des métiers, emplois et compétences

ORGANISMES

Offre multi-attributaire

Lot 1: Capitan

ou Grand Angle

Lot 2 : Capitan, GRIEPS,

Inforelec ou Prisma

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au

31/12/2022

Contexte

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). Nombreux sont les établissements à avoir entamé une démarche de management des métiers, des emplois et des compétences. Toutefois, le turn-over des équipes RH et des encadrants, les démarches restant à déployer pour 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 » poussent l'Anfh à poursuivre son appui aux établissements. Ce nouveau dispositif est ainsi 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).

Programme

Le dispositif est composé de 2 lots.

LOT 1	LOT 2
Accompagnement des établissements sur le développement du management des métiers, emplois et compétences.	Formation des encadrants aux entretiens professionnels et de formation et à l'intégration, dans leurs pratiques managériales, du management des compétences.

Pour toute information, contactez un conseiller formation de la délégation.

LOT 1

Accompagnement des établissements sur le développement du management des métiers, emplois et compétences, en lien avec leurs projets sociaux, d'établissements et/ou de territoires.

Objectifs

- > Initier ou relancer une démarche métiers-compétences.
- > Intégrer le management des métiers, emplois et compétences dans les pratiques RH.
- > Construire et pérenniser des processus RH (recrutement, formation, mobilité...).
- > Définir et déployer politique, processus et outils prévisionnels, prospectifs et préventifs.
- > Relier la GPMC aux autres projets RH (QVT, maintien dans l'emploi...).

Public

Les acteurs formés et/ou accompagnés peuvent être :

- > Direction générale, direction des ressources humaines, coordination des soins, directions fonctionnelles...
- > Trios de pôle, encadrement supérieur, encadrement de proximité...
- > Agents RH...

Programme

L'accompagnement s'articule autour de 3 modules.

MODULE 1 DIAGNOSTIC	MODULE 2 FORMATION-ACTION	MODULE 3 APPUI OPÉRATIONNEL/ CONSEIL (SI NÉCESSAIRE)
<p>Objectif: dresser un état des lieux de la situation en termes de GPMC. Proposer un plan d'actions, avec un accompagnement associé.</p>	<p>Objectif: permettre aux acteurs concernés d'acquérir ou de développer des compétences en termes de management des métiers, emplois et compétences.</p>	<p>Objectif: faciliter et outiller la mise en œuvre des actions de management des métiers, emplois et compétences.</p>

LOT 2

Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation et à l'intégration du management des compétences dans leurs pratiques managériales

Objectifs

- > 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/emploi/poste.
- > Savoir évaluer les compétences réelles au regard des compétences attendues et élaborer un plan d'actions 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.

Public

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

Programme

4 offres disponibles:

<p>CAPITAN – FORMATION EN PRÉSENTIEL</p> <ul style="list-style-type: none"> > 2 jours avant les entretiens. > Intersession avec suivi à distance du formateur. > 1 jour de retour d'expériences à l'issue des entretiens. 	<p>GRIEPS – FORMATION MIXTE</p> <ul style="list-style-type: none"> > 2 heures à distance sur la notion de compétence et la GPMC « de A à Z ». > 2 jours en présentiel. > 1 heure à distance sur les bonnes pratiques d'entretien.
<p>INFORELEC – FORMATION EN PRÉSENTIEL</p> <ul style="list-style-type: none"> > 2 jours consécutifs. 	<p>PRISMA – FORMATION MIXTE</p> <ul style="list-style-type: none"> > 0,5 jour à distance sur les notions de GPMC, compétences... > 2 jours en présentiel, avec exploitation des réflexions et travaux réalisés à distance.

Être formateur interne occasionnel

ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Cesiform ou Synergies
DCF

DURÉE

4 jours non consécutifs
(la 4^e journée peut être
suivie à distance, en
fonction de l'offre
retenue)

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
07/04/2024

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction de
l'organisme retenu (de
5088 à 5147,6 € TTC)

Public

Tout professionnel en position de formateur interne occasionnel souhaitant développer ses compétences dans l'organisation et l'animation des sessions de formation.

Objectifs

- > Être sensibilisé aux bases de la formation d'adultes.
- > Concevoir des séquences de formation.
- > Mettre en œuvre une formation et animer un groupe d'apprenants constitué de professionnels selon diverses méthodes pédagogiques.
- > Monter ses supports pédagogiques et les adapter au thème traité et au public visé.
- > Connaître les outils numériques de formation et savoir les utiliser.
- > Réaliser des recherches documentaires.
- > Construire et mener l'évaluation post-formation.

Programme

- > Les principes de l'andragogie.
- > Le rôle et la posture du formateur.
- > Les impacts des besoins de l'apprenant adulte sur la préparation, l'animation des sessions et la posture de l'animateur.
- > Les techniques, outils et supports pédagogiques : traditionnels, innovants, numériques...
- > Les différentes étapes jusqu'à l'évaluation d'une action de formation et les méthodes pédagogiques.
- > La consolidation des acquis sur le terrain avec un retour d'expérience.

Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.

Pour plus d'informations, contactez la délégation.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Intégration des nouveaux modes d'apprentissage dans la politique formation.

Intégration des nouveaux modes d'apprentissage dans la politique formation

ORGANISME

Dinaxio Management

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
04/12/2021

COÛT DE LA FORMATION

2 728 € TTC

Public

Directeurs, DRH, présidents de CME, DAM, membres des CME, directeurs de soins, responsables de formation, responsables DPC, responsables en charge de la qualité, membres des commissions de formation et DPC.

Objectifs

- > Définir la stratégie propice en termes de modes d'apprentissage à promouvoir en réponse aux besoins des professionnels et au service de la politique formation de son établissement.
- > Assurer la mise en œuvre, aussi bien dans la conception d'actions de formation et de parcours de DPC à réaliser au moyen de ressources internes que dans la commande ou le choix d'offres portées par des prestataires.
- > Évaluer l'impact des actions et programmes mettant en œuvre ces différents modes, formats et techniques.

Programme

- > Les nouveaux modes d'apprentissage.
- > Expérimentation en direct (session Klaxoon, MOOC, capsules, parcours...).
- > Travaux en ateliers.
- > L'identification et la sélection des modes d'apprentissage utiles au sein de son établissement.
- > La promotion et la mise en œuvre de nouveaux modes d'apprentissage.
- > Identification de « top-outils » par le public.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Être formateur interne occasionnel.



Reclassement professionnel et reconversion

ORGANISMES

Offre multi-attributaire
ENEIS Conseil ou
Initiative Prévention

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
05/12/2021

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu
(de 2880 à 4425 € TTC)

Public

Personnels de DRH, médecins du travail.

Objectifs

- > Définir le reclassement, la reconversion, l'adaptation au poste de travail.
- > S'approprier la réglementation juridique en vigueur dans le domaine du reclassement et de la reconversion des personnels.
- > Définir les étapes-clés d'un reclassement et d'un dispositif d'accompagnement de préparation à la reconversion.
- > Repérer les outils et dispositifs à mobiliser dans le cadre d'une reconversion professionnelle.
- > Proposer un dispositif d'accompagnement adapté à chaque agent concerné.
- > Informer les personnels d'encadrement et les membres du CHSCT sur la réglementation et les étapes à suivre.

Programme

- > Les notions d'inaptitude, d'invalidité, de reclassement et d'adaptation au poste de travail.
- > La mise en œuvre du reclassement (reconnaissance de l'inaptitude, rôles et compétences des instances médicales...).
- > Les étapes du dispositif d'accompagnement de préparation à la reconversion (pré-diagnostic, analyse de la demande, évaluation des besoins et des orientations possibles de l'agent, deuil du métier, acceptation du changement).
- > Les outils et ressources du dispositif d'accompagnement de reconversion...

Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.

Pour plus d'informations, contactez la délégation.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Sensibilisation des professionnels d'encadrement de la FPH sur leurs rôles et responsabilités dans la mise en œuvre du CPF et du CEP.

Sensibilisation des professionnels d'encadrement de la FPH sur leurs rôles et responsabilités dans la mise en œuvre du CPF et du CEP

ORGANISME

CNEH

DURÉE

9 heures comprenant :

- > un module distanciel – 1h 50 (50 min de consultation de contenus et 1h de travail personnel);
- > un module présentiel – 1 jour (7h).

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 13/12/2022

COÛT DE LA FORMATION

1 400 € TTC

Public

Tout professionnel en position d'encadrement au sein de la FPH (encadrants soignants, administratifs, techniques, logistiques...).

Objectifs

- > Connaître la réglementation en matière de CPF et CEP.
- > Appréhender les rôles et responsabilités de l'encadrement.
- > Adapter sa posture face à un agent demandeur d'un CEP.
- > Articuler le CEP avec l'entretien de formation, l'entretien de carrière, l'entretien d'évaluation.

Programme**Module distanciel (en amont de la formation)**

- > Les nouveaux droits CPF et le CEP.
- > Le rôle de l'encadrement dans la construction des compétences et l'évolution professionnelle des agents.
- > Étude de cas : simulation filmée d'une présentation du dispositif à une équipe par un cadre.

En journée présentielle

- > Les dispositifs CPF et CEP.
- > Les changements opérés par ces nouveaux dispositifs.
- > La pédagogie sur le CPF et le CEP.
- > Les modalités de création et de consultation du compte individuel sur le site www.moncompte-formation.gouv.fr.
- > Jeu de rôle « Entretien d'évaluation et de formation ».
- > L'accompagnement d'un agent dans le développement de compétences en mobilisant le CPF et le CEP.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Parcours de formation « Conseil en évolution professionnelle ».
- > Reclassement professionnel et reconversion.
- > PRODIG : Vis ma vie de cadre.

Formation d'adaptation à l'emploi

Adjoint des cadres hospitalier (ACH)

ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Convergences ou EMS ou
Nove Concept

DURÉE

22 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
01/01/2024

MODALITÉS

D'ORGANISATION

> Organisation
d'une session intra-
établissement
(ou intra groupement
d'établissements)
> Inscription individuelle
d'agent (session réalisée
dans les locaux de
l'organisme retenu)

Public

Adjoints des cadres nommés dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude, agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps.

Objectifs

Permettre l'acquisition et le développement des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions exercées par les adjoints des cadres dans les établissements relevant de la Fonction publique hospitalière, conformément à l'arrêté du 24 octobre 2014.

Programme

Module 1: Connaissance du cadre d'exercice des adjoints des cadres hospitaliers (35 heures ou 5 jours)

- > Les missions de service public et l'organisation régionale de l'offre de soins ; l'organisation du secteur social et médico-social.
- > L'établissement FPH : statut, gouvernance, organes de décision, instances représentatives des personnels, organisation médicale.
- > Les structures de coopération.
- > Le financement des établissements de la FPH.
- > Les achats hospitaliers et les marchés publics.
- > Le statut des personnels de la FPH.

Module 2: Techniques de management et de communication (84 heures ou 12 jours)

- > Le rôle de l'encadrement de proximité.
- > Ressources humaines : santé et sécurité au travail, la FPTLV et le parcours professionnel.
- > La gestion du temps et de l'organisation du travail.
- > La communication dans l'équipe.
- > La prise de parole en public et la conduite de réunion.
- > Les entretiens professionnels, de formation et d'évaluation des membres de l'équipe.
- > La gestion des tensions, les conflits.
- > L'accompagnement aux changements.
- > La conduite des projets en équipe.

Module 3: Connaissances spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions (70 heures ou 10 jours dont 5 jours de stage en immersion)

- > Pilotage stratégique de l'établissement.
- > Finances : pilotage médico-économique et indicateurs de gestion.
- > Ressources humaines : volet projet social et professionnel du projet d'établissement ; relations sociales et dialogue social ; politique de recrutement et de gestion prévisionnelle des métiers et compétences.
- > Domaines économique et logistique : normes de qualité, développement durable, visite de services.
- > Préparation du stage.

Formation d'adaptation à l'emploi

Technicien hospitalier - Technicien supérieur hospitalier (TH-TSH)

ORGANISME

Nove Concept

DURÉE

27 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
01/01/2024

MODALITÉS**D'ORGANISATION**

> Organisation d'une session intra-établissement (ou intra groupement d'établissements)
> Inscription individuelle d'agent (session réalisée dans les locaux de l'organisme retenu)

Public

Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers nommés dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude, agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps.

Objectifs

Permettre l'acquisition et le développement des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions exercées par les techniciens et techniciens supérieurs dans les établissements relevant de la Fonction publique hospitalière, conformément à l'arrêté du 21 août 2013.

Programme**Module 1: Connaître le cadre d'exercice des TH et TSH (35 heures ou 5 jours)**

- > Les missions de service public et l'organisation régionale de l'offre de soins ; l'organisation du secteur social et médico-social.
- > L'établissement FPH : statut, gouvernance, organes de décision, instances représentatives des personnels, organisation médicale.
- > Les structures de coopération.
- > Le financement des établissements de la FPH.
- > Les achats hospitaliers et les marchés publics.
- > Le statut des personnels de la FPH.

Module 2: Techniques de management et de communication (84 heures ou 12 jours)

- > Le rôle de l'encadrement de proximité.
- > Ressources humaines : santé et sécurité au travail, la FPTLV et le parcours professionnel.
- > La gestion du temps et de l'organisation du travail.
- > La communication dans l'équipe.
- > La prise de parole en public et la conduite de réunion.
- > Les entretiens professionnels, de formation et d'évaluation des membres de l'équipe.
- > La gestion des tensions et des conflits.
- > L'accompagnement aux changements.
- > La conduire des projets en équipe.

Module 3: Connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions (70 heures ou 10 jours)

- > La sécurité incendie à l'hôpital.
- > La sécurité informatique.
- > Écologie hospitalière et développement durable.
- > Sécurité des personnes et risques professionnels.
- > Le génie civil à l'hôpital : opérations de travaux, génie électrique, génie technique et systèmes automatisés, génie thermique, réseaux hydrauliques.
- > La matériovigilance.
- > Les contraintes spécifiques des services logistiques.
- > Les contrôles techniques obligatoires.
- > Les procédures d'évaluation de la qualité.

Formation d'adaptation à l'emploi

Assistant médico-administratif (AMA)

ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Convergences ou EMS

DURÉE

15 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
03/01/2024

MODALITÉS

D'ORGANISATION

> Organisation
d'une session intra-
établissement
(ou intra groupement
d'établissements)
> Inscription individuelle
d'agent (session réalisée
dans les locaux de
l'organisme retenu)

Public

Assistants médico-administratifs de la branche « secrétariat médical » nommés dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude, agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps.

Objectifs

Permettre l'acquisition et le développement des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions exercées par les AMA dans les établissements relevant de la Fonction publique hospitalière, conformément à l'arrêté du 24 octobre 2014.

Programme

Module 1: Connaissance du cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière (42 heures ou 6 jours)

- > Les missions de service public et l'organisation régionale de l'offre de soins, l'organisation du secteur social et médico-social.
- > L'établissement FPH: statut, gouvernance, organes de décision, instances représentatives des personnels, organisation médicale.
- > Le statut des personnels de la FPH et développement des ressources humaines.
- > Les différentes activités médicales à l'hôpital dans les structures de santé extrahospitalières et dans les structures médico-sociales, les modalités de prises en charge au travers des parcours de soins.
- > L'organisation médicale dans les établissements publics de santé: les pôles médicaux, les unités fonctionnelles, la contractualisation interne, le statut des personnels médicaux.
- > Le financement de l'hôpital et la valorisation de l'activité médicale.

Module 2: Les spécificités du secrétariat médical en hôpital (63 heures ou 9 jours dont 2 jours en option)

- > La place de l'utilisateur dans le système de santé: les dispositions législatives et réglementaires relatives au droit des patients (loi Leonetti, la charte du patient, la commission des relations avec les usagers et de la qualité de la prise en charge, le malade et la réglementation applicable en hôpital psychiatrique.
- > Le secret médical et le secret professionnel, la confidentialité en lien avec les nouvelles technologies de la communication, le respect du droit à l'image.
- > Le traitement et la transmission des informations, l'évolution des techniques d'information médicale: dossier médical informatisé, télémédecine, transmission informatisée de résultats d'examens.
- > L'approche relationnelle dans un secrétariat médical: pratique de l'accueil des patients, l'écoute active, la prise en charge des situations agressives et conflictuelles.
- > Réglementation relative au dossier du patient (classement, archivage, traçabilité, règles de communication du dossier médical); l'identité-vigilance à l'hôpital.
- > Traitement des statistiques médicales, valorisation de l'activité médicale: PMSI, recueil d'information médicalisée, PMSI MCO, PMSI SSR, et PMSI psychiatrie, qualité du codage.
- > Outils relatifs à la terminologie médicale et à son utilisation: la formation du terme médical, termes médicaux génériques et différentes spécialités médicales, examens couramment pratiqués, le décryptage des comptes rendus médicaux.

Module 3: Stage de 5 jours



Accompagnement du développement des compétences et des carrières

ORGANISME

Grieps

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
20/08/2022

COÛT DE LA FORMATION

3300 € TTC -
Pris en charge par l'Anfh

Public

Professionnels médicaux.

Objectifs

- > Clarifier le contexte du secteur de la santé.
- > Appréhender les évolutions de la fonction médicale.
- > Comprendre la démarche d'une évolution professionnelle.
- > Élaborer un projet professionnel.
- > Élaborer un plan d'action.

Programme

Jour 1 : Contexte et évolution de la fonction médicale

- > Le contexte du secteur de la santé
 - Loi de modernisation du système de santé et loi HPST.
 - Politiques nationales, régionales et locales de santé.
 - Dimensions stratégiques des enjeux.
- > Les évolutions de la fonction médicale
 - Rôle et fonction du médecin.
 - Les compétences fondamentales.
 - Définition de l'offre de service.
 - Évolution des pratiques au regard des besoins.
- > La démarche d'une évolution professionnelle
 - Évolution professionnelle appliquée aux professionnels médicaux.
 - Analyse des besoins.
 - Concepts essentiels : compétences, carrière et employabilité.
 - Acteurs, personnes ressources et outils.

Jour 2 : L'élaboration d'un projet professionnel et d'un plan d'actions

- > Les temps du projet professionnel
 - Les contours du projet.
 - La mise en place de son projet.
- > Le plan d'action individuel
 - Les objectifs poursuivis.
 - Les axes d'application.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions.
- > Construire un projet en équipe.
- > Vie professionnelle en équipe hospitalière.



Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions

ORGANISME

CNEH

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
05/09/2022**COÛT DE LA FORMATION**3650 € TTC -
Pris en charge par l'Anfh**Public**

Médecins, pharmaciens, sages-femmes et praticiens hospitaliers.

Objectifs

- > Acquérir des connaissances réglementaires et organisationnelles sur le milieu sanitaire et hospitalier.
- > Appréhender la mise en place de la nouvelle organisation du secteur hospitalier et la gouvernance.
- > Raisonner en termes de territoire et non plus en termes de structures.
- > Appréhender les enjeux du décloisonnement ville-hôpital et l'ouverture des établissements sur l'extérieur.

Programme**Jour 1: Système de santé et offre de soins : contexte et enjeux**

- > La déclinaison du système de santé en 4 niveaux : national, régional, territorial et local.
- > 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

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

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Accompagnement du développement des compétences et des carrières.
- > Construire un projet en équipe.
- > Vie professionnelle en équipe hospitalière.



Construire un projet en équipe

ORGANISME

Grieps

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
05/09/2022

COÛT DE LA FORMATION

2950 € TTC -
Pris en charge par l'Anfh

Public

Médecins.

Objectifs

- > Maîtriser la méthodologie et les outils de la conduite de projet.
- > Mobiliser les ressources et outils spécifiques au projet à réaliser.
- > Fédérer une équipe pluriprofessionnelle autour du projet.
- > Impliquer ses membres dans le cadre d'une élaboration collective en favorisant l'expression et la créativité.
- > Adapter le projet sur le plan de la temporalité et de son contenu en fonction des situations contextuelles rencontrées.

Prérequis

La formation s'appuie sur les projets en cours et peut également s'appuyer sur le témoignage et l'analyse d'un projet réalisé (appreciative inquiry). Les participants sont donc invités à réfléchir à un projet passé, en cours ou à venir qu'ils pourraient présenter au groupe.

Programme

Jour 1: Les fondamentaux du management de projet

- > 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).
- > 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

- > Le rôle du chef de projet: 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.
- > Le pilotage du projet: indicateurs, réunions d'avancement et communication.
- > L'accompagnement au changement: les mécanismes individuels et collectifs de freins au changement, les actions de changement pour lever les résistances.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Accompagnement du développement des compétences et des carrières.
- > Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions.
- > Vie professionnelle en équipe hospitalière.

Vie professionnelle en équipe hospitalière

ORGANISME

Antidote Expertise

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
20/08/2022

COÛT DE LA FORMATION

2 480 € TTC -
Pris en charge par l'Anfh

Public

Professionnels médicaux.

Objectifs

- > Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière.
- > Mobiliser des techniques d'écoute entre professionnels pour favoriser la confiance et le respect mutuel.
- > Stimuler la motivation individuelle et collective en développant le partage de valeurs et règles et la reconnaissance au travail.
- > Mettre en œuvre une démarche participative pour impliquer l'équipe sur les projets de service.
- > Utiliser des techniques de gestion de conflits et soutenir de façon adaptée un professionnel mis en cause.

Programme

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.
- > Mécanismes de communication et freins - attitudes de Porter et techniques de communication.

La stimulation de la motivation individuelle et collective

- > Théories de la motivation au travail - sources et leviers - lien compétences/performance.
- > Reconnaissance au travail et feedback 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.

Mobilisation 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.
- > 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.

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

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Accompagnement du développement des compétences et des carrières.
- > Construire un projet en équipe.
- > Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions.

3.

Sécurité & environnement professionnel

Sommaire

> Droits des patients et des résidents	55
> La relation patient-soignant à l'ère du digital : la santé connectée.....	56
> Optimisation du codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD.....	57
> Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement	58
> Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité	59
> Apprentissage de techniques élémentaires de préservation face à des personnes au comportement violent avéré ou à la gestuelle incontrôlable.....	60
> Prévention et gestion en communication positive des situations de violence et d'agressivité	61
> Parcours de formation à destination des agents de sécurité	62
> SSIAP	63

Légende des pictogrammes

-  Nouveauté
-  Formation disponible uniquement en intra-établissement
-  Formation destinée au personnel médical

Droits des patients et des résidents

ORGANISME

Antidote Expertise

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
31/12/2021

COÛT DE LA FORMATION

2 300 € TTC

Public

Tout public.

Objectifs

- > Reconnaître le malade en tant que « sujet » par une connaissance exacte de ses droits.
- > Respecter les droits et libertés des personnes et notamment le droit à l'information, dans le contexte de la qualité des soins et de la démarche éthique.

Programme

- > Les évolutions du cadre juridico-éthique et les enjeux de l'effectivité des droits des patients et des résidents.
- > Les instances et les outils de la promotion des droits des patients et des résidents
 - Évolution juridico-éthique et enjeux de l'effectivité des droits des patients et résidents.
 - Les instances en charge de promouvoir les droits des patients/résidents.
 - Les outils de la promotion.
- > Les droits à l'information, au consentement et au respect des volontés du patient ou résident en fonction de son statut et leur intégration dans les pratiques professionnelles
 - Le droit à l'information.
 - Le consentement libre et éclairé, les niveaux de participation et le refus.
 - La situation de la personne protégée juridiquement.
 - Les rôles et places des tiers en matière d'information et consentement et la personne de confiance.
 - Les situations spécifiques.
 - La dignité et le respect des volontés de la personne dans les situations de fin de vie et de soins déraisonnables.
- > Comment concilier sécurité et liberté d'aller et venir du patient et du résident dans les pratiques professionnelles
 - Des situations paradoxales de conflits de droits et de valeurs.
 - Le devoir de surveillance et l'obligation de sécurité et de protection.
 - Les moyens de la restriction de liberté et leur encadrement et les Recommandations des bonnes pratiques professionnelles (RBPP).
- > Le respect des autres droits des patients et des résidents
 - La problématique de la vie privée.
 - L'intimité et le maintien des liens affectifs, familiaux et sociaux.
 - Liberté d'expression et d'opinion face à la laïcité et la neutralité à observer.
 - Le respect du secret et le partage.
 - Le droit à l'image.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > La relation patient-soignant à l'ère du digital : la santé connectée.
- > Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.



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

ORGANISME

SPH Conseil

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
31/12/2022**COÛT DE LA FORMATION**

2 200 € TTC

Public

Professions médicales, paramédicales et direction.

Objectifs

- > 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 la 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**Les enjeux et les objectifs de la santé connectée et de la télémédecine**

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

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.

Les impacts de la 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.

Les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient

- > L'observance thérapeutique de la e-santé.
- > La réponse aux attentes du patient.
- > La coordination entre les différents partenaires de santé.



Optimisation du codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD

ORGANISME

SPH Conseil

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
31/12/2022

COÛT DE LA FORMATION

2200€ TTC

Public

Médecins coordonnateurs, directeurs/cadres administratifs et IDEC/cadres de santé.

Objectifs

- > 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

- > Les enjeux budgétaires et l'impact du GMPS sur les dotations d'un CPOM.
- > L'utilisation des adverbess Spontanément, Habituellement, Totalement, Correctement (SHTC) de la grille AGGIR.
- > Le modèle PATHOS et la spécificité du « soin requis ».
- > L'établissement des objectifs et la définition des 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 du conseil départemental et du PMP par le médecin de l'ARS.
- > La définition des modalités de saisie de la Commission régionale de coordination médicale (CRCM) en cas de désaccord.
- > Le lien entre les grilles AGGIR et PATHOS et le projet individuel.



Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

1 jour et 1h à distance en amont de la formation

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 05/12/2021

COÛT DE LA FORMATION

1 390 € TTC

Public

Personnels de direction, d'encadrement, chefs de pôles, chefs de services... des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux avec ou sans service d'urgence.

Objectifs

- > 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 le processus d'identification, d'alerte, de communication face à une situation de violence...
- > Coordonner les différentes ressources internes et externes pour la mise en œuvre du plan de sécurisation.
- > Proposer un plan d'actions et de suivi du plan de sécurisation de l'établissement.

Prérequis

Les participants devront avoir entamé une réflexion autour du plan de sécurisation de l'établissement. En amont de la formation, les participants devront lire, s'appropriier des documents et réaliser un exercice préparatoire sur une plateforme interactive.

Programme

Au cours de la formation

- > 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 un cas complexe.
- > La coordination et la connaissance des ressources internes et partenaires externes.
- > La proposition d'un plan d'actions pluriannuel.

En aval de la formation (entre 9 mois et 1 an après la clôture de la formation)

- > Classe virtuelle de 2h.
- > Retour d'expérience avec suivi des actions mises en place.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de sécurité.



Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

1 jour

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
05/12/2021**COÛT DE LA FORMATION**

1 390 € TTC

Public

Tout personnel exerçant en établissement de santé public sanitaire, social et médico-social.

Objectifs

- > Identifier les enjeux liés à la sécurité de l'établissement.
- > Distinguer la laïcité, la neutralité et la radicalisation.
- > Identifier les droits et les devoirs de chacun, dans le cadre de situations d'incivilité et/ou de malveillance.
- > 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.
- > Mobiliser les différentes ressources internes et partenaires externes.
- > Respecter les règles de la communication interne et externe en matière d'évènements violents dans l'établissement.

Programme

- > 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 définition et de sémantique puis débriefing en groupe.
- > Les droits et devoirs des professionnels : les droits des patients et des prestataires externes.
- > Mise en situation collective.
- > Adopter les bons réflexes et 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.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement.

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

ORGANISME

Forma Santé

Public

Tout public.

DURÉE

2 jours consécutifs

Les stagiaires devront avoir des vêtements souples et adaptés aux exercices physiques proposés. Ils ne doivent présenter aucune fragilité articulaire ou osseuse ou toute autre contre-indication aux techniques de self-défense.

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
01/06/2021**Objectifs**

- > Savoir décrypter plusieurs signes annonciateurs d'un passage à l'acte agressif.
- > Savoir désamorcer une situation de violence.
- > Adopter 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.

COÛT DE LA FORMATION

2 500 € TTC

Prérequis

Avoir suivi la formation « Prévention et gestion en communication positive, des situations de violence et d'agressivité ».

Programme

- > Les signes annonciateurs d'un passage à l'acte violent.
- > La violence : la désamorcer.
- > Les attitudes et postures de base.
- > La neutralisation d'un agresseur.
- > Les modalités de défense.
- > La décompression après la crise.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Prévention et gestion en communication positive, des situations de violence et d'agressivité.
- > Parcours de formation « Agents de sécurité ».

Prévention et gestion en communication positive des situations de violence et d'agressivité

ORGANISME

Forma Santé

Public

Tout public.

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
01/06/2021**COÛT DE LA FORMATION**

3 370 € TTC

Objectifs

- > 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 comportement 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

- > Les différentes approches de la violence et l'agressivité
- > La spécificité des secteurs sanitaire et médico-social.
- > La recherche de facteurs explicatifs des comportements dits « agressifs ».
- > Les mécanismes qui conduisent à la violence.
- > La prévention des situations de violence et d'agressivité et le désamorçage d'une situation conflictuelle.
- > Les signes annonciateurs d'un passage à l'acte violent et la gestion d'une situation de violence.
- > L'analyse de la situation a posteriori.
- > La nécessité de parler des moments difficiles de violence et le rôle de l'équipe.
- > Les repères juridiques.
- > La politique de prévention et de traitement de la violence au niveau de l'institution.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Apprentissage des techniques élémentaires de préservation face à des personnes au comportement violent avéré ou à la gestuelle incontrôlable.
- > Parcours de formation « Agents de sécurité ».

Parcours de formation à destination des agents de sécurité

ORGANISME

APAVE

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
04/08/2021

Public

Les agents de sécurité issus des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la Fonction publique hospitalière.

Contexte

Les établissements de santé doivent mettre en place, dans le cadre du plan vigipirate renforcé post-attentat, des mesures de contrôle à l'accueil de leurs structures, à l'instar de l'ensemble des lieux publics. La sécurisation des établissements de santé est devenue un enjeu majeur qui ne doit pas bouleverser le rôle d'accueil et de soins de l'hôpital, lieu ouvert à tous.

Dans ce contexte, les agents de sécurité ont un rôle important à jouer et doivent être en mesure de faire respecter l'ordre avec tact et diplomatie. L'agent de sécurité surveille, prévient les conflits, assiste le public et garantit pour tous un accueil sécurisé et professionnel.

Parcours

Ce parcours est composé de 3 formations indépendantes.

FORMATION 1	FORMATION 2	FORMATION 3
<p>Anticiper et gérer les conflits afin de sécuriser les établissements de santé publics</p>	<p>Contrôle de sécurité dans les établissements de la FPH : les bonnes pratiques pour les agents de sécurité</p>	<p>Gestion de l'agression physique d'une personne en crise pour les agents de sécurité issus de la FPH</p>
<p>DURÉE 2 jours consécutifs</p>	<p>DURÉE 1,5 jour consécutif</p>	<p>DURÉE 2 jours consécutifs</p>
<p>OBJECTIFS</p> <ul style="list-style-type: none"> > Identifier les conditions du conflit, énumérer les causes d'incivilité et de violences > Communiquer de façon efficiente en utilisant le langage verbal et non verbal > Définir le processus de conflit > Situer et gérer son stress et ses émotions > Appliquer la réglementation des textes relatifs à la sûreté des établissements de la FPH 	<p>OBJECTIFS</p> <ul style="list-style-type: none"> > Acquérir les bonnes pratiques pour exercer les missions de sûreté dans le respect du cadre légal et conjoncturel dans les établissements de la FPH > 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 	<p>OBJECTIFS</p> <ul style="list-style-type: none"> > Définir la conduite à tenir face à un passage à l'acte > Identifier une violence imminente et de prévenir le passage à l'acte > Situer et gérer son stress et ses émotions > Organiser les procédures d'urgence > Appliquer les méthodes de maintien et d'isolement tout en respectant le cadre légal > Tracer son intervention dans le registre

Pour plus d'informations, contactez la délégation Anfh Île-de-France.

SSIAP

ORGANISME

Offre multi-attributaire
Amphia ou FPSG

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
19/08/2023

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu et
du module de formation
sélectionné

Public

- > Agent en charge de la sécurité incendie de son établissement ou en amont de sa prise de fonction
- > Agent devant suivre une formation obligatoire de recyclage et/ou de remise à niveau SSIAP 1, 2 ou 3

Modalités d'organisation

- > Organisation d'une session intra-établissement (ou intra groupement d'établissements).
- > Inscription individuelle d'agent (session réalisée dans les locaux de l'organisme retenu).

Liste des formations

- > SSIAP 1 Initiation.
- > SSIAP 1 Recyclage.
- > SSIAP 1 Remise à niveau.

- > SSIAP 2 Initiation.
- > SSIAP 2 Recyclage.
- > SSIAP 2 Remise à niveau.

- > SSIAP 3 Initiation.
- > SSIAP 3 Recyclage.
- > SSIAP 3 Remise à niveau.

Les fiches programmes de chaque module SSIAP avec les prérequis sont disponibles sur notre site internet. Pour plus d'informations (prix, contacts...), contactez la délégation Anfh Île-de-France.

Vous pouvez être intéressé par :

- > Parcours de formation à destination des agents de sécurité

4.

Qualité de vie au travail

Sommaire

> Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers	67
> Améliorer ensemble le travail au quotidien: la place de chacun.....	68
> Être acteur opérationnel de la QVT dans son équipe.....	69
> La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel.....	70
> Piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT dans son établissement	71
> Travailler la nuit	72
> Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes.....	73

Légende des pictogrammes

-  Nouveauté
-  Formation disponible uniquement en intra-établissement
-  Formation destinée au personnel médical

Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers

ORGANISME

EFORS

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponibles jusqu'au
04/02/2024**COÛT DE LA FORMATION**

3 430 € TTC

Public

Tout personnel soignant.

Objectifs

- > Faire face au décès d'un usager, de manière individuelle et en équipe.
- > Définir ses représentations de la mort et de la fin de vie.
- > Adopter une distance suffisante pour se préserver tout en conservant une qualité relationnelle.
- > Faire appel aux ressources de l'équipe ou de l'établissement pour gérer une situation ressentie comme difficile.

Programme

- > Les représentations sur la maladie, la mort et le deuil.
- > Les situations professionnelles difficiles à vivre.
- > Le concept de souffrance du soignant et les différents facteurs de la souffrance.
- > La mesure de la souffrance du soignant : le syndrome d'épuisement du professionnel et la description du SEPS.
- > Les signes cliniques de la souffrance chez soi et chez ses collègues.
- > Les mécanismes de défense.
- > Les différentes méthodes de coping.
- > Les différentes méthodes de prévention de la souffrance.
- > Le travail en équipe : l'équipe comme soutien et prévention de l'épuisement et de la souffrance.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel.



Améliorer ensemble le travail au quotidien : la place de chacun

ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Formavenir Performances
ou Réseau Cedre Santé

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
07/02/2023

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu
(de 2760 à 3210 € TTC)

Public

Tout public.

Objectifs

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

Programme

- > La démarche participative.
- > Les règles de fonctionnement de l'équipe et le collectif de travail.
- > Le renforcement de sa posture.
- > L'expression d'une demande, d'un refus ou d'une proposition.
- > La démarche de coconstruction : mise en place d'une synergie d'action commune.
- > Les dispositifs d'évaluation et de suivi...

Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.

Pour plus d'informations, contactez la délégation.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Être acteur opérationnel de la QVT dans son équipe.
- > Piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT dans son établissement.
- > La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel.



Être acteur opérationnel de la QVT dans son équipe

ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Axxis Formation Santé ou
CNEH

DURÉE

2 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
05/12/2021

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu
(de 2 450 à 3 220 € TTC)

Public

Tout public.

Objectifs

- > Définir le concept de qualité de vie au travail.
- > Identifier la réglementation et les ressources en matière de qualité de vie au travail.
- > Identifier les outils mobilisables dans le cadre d'une démarche de qualité de vie au travail.
- > Analyser sa pratique personnelle, au regard de l'organisation collective.
- > Proposer des axes d'amélioration dans le cadre des espaces de discussion du travail.

Programme

- > La notion de QVT (cadre conceptuel et réglementaire, acteurs...).
- > État des lieux : identification des actions, pratiques et ressources de son établissement (pilotage, ressources, perspectives...).
- > Identification et appropriation des outils de conduite de projet QVT (étapes, communication interne...).
- > La posture en faveur du développement de la QVT (information, accompagnement du changement, droit d'expression...).

Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.

Pour plus d'informations, contactez la délégation.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Améliorer ensemble le travail au quotidien : la place de chacun.
- > Piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT dans son établissement.
- > La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel.

La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
11/09/2021**COÛT DE LA FORMATION**

3340 € TTC

Public

Tout public.

Objectifs

- > Aider les stagiaires à gérer leur propre stress et à lutter contre l'épuisement professionnel.
- > Identifier les symptômes et les signes de l'épuisement professionnel pour soi-même comme pour ses collègues.
- > Appréhender les situations de stress et les gérer de façon personnelle et professionnelle.
- > Acquérir ses propres réflexes et habitudes pour se protéger de l'épuisement professionnel et agir en conséquence.
- > Comprendre les mécanismes du stress et ses propres réactions face au stress.
- > Identifier les situations susceptibles de générer du stress et un épuisement professionnel.
- > Mettre en œuvre des actions de prévention de l'épuisement professionnel et de gestion du stress.
- > Identifier les ressources mobilisables pour (ré)agir.

Programme

- > Le stress : physiologie, origine, conséquences
- > Les manifestations du stress.
- > La compréhension de soi pour mieux gérer ce que l'on pourrait changer en nous.
- > Les processus corporels et psychologiques du stress : les différentes formes de stress chronique.
- > Les différentes étapes du stress jusqu'à l'épuisement (burn-out).
- > La prise de conscience de ses comportements et l'identification de ses freins aux changements.
- > L'expérimentation de propositions de progrès individuels et collectifs pour amorcer le changement d'attitude.
- > La prévention individuelle et collective : les ressources internes et externes.
- > La communication en situation stressante.
- > Les outils pour faciliter les relations au travail et agir sur son stress.
- > La construction de relations positives et le développement de la confiance en soi.

Une séance de relaxation est programmée sur 2 heures afin d'ancrer des techniques qui pourront être transposables dans le quotidien professionnel, voire personnel.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Améliorer ensemble le travail au quotidien : la place de chacun.
- > Être acteur opérationnel de la QVT dans son équipe.
- > Initiation aux techniques de l'hypnose dans la FPH -
Module 2 : Gérer son stress par l'auto hypnose.
- > Piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT dans son établissement.



Piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT dans son établissement

ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Axxis Formation Santé ou
CNEH

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
05/12/2021

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu
(de 3 650 à 4 640 € TTC)

Public

Équipe de direction, chefs de pôles, présidents de CME,
équipes d'encadrement des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Objectifs

- > Définir le concept de qualité de vie au travail.
- > Identifier la réglementation et les ressources en matière de qualité de vie au travail.
- > Identifier les outils mobilisables dans le cadre d'une démarche de qualité de vie au travail.
- > Identifier les différentes étapes d'élaboration d'une démarche de qualité de vie au travail.
- > Identifier les indicateurs de veille et d'alerte liés à la qualité de vie au travail.
- > Se positionner en tant que manager dans l'animation d'une démarche de qualité de vie au travail.
- > Co-construire un plan d'expérimentation avec l'ensemble des acteurs.

Programme

- > La notion de QVT (cadre conceptuel et réglementaire, acteurs...).
- > État des lieux : identification des actions, pratiques et ressources de son établissement (pilotage, ressources, perspectives...).
- > Le cadrage stratégique de la démarche QVT.
- > Le diagnostic préalable au pilotage QVT.
- > Identification et appropriation des outils de conduite de projet QVT (étapes, communication interne...).
- > La position de manager dans l'animation d'une démarche de QVT...

Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.

Pour plus d'informations, contactez la délégation.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Améliorer ensemble le travail au quotidien : la place de chacun.
- > Être acteur opérationnel de la QVT dans son équipe.
- > La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel.

Travailler la nuit

ORGANISME

Antidote Expertise

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
30/07/2022**COÛT DE LA FORMATION**

2300 € TTC

Public

Personnels soignants exerçant leur activité de nuit.

Objectifs

- > Identifier les spécificités du travail de nuit et cerner les exigences de ce travail.
- > Cerner l'impact possible du travail de nuit sur la santé, la vie sociale et professionnelle : trouver son rythme pour préserver son « capital santé », sa motivation et son efficacité au travail.
- > Identifier le vécu psychologique et émotionnel des professionnels de nuit, cerner les modes de réaction possibles et développer la confiance en soi.
- > Cerner la place singulière des professionnels de nuit dans l'accompagnement des usagers et développer des comportements responsables et autonomes respectueux des droits et besoins des usagers.
- > Participer à la qualité et à la continuité de l'accompagnement des usagers par un travail d'équipe cohérent la nuit et une bonne coordination avec les équipes de jour.
- > Développer ses aptitudes à la relation d'aide pour accompagner avec bienveillance.

Programme

- > Les spécificités du travail de nuit, vécu et représentations des professionnels.
- > Le travail de nuit et la préservation de son « capital santé ».
- > La recherche de son rythme : maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et sociale satisfaisante.
- > Les aspects psychologiques et émotionnels du travail de nuit.
- > Les comportements des professionnels, les modes de réaction possibles.
- > L'affirmation de ses compétences dans le respect de l'autre et le développement de la confiance en soi.
- > Le cadre juridique et éthique du travail de nuit.
- > Bienveillance des usagers et travail de nuit.
- > L'organisation du travail de nuit : la cohérence et la continuité de la prise en charge des usagers.
- > La coordination et la communication avec les équipes de jour.
- > La communication aux patients la nuit et les aptitudes aidantes.
- > L'accompagnement de l'utilisateur lors des situations complexes ou difficiles.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Initiation aux techniques de l'hypnose dans la FPH -
Module 2 : Gérer son stress par l'auto hypnose.
- > La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel.



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

ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Formavenir Performances
ou INFIPP

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
31/12/2022

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu
(de 3180 à 3960 € TTC)

Public

Tous les professionnels de la FPH, dont les médecins, encadrants et personnels RH.

Objectifs

- > Définir les violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle (aspects juridiques, sociologiques...) et les sanctions encourues.
- > Rappeler les obligations et les responsabilités de l'administration des personnels (procédure disciplinaire, protection fonctionnelle...).
- > 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 outils adaptés.
- > Prendre en charge les victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétence et/ou en fonction de son rôle (témoin, collègue, manager, RH).
- > Orienter les victimes de manière adaptée en interne et en externe.

Programme

- > Les différentes formes de violences sexistes et sexuelles.
- > Le cadre juridique des violences sexistes et sexuelles et les sanctions encourues.
- > Identification des cas de violences sexistes et sexuelles à l'hôpital.
- > Les processus d'emprise et de domination : psychologie et stratégies de l'agresseur harceleur.
- > Les conséquences physiques, somatiques et psychologiques de la violence.
- > Le repérage des victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétence et/ou en fonction de son rôle.
- > Identification des partenaires internes et externes.

***Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.
Pour plus d'information, contactez la délégation.***

5.

Prise en charge du patient et du résident

Sommaire

> Accompagner les aidants	77
> Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner	78
> Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence (AFGSU)	79
> Atelier d'animation pour les personnes en situation de handicap	80
> Changer le regard sur la personne âgée hospitalisée	81
> Connaissance de la personne âgée	82
> Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver	83
> Élaborer et participer à un programme d'éducation thérapeutique.....	84
> Initiation aux techniques de l'hypnose dans la Fonction publique hospitalière	85
Module 1: Initiation aux techniques de l'hypnose	86
Module 2: Gérer son stress par l'autohypnose.....	87
Module 3: L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique.....	88
> La place du jeu dans le soin dans la prise en charge de l'enfant	89
> Le toucher relationnel	90
> Les soins de support en cancérologie.....	91
> Les spécificités du temps soignant en psychiatrie : parcours de professionnalisation	92
Module 1: Les savoirs fondamentaux de la santé mentale.....	93
Module 2: Le temps soignant en psychiatrie.....	94
Module 3: La coordination pluriprofessionnelle en santé mentale au service du patient	95
Module 4: Construire le «travailler ensemble» en psychiatrie (ateliers de co-développement).....	96
> Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social	97
> Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie de Parkinson	98
> Précarité et rupture des parcours de soins	99
> Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé	
Module 1: Vaccination, un enjeu majeur de prévention en santé publique.....	100
Module 2: Les fondamentaux de la vaccination.....	101
> Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées	102
> Prise en charge de la personne âgée non communicante.....	103
> Prise en charge des personnes âgées présentant des troubles du comportement ou psychiatriques	104
> Prise en charge des troubles psychopathologiques.....	105
> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD : la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées	106
> Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives (MND)	107
> Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans	108
> Savoir identifier les victimes de violences conjugales ou familiales dans les établissements de la FPH	109
> Sensibilisation aux conduites addictives : un abord spécifique, alcoologie, tabacologie et toxicomanie	110
> Sexualité des personnes accueillies en institution	111
> Soins et hygiène des pieds des personnes âgées.....	112
> Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes	113



Accompagner les aidants

ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Antidote Expertise
ou Formavenir
Performances

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
17/02/2024

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu
(de 2130 à 2464 € TTC)

Public

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

Objectifs

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

Programme

- > Rôles et caractéristiques de l'aidant.
- > Les besoins et attentes des aidants.
- > Les risques sur la santé physique et mentale de l'aidant et facteurs aggravants.
- > Les situations à risques, les signes avant-coureurs et les outils de repérage.
- > De la demande implicite à la souffrance explicite : causes et nature de la souffrance des aidants.
- > L'importance de l'orientation vers des formes de soutien : lieux de vie, accueil de l'aidé, solutions de répit et aides accessibles.
- > La sensibilisation de l'aidant à la promotion de sa santé : suivi médical de l'aidant.

Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.

Pour plus d'informations, contactez la délégation.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.
- > Droits des patients et des résidents.



Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
13/02/2022

COÛT DE LA FORMATION

3 450 € TTC

Public

Personnel médical, paramédical et social des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics.

Objectifs

- > Définir l'autisme, ses particularités et les comorbidités associées.
- > 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 les consultations dédiées existantes sur son territoire.
- > Utiliser les outils favorisant la continuité du parcours de soins dans le cadre de la coopération sanitaire et médico-sociale.

Programme

- > L'autisme : définition, historique, épidémiologie, particularités cognitives, suivi somatique.
- > Les facteurs de comorbidités.
- > Les spécificités de l'autisme adulte.
- > Les outils du diagnostic.
- > Les difficultés d'évaluation de l'autisme à l'âge adulte.
- > Les outils et modalités de prise en charge alternatifs.
- > La co-construction du projet personnalisé.
- > La place des familles/des aidants et l'alliance thérapeutique.
- > Les programmes d'intervention et méthodes d'accompagnement.
- > La communication adaptée.
- > La prévention et la gestion des « comportements-problèmes ».
- > L'organisation des ressources et dispositifs existants pour favoriser la continuité des soins.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Atelier d'animation pour les personnes en situation de handicap.
- > Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans.

Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence (AFGSU)

ORGANISMES

Offre multi-attributaire
AP-HP, Euromedicare,
Forma Santé ou
Sauv'gard

ÉCHEANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
25/03/2024

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction de
l'organisme retenu

Contexte

L'organisation de la formation aux gestes et soins d'urgence (AFGSU niveaux 1 et 2 et actualisation 1 et 2) permet aux établissements hospitaliers de répondre à leurs obligations réglementaires, conformément à l'arrêté du 30 décembre 2014 relatif à l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence.

Modalités d'organisation

- > Organisation d'une session intra-établissement (ou intra groupement d'établissements).
- > Inscription individuelle d'agent (session réalisée dans les locaux de l'organisme retenu).

Programme

- > **AFGSU Niveau 1** – Formation initiale (2 jours).
- > **AFGSU Niveau 1** – Actualisation (1 jour).
- > **AFGSU Niveau 2** – Formation initiale (3 jours).
- > **AFGSU Niveau 2** – Actualisation (1 jour).

Pour plus d'informations (prix, contacts...), contactez la délégation Anfh Île-de-France.

Atelier d'animation pour les personnes en situation de handicap

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
25/08/2022**COÛT DE LA FORMATION**

2320 € TTC

Public

Professionnels travaillant auprès de personnes en situation de handicap.

Objectifs

- > Proposer et mettre en œuvre des ateliers d'animation auprès des personnes en situation de handicap, en lien avec l'animateur (s'il y en a un au sein de l'établissement) ou le projet de service.
- > Situer la place de l'animation dans le projet institutionnel, dans le projet de vie individualisé.
- > Identifier le rôle de l'animateur et celui des professionnels participant à la mise en œuvre du projet d'animation.
- > Appréhender les différents types d'ateliers à mettre en œuvre avec les personnes en situation de handicap.
- > Proposer de nouvelles thématiques d'ateliers dans le respect des capacités propres à chaque personne accueillie.

Programme**L'animation au sein de sa structure : évaluer l'existant, mesurer les écarts avec les recommandations et envisager des pistes d'amélioration**

- > Animation et qualité de vie.
- > Animation et accompagnement au quotidien.
- > L'animation comme un outil thérapeutique.
- > L'animation comme support à la relation d'aide.
- > La place de l'écrit professionnel.
- > État des lieux des pratiques existantes au sein de la structure.
- > La construction d'actions d'animation.

Se perfectionner dans l'animation de différents types d'ateliers et en appréhender de nouveaux

- > La mise en place d'ateliers d'animation au sein de sa structure : les conditions de réussite / avant l'animation : motiver les personnes / pendant l'animation / après l'animation.
- > À partir du bilan, choix de plusieurs projets d'activités élaborés par le groupe.
- > Exemples de pistes de travail : différents types d'activités sensorielles et cognitives.
- > L'évaluation de l'impact des activités de mobilisation cognitive, sensorielle, motrice chez le résident.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner.
- > Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans.

Changer le regard sur la personne âgée hospitalisée

ORGANISME

Grieps

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
17/02/2024**COÛT DE LA FORMATION**

3 825 € TTC

Public

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

Objectifs

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

Programme

- > Les problématiques liées au vieillissement.
- > Les moyens de repérage du syndrome de fragilité.
- > L'adoption d'une approche soignante appropriée.
- > Les principaux risques liés à l'hospitalisation des personnes âgées.
- > L'intégration de l'aidant comme partie prenante.
- > L'optimisation des parcours intra-hospitaliers.
- > L'expertise gériatrique.
- > La préparation de la sortie d'hospitalisation.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Connaissance de la personne âgée.
- > Prise en charge de la personne âgée présentant des troubles du comportement ou psychiatriques.
- > PRODIG : Troubles du comportement de la personne âgée.
- > Sexualité des personnes accueillies en institution.

Connaissance de la personne âgée

ORGANISME

B Orellana

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
12/07/2022**COÛT DE LA FORMATION**

1500 € TTC

Public

Tout personnel non qualifié en soins : ASH/ASHQ et personnels administratifs, ouvriers et techniciens.

Objectifs

- > Prendre conscience que le vieillissement normal (hors maladies) altère les cinq sens : toucher, odorat, goût, vision et audition, favorisant aussi le repli sur elle-même de la personne vieillissante.
- > Apporter un ensemble de connaissances sur la personne âgée : la dépression, la maladie d'Alzheimer, l'hygiène de la personne âgée, les risques d'infection.
- > Repérer les principaux risques liés au vieillissement : les sources de stress, la démence, les chutes, la douleur, la dénutrition, la déshydratation, la presbycusie.
- > Connaître l'environnement technique de la personne âgée : connaissance des cannes, déambulateurs et autres fauteuils roulants.
- > Se sensibiliser aux techniques de base de communication avec la personne âgée.

Programme

- > Les perceptions du vieillissement et la survenue des maladies.
- > Les troubles sensoriels et les recommandations (vision, audition, toucher : optimiser pour un accompagnement efficace).
- > Les troubles de l'alimentation (risques, signes, adaptation des repas, observation du repas).
- > Les maladies neurologiques et les recommandations (épilepsie, sclérose latérale amyotrophique, maladie de Parkinson, accident vasculaire cérébral, démence de type Alzheimer).
- > Les maladies psychiatriques et les recommandations (dépression, troubles anxieux, états d'agitation).
- > Les questions éthiques liées au vieillissement (douleur, fin de vie, sexualité, liberté d'aller-venir).
- > La communication bienveillante.
- > Les dispositifs d'amélioration (signalétique, aménagements techniques, modes de communication).

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Changer le regard sur la personne âgée hospitalisée.
- > Sexualité des personnes accueillies en institution.
- > Prise en charge des personnes âgées présentant des troubles du comportement ou psychiatriques.
- > PRODIG : Troubles du comportement de la personne âgée.



Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver

ORGANISME

Offre multi-attributaire
Formavenir Performances
ou Grieps

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
17/02/2024

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu
(de 3135 à 3825 € TTC)

Public

Tout public.

Objectifs

- > Définir les concepts de « distance relationnelle » et d'« accompagnement ».
- > Analyser les émotions et les mécanismes de défense et leurs impacts sur la relation avec le patient et sa famille.
- > Distinguer communication, information et relation.
- > Développer une relation de confiance avec le patient et sa famille.
- > Adapter sa posture dans le triangle équipe soignante/patient/famille, en fonction des contraintes situationnelles.

Programme

- > Définitions et champs d'application des concepts de distance relationnelle et d'accompagnement.
- > Les caractéristiques de la relation d'accompagnement.
- > Les compétences communicationnelles et les outils requis pour mener à bien les activités relationnelles.
- > Les modalités de mise en œuvre d'une relation soignant/soigné de qualité.
- > L'adaptation de sa posture dans le triangle équipe soignante/patient/famille.
- > La résolution des obstacles à la juste distance relationnelle.
- > L'environnement éthique et réglementaire de la relation d'accompagnement et de soins.

Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.

Pour plus d'informations, contactez la délégation.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Accompagner les aidants.
- > Droits des patients et des résidents.

Élaborer et participer à un programme d'éducation thérapeutique

ORGANISME

EFORS

DURÉE

6 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/04/2021

COÛT DE LA FORMATION

6 480 € TTC

Public

Tout acteur intervenant dans un programme d'éducation thérapeutique.

Objectifs

L'objectif est de former tout professionnel participant à un programme d'éducation thérapeutique, en conformité avec l'Arrêté du 14 janvier 2015 (formation de 40 heures)

- > Développer, mettre en œuvre et participer à des programmes d'éducation thérapeutique.
- > Permettre aux professionnels formés de sensibiliser les autres professionnels de l'établissement à l'éducation thérapeutique.
- > Apporter les connaissances nécessaires afin que les professionnels puissent différencier l'éducation pour la santé de l'éducation thérapeutique.

Programme

- > Les représentations de l'ETP.
- > Le contexte réglementaire, législatif.
- > Les concepts de l'ETP
 - Le concept d'éducation thérapeutique.
 - La maladie chronique.
 - L'éducation intégrée aux soins.
 - Les modèles de l'éducation dans la pratique soignante.
- > La démarche de l'ETP du patient selon l'HAS
 - Présentation de la méthodologie de programme ETP selon l'HAS.
 - Les compétences professionnelles requises pour dispenser l'ETP.
 - Analyse du référentiel de compétences pour l'ETP.
 - Présentation d'un début de carte conceptuelle d'un programme ETP.
- > L'élaboration d'un diagnostic éducatif et l'entretien diagnostic
 - Le diagnostic éducatif et le contrat éducatif.
 - Analyse de pratiques au travers d'une mise en situation d'entretien diagnostic.
- > Les stratégies pédagogiques adaptées à la situation individuelle :
la communication au service de l'ETP.
- > Les champs disciplinaires convoqués pour la pratique de l'ETP : pédagogie et apprentissage.
- > Les techniques pédagogiques d'animation et d'intervention.
- > La démarche d'élaboration de programme d'ETP.
- > Les différents types d'évaluation et ses outils.
- > La posture réflexive face à la relation établie avec le patient et son entourage dans le cadre de l'ETP
 - L'approche éthique et sociologique de l'ETP.
 - L'éducation thérapeutique centrée sur les besoins du patient.
 - L'équipe d'éducation thérapeutique.
 - La coordination du programme d'ETP.

Initiation aux techniques de l'hypnose dans la Fonction publique hospitalière

ORGANISME

Grieps

Contexte

Depuis plusieurs années, la pratique de l'hypnose prend une place de plus en plus importante dans la prise en charge des patients et résidents dans les établissements de santé publics. Les domaines d'utilisation sont multiples : accueil du patient et des proches, soins aigus et palliatifs, prévention, douleur aiguë et chronique, anxiété de tous types...

De nombreuses études cliniques prouvent l'intérêt thérapeutique de l'hypnose. Intégré au soin, le processus hypnotique est précis, il ne s'improvise pas et nécessite d'être pensé en équipe pluriprofessionnelle et justifie d'une action de formation spécifique pour assurer une prise en charge sécurisée.

Objectifs

- > S'approprier les fondamentaux de l'hypnose.
- > S'approprier les techniques de l'hypnose pour gérer son stress en situation de travail.
- > Connaître les techniques de l'hypnose au service de la prise en charge de la douleur.

Parcours

MODULE 1 (2 JOURS)	MODULE 2 (3 JOURS)	MODULE 3 (3 JOURS)
Initiation aux techniques de l'hypnose (obligatoire pour réaliser les modules 2 et 3)	Gérer son stress par l'autohypnose	L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique

Initiation aux techniques de l'hypnose dans la FPH

Module 1: Initiation aux techniques de l'hypnose

ORGANISME

Grieps

Public

Tout public.

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
12/06/2023

COÛT DE LA FORMATION

2760 € TTC

Objectifs

- > Comprendre l'approche hypnotique.
- > Identifier les différents courants et techniques de l'hypnose.
- > S'entraîner à la mise en œuvre des techniques de l'hypnose opérationnelles et immédiatement transférables.
- > Connaître les limites et contre-indications de l'hypnose.

Programme

- > Les fondamentaux théoriques et scientifiques de l'hypnose et son champ d'application
 - Historique et connaissances actuelles.
 - Indications et contre-indications de l'hypnose dans le soin.
 - L'hypnose en établissement de santé.
- > La communication hypnotique
 - La structure d'une transe hypnotique.
 - Le langage hypnotique.
- > L'expérimentation de la transe hypnotique
 - Les signes de transe hypnotique.
 - Les différentes techniques d'induction.
- > Le transfert dans sa pratique quotidienne au sein de sa structure
 - Le processus hypnotique en équipe pluridisciplinaire.
 - Le plan d'actions et la restitution de ses acquis à son institution.

Vous pouvez aussi être intéressé par...**Initiation aux techniques de l'hypnose dans la FPH**

- > Module 2: Gérer son stress par l'autohypnose.
- > Module 3: L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique.

Initiation aux techniques de l'hypnose dans la FPH

Module 2 : Gérer son stress par l'autohypnose

ORGANISME

Grieps

Public

Tout public.

DURÉE

3 jours non consécutifs

Objectifs

- > Identifier un état de stress, en comprendre les mécanismes et les manifestations.
- > Mettre en œuvre les techniques de l'hypnose pour une gestion du stress efficace.

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
12/06/2023**Prérequis**

Avoir suivi le module 1: « Initiation aux techniques de l'hypnose ».

COÛT DE LA FORMATION

4 140 € TTC

Programme

- > Les mécanismes du stress
 - Définition, causes et conséquences physiologiques, psychologiques et comportementales.
 - Les facteurs générateurs de stress à l'hôpital.
 - Les leviers d'actions contre le stress.
- > Les outils de gestion des émotions et du stress pour pouvoir s'inscrire dans l'autohypnose
 - Le décryptage des croyances.
 - Le travail des émotions.
 - Les techniques de communication efficaces pour réduire le stress relationnel.
- > La mise en œuvre des concepts d'hypnose initiés au module 1
 - Approfondissement des apprentissages théoriques et des techniques hypnotiques.
 - Le conscient et l'inconscient.
- > Les techniques d'autohypnose et les différentes étapes d'une séance d'autohypnose.
- > L'utilisation du travail intérieur pour comprendre et utiliser ses émotions, prendre en compte les messages inconscients et agir sur son corps.
- > Les applications de l'autohypnose
 - L'élimination des peurs, des blocages internes, des mauvaises habitudes...
 - La gestion de la motivation et du passage à l'action.
 - La création de « cibles inconscientes » pour mobiliser les ressources...

Vous pouvez aussi être intéressé par...**Initiation aux techniques de l'hypnose dans la FPH**

- > Module 1: Initiation aux techniques de l'hypnose.
- > Module 3: L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique.
- > La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel.

Initiation aux techniques de l'hypnose dans la FPH

Module 3 : L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique

ORGANISME

Grieps

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
12/06/2023**COÛT DE LA FORMATION**

4140 € TTC

Public

Agents issus des filières soignantes et de rééducation.

Objectifs

- > Déterminer les pratiques hypnotiques les plus adaptées en fonction des différents types de douleurs.
- > Connaître les outils d'évaluation de la douleur.
- > Découvrir le champ d'intervention des techniques d'hypnose et leurs limites.

Prérequis

Avoir suivi le module 1 : « Initiation aux techniques de l'hypnose ».

Programme

- > Les fondamentaux de la douleur et l'hypno analgésie
 - La physiologie de la douleur et ses différentes composantes (psychologiques, physiques et temporelles).
 - Les formes de la douleur et les pathologies associées - les outils d'évaluation de la douleur.
 - Les indications de l'hypnose dans la douleur et son application auprès des patients/résidents algiques.
 - Les protocoles de modification des représentations de la douleur chez le patient/résident.
- > La mise en œuvre des concepts d'apprentissage initiés lors du module 1 et le lien avec le traitement de la douleur
 - Le travail en équipe pour intégrer l'hypno analgésie dans ses pratiques.
 - Approfondissement des apprentissages théoriques et des techniques hypnotiques en lien avec les différents types de douleur.
- > Initiation à des techniques d'hypno analgésie en lien avec les différents types de douleur
- > L'utilisation de métaphores dans une transe hypnotique.
- > Les mécanismes de l'anxiété et de la peur dans le phénomène douloureux
 - Les techniques hypnotiques.
 - Les résistances du patient/résident.
 - La gestion du stress du soignant.
- > L'apprentissage de l'autohypnose chez le patient/résident
 - Les techniques d'induction en autohypnose.
 - L'évaluation des résultats et le suivi des patients/résidents.

Vous pouvez aussi être intéressé par...**Initiation aux techniques de l'hypnose dans la FPH**

- > Module 1 : Initiation aux techniques de l'hypnose.
- > Module 2 : Gérer son stress par l'autohypnose

La place du jeu dans le soin dans la prise en charge de l'enfant

ORGANISME

Nonaka Conseil

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
9/09/2023**COÛT DE LA FORMATION**

3 800 € TTC

Public

Tout professionnel travaillant au sein de services sanitaires, sociaux ou médico-sociaux, accueillant des enfants.

Objectifs

- > Aider l'enfant à apprivoiser par le jeu, l'environnement sanitaire, social, et médico-social.
- > Favoriser la réflexion et les échanges sur la place du jeu en établissement.
- > Mieux connaître les besoins de l'enfant afin d'adapter son comportement et langage.
- > Permettre aux soignants de développer leur capacité à jouer avec l'enfant hospitalisé.
- > Identifier le rôle du jeu chez l'enfant.
- > Savoir établir une relation privilégiée avec l'enfant par le jeu, transformer l'attitude et les appréhensions du soin.

Programme

- > Les différentes fonctions et dimensions du jeu chez l'enfant.
- > Les différentes catégories de jeu et leurs fonctions.
- > Le développement de la capacité du soignant à jouer avec l'enfant hospitalisé.
- > Les méthodes et moyens ludiques pour rendre accessibles aux enfants les explications données par les personnels soignants.
- > La réponse aux inquiétudes et interrogations de l'enfant ou de l'adolescent dans un contexte compréhensible pour lui.
- > L'établissement d'une relation privilégiée avec l'enfant par le jeu pour transformer l'attitude et les appréhensions du soin.
- > L'aide à l'enfant pour exprimer ce qu'il ressent et affronter ce qu'il vit à travers le jeu.
- > La diminution de l'anxiété de l'enfant et sa peur du traitement.
- > La sensibilisation de l'entourage de l'enfant à l'importance du jeu, d'autant plus en situation d'hospitalisation.
- > La communication avec les familles.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

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

Le toucher relationnel

ORGANISME

Réseau Cedre Santé

DURÉE

3 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
01/06/2021**COÛT DE LA FORMATION**

2 650 € TTC

Public

Tout public.

Objectifs

- > Définir et préciser la relation d'aide par le toucher.
- > Comprendre et identifier le dialogue corporel.
- > Intégrer le sens du soin.
- > Appréhender une nouvelle technique de soin de communication.
- > Définir les valeurs professionnelles et la conception des soins à développer.
- > Repérer pour soi et pour les autres, les difficultés habituelles et les conditions du toucher conscient, de la relation d'aide et de la conduite d'un toucher conscient facilitant.

Programme

- > Le cadre réglementaire.
- > La relation d'aide par le toucher.
- > Les indications, limites et contre-indications.
- > La communication non verbale et le dialogue corporel.
- > Les objectifs de soins des gestes et techniques du toucher.
- > L'anatomie et la physiologie de la peau.
- > La communication adaptée et ajustée par le toucher.
- > Le public et le moment de la prise en charge.
- > Le toucher relationnel et le toucher massage.
- > Les approches complémentaires.
- > L'impact de la dégradation et de la douleur sur le schéma corporel.
- > Le respect de l'intimité, de l'autonomie, de l'intégrité et de la confiance.
- > La vision approfondie sur le soin tactile.



Les soins de support en cancérologie

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

2 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
13/02/2022**COÛT DE LA FORMATION**

2 420 € TTC

Public

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

Objectifs

- > 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

- > La cartographie des acteurs de la cancérologie en France.
- > Les soins de support : définitions, historique, objectifs, acteurs.
- > La cartographie du panier de soins mobilisable sur son territoire.
- > Les conditions de mise en œuvre et de sollicitation pour chaque soin de support identifié.
- > L'identification des besoins du patient.
- > La réalisation d'un plan d'actions ayant pour objectif d'intégrer les soins de support dans sa pratique professionnelle.
- > Le travail en équipe et prise en charge pluridisciplinaire.
- > L'élaboration d'un plan de communication pour mobiliser les professionnels.

Un travail d'intersession (mise en œuvre d'un plan d'actions) est à prévoir.

Les spécificités du temps soignant en psychiatrie : parcours de professionnalisation

ORGANISMES

Formavenir Performances
(modules 1 à 3)
et Grieps (module 4)

Contexte

En 2016, une étude a été réalisée auprès de 14 établissements psychiatriques franciliens en partenariat avec la Fédération hospitalière de France et l'agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médicosociaux. Ce travail a porté principalement sur les accords et la gestion du temps de travail de ces structures.

Il a permis de mettre en avant des besoins prioritaires :

- > optimiser les organisations de travail dans les établissements de santé mentale, afin de préserver du temps soignant spécifique au soin psychiatrique ;
- > se doter d'outils pour maîtriser les moyens.

Selon cette analyse, renforcer l'identité professionnelle propre et redonner du sens aux activités des soignants issus de ce secteur permettrait d'atteindre ces objectifs.

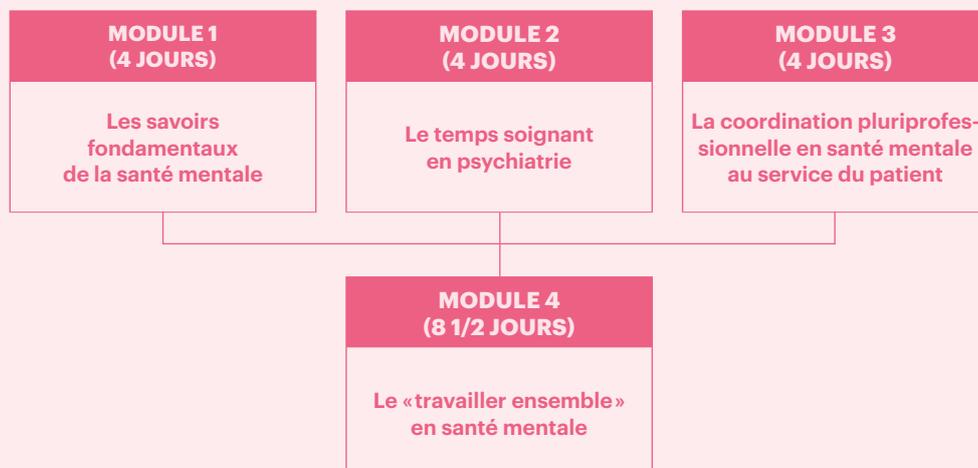
La suppression en 1992 du diplôme d'infirmier spécialisé de secteur psychiatrique a conduit les structures en santé mentale à accueillir des soignants issus d'un cursus généraliste d'infirmiers et ne maîtrisant pas tous les éléments-clés permettant d'adapter leur savoir-faire aux pathologies de leurs patients.

Dans cette optique, les instances régionales de l'Anfh ont souhaité mettre en place une offre de formations à destination des soignants issus de ce secteur, autour des spécificités du temps soignant en psychiatrie.

Objectifs

- > Donner du sens à l'activité soignante en psychiatrie.
- > Investir pleinement le champ du soin en santé mentale.
- > Optimiser le temps soignant en psychiatrie pour garantir une meilleure prise en charge des patients.

Parcours



Les spécificités du temps soignant en psychiatrie

Module 1: Les savoirs fondamentaux de la santé mentale

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

4 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
09/04/2022**COÛT DE LA FORMATION**

4400 € TTC

Public

Infirmiers travaillant dans une structure de santé mentale.

Les AS ayant suivi l'action régionale « Aide-soignant en psychiatrie » seront invités à intégrer la 4^e journée de formation.

Objectifs

- > Développer ou conforter les compétences spécifiques en santé mentale.
- > Interroger la juste distance en psychiatrie.
- > Appréhender la posture soignante au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

Programme

- > Les grands courants de la pensée en psychiatrie.
- > La sensibilisation aux psychopathologies en pédopsychiatrie et psychiatrie adulte.
- > Les constituants d'une situation de soins : notions de références, outils, relations intersubjectives.
- > L'articulation des rôles, missions et postures des aides-soignants et infirmiers dans la prise en charge soignante.

Un travail d'intersession est à prévoir sur le recueil des situations et difficultés rencontrées dans la prise en charge des patients.

Vous pouvez aussi être intéressé par...**Les spécificités du temps soignant en psychiatrie**

- > Module 2: Le temps soignant en psychiatrie.
- > Module 3: La coordination pluriprofessionnelle en santé mentale, au service du patient.
- > Module 4: Construire le « travailler ensemble » en santé mentale.

Les spécificités du temps soignant en psychiatrie

Module 2: Le temps soignant en psychiatrie

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

4 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
09/04/2022**COÛT DE LA FORMATION**

4400 € TTC

Public

Infirmiers et aides-soignants travaillant dans des structures de santé mentale.

Objectifs

- > Définir le sens du soin en psychiatrie.
- > Utiliser le temps informel comme outil de soin.
- > Comprendre et appréhender le positionnement de l'infirmier dans les activités quotidiennes.

Programme

- > La définition du soin en psychiatrie et du sens du soin en santé mentale.
- > L'articulation entre l'activité programmée et celle non programmée : utilisation du temps informel comme outil de soin.
- > Les urgences psychiatriques et interventions de crise : les impacts sur la prise en charge infirmière.
- > La reconnaissance du soin en psychiatrie.
- > Le positionnement et la posture de l'infirmier dans les activités quotidiennes.
- > L'éthique et la pratique soignante en santé mentale.

Un travail d'intersession est à prévoir sur le recueil des situations et difficultés rencontrées comme des ruptures de soins, impasses thérapeutiques, refus de soins...

Vous pouvez aussi être intéressé par...**Les spécificités du temps soignant en psychiatrie**

- > Module 1: Les savoirs fondamentaux de la santé mentale.
- > Module 3: La coordination pluriprofessionnelle en santé mentale, au service du patient.
- > Module 4: Construire le «travailler ensemble» en santé mentale.

Les spécificités du temps soignant en psychiatrie

Module 3 : La coordination pluriprofessionnelle en santé mentale au service du patient

ORGANISME

Formavenir Performances

Public

Personnels des filières soignantes, de rééducation et socio-éducative.

DURÉE

4 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
09/04/2022**COÛT DE LA FORMATION**

4400 € TTC

Objectifs

- > Comprendre et appréhender l'articulation des métiers soignants et de rééducation avec les éducateurs spécialisés et les assistants sociaux.
- > Positionner le projet thérapeutique comme objet fédérateur.
- > Maîtriser la responsabilité juridique de l'IDE en santé mentale.

Programme

- > L'évolution récente du droit du patient en santé mentale.
- > La responsabilité juridique de l'infirmier en santé mentale.
- > Les problématiques juridiques liées au fonctionnement en équipe.
- > Le champ de responsabilité de l'équipe pluridisciplinaire en santé mentale.
- > Les enjeux et les modalités de mise en œuvre du projet thérapeutique en santé mentale.
- > Le projet thérapeutique comme objet fédérateur.
- > L'accompagnement du patient tout au long du parcours : de l'accueil vers la sortie.

Un travail d'intersession est à prévoir sur le recueil d'une situation juridique en faisant le lien avec une situation clinique comme le consentement, le partage d'information, les droits des familles, la prise en charge de patients mineurs...

Vous pouvez aussi être intéressé par...**Les spécificités du temps soignant en psychiatrie**

- > Module 1 : Les savoirs fondamentaux de la santé mentale.
- > Module 2 : Le temps soignant en psychiatrie.
- > Module 4 : Construire le « travailler ensemble » en santé mentale.

Les spécificités du temps soignant en psychiatrie

Module 4 : Construire le « travailler ensemble » en psychiatrie (ateliers de co-développement)

ORGANISME

Grieps

DURÉE

8 demi-journées non consécutives de 3h30

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 05/07/2022

COÛT DE LA FORMATION

7480 € TTC

Public

Cadres et responsables médicaux d'unité exerçant dans des structures de santé mentale.

Compte-tenu des objectifs visés, il est recommandé que dans un même groupe puissent être présents les binômes cadres paramédicaux et responsables médicaux d'un même service.

Objectifs

- > Connaître et partager les exigences et contraintes respectives des responsables médicaux et paramédicaux.
- > Mieux articuler les temps médicaux et paramédicaux, afin d'optimiser les organisations au bénéfice des patients.
- > Renforcer la cohérence de fonctionnement entre les responsables médicaux et paramédicaux.

Programme

- > L'impact de l'organisation médicale sur le temps soignant en psychiatrie.
- > Le champ des responsabilités de chacun.

Un travail d'intersession est à prévoir entre chaque séance, afin de permettre une réelle appropriation des acquis.

Vous pouvez aussi être intéressé par...**Les spécificités du temps soignant en psychiatrie**

- > Module 1: Les savoirs fondamentaux de la santé mentale.
- > Module 2: Le temps soignant en psychiatrie.
- > Module 3: La coordination pluriprofessionnelle en santé mentale, au service du patient.

Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social

ORGANISME

IRFA Evolution

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
25/08/2022**COÛT DE LA FORMATION**

1980 € TTC

Public

Professionnels des structures sociales et médico-sociales impliqués dans la rédaction du projet de vie individualisé.

Objectifs

- > Formaliser le cadre éthique et pédagogique dans lequel se mettent en place les projets.
- > Articuler les projets personnalisés avec les autres niveaux de projets : institutionnel, animation, soins, vie sociale...
- > Identifier les outils de mise en œuvre et de suivi.
- > Mettre en place un dispositif d'évaluation des actions engagées et des effets produits par ces actions .
- > Savoir procéder à la réactualisation des projets personnalisés.
- > Renforcer la cohérence des interventions des différents professionnels autour des projets personnalisés.

Programme

- > Vie institutionnelle et projet personnalisé
 - Définition de la notion de « projet personnalisé ».
 - Les autres niveaux de projets au sein de l'établissement (projet d'établissement, projet de service, projet d'animation, projet de vie...) et leur articulation.
- > Les enjeux de la personnalisation du projet.
- > La méthodologie de projet.
- > Les outils au service du projet (grilles, écrits professionnels...).
- > La place et le rôle de chacun
 - La fonction de coordonnateur de projet dans la mise en œuvre et le suivi du projet personnalisé.
 - L'exercice de la référence : accueil de l'appropriation de l'un par l'autre.
 - La coordination entre les différents acteurs.
 - La place de la famille.
- > L'évaluation du projet
 - Définition des notions d'évaluation, efficacité, critère, indicateur...
 - Les buts et l'intérêt de l'évaluation.
 - Les moments pertinents pour évaluer.
 - Les acteurs de l'évaluation.
 - L'itinéraire du référent dans le dispositif d'évaluation.
- > La réactualisation du projet.

Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie de Parkinson

ORGANISME

Tonic Plus

Public

Personnel du secteur sanitaire et/ou médico-social.

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
03/01/2023**COÛT DE LA FORMATION**

2300 € TTC

Objectifs

- > Mieux appréhender le contexte de la prise en charge des patients atteints de la maladie de Parkinson.
- > Identifier les caractéristiques physiopathologiques et étiopathologie de la maladie de Parkinson et apparentée.
- > Repérer les différents symptômes, identifier les stades évolutifs de la maladie, les complications liées aux traitements et ce qu'elles imposent.
- > Identifier les éléments de la prise en charge thérapeutique au quotidien.
- > S'approprier des techniques d'écoute et de communication pertinentes afin de rendre le patient acteur de sa prise en charge, gérer les troubles du comportement et accompagner les familles dans la compréhension et l'évolution de la maladie.
- > Construire une « expertise spécifique » et adapter la prise en charge du patient dans son parcours de soins.

Programme

- > Quelques données épidémiologiques au plan national : des chiffres-clés actant des enjeux.
- > Le contexte et les enjeux de la maladie.
- > L'étiologie de la maladie et quelques mots sur l'étude du cerveau comme seul diagnostic fiable.
- > Les signes principaux observables.
- > Une évolution lente dont le patient reste conscient et la souffrance engendrée.
- > La gestion des troubles de la déglutition chez le patient/résident atteint de la maladie de Parkinson.
- > L'importance de la communication pour une meilleure approche relationnelle.
- > Simulation visant la mise en application des méthodes fondées sur une meilleure communication.
- > La spécificité de l'expertise Parkinson.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Prise en charge des personnes âgées présentant des troubles du comportement ou psychiatriques.
- > Prise en charge de la personne âgée non communicante.
- > Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD : la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées.



Précarité et rupture des parcours de soins

ORGANISME

Grieps

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
07/02/2024

COÛT DE LA FORMATION

5176 €

Public

Tout public.

Objectifs

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

Programme

En amont : webinaire – le parcours de soins coordonné

- > La notion de parcours
- > Identification des freins à la constitution des parcours
- > Les différentes modalités de travail dans le cadre d'un parcours de soin

Formation présentielle

- > La précarité (définition, facteurs et effets)
- > Les démarches de prise en soin des situations de précarité
- > L'élaboration d'un parcours de soin coordonné

Suivi post-formation

- > Accompagnement du suivi au plan d'actions

Un travail d'intersession est à prévoir sur l'analyse d'une situation de soins de l'accueil au suivi en individuel.

Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé

Module 1: Vaccination, un enjeu majeur de prévention en santé publique

ORGANISME

Formavenir Performances

Public

Professionnels de santé.

DURÉE

1 jour

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/02/2024

COÛT DE LA FORMATION

1065 € TTC

Objectifs

- > Identifier la vaccination comme élément majeur en santé publique.
- > Expliquer le principe de protection par l'immunisation et l'immunité de groupe.
- > Utiliser les sources d'informations officielles et validées par les autorités sanitaires dont le calendrier des vaccinations.
- > Identifier le rapport bénéfice/risque de la vaccination.
- > Décoder les fausses informations et rumeurs.

Programme

- > Identification de la vaccination comme élément majeur de santé publique.
- > Le principe d'immunisation et d'immunité de groupe.
- > Les maladies infectieuses évitables par les vaccins.
- > Identification du bénéfice/risque de la vaccination.
- > Les obligations vaccinales et conséquences en cas de refus.
- > Définitions, enjeux, principes et mise en œuvre du calendrier des vaccinations.
- > Les enjeux spécifiques de la vaccination des professionnels travaillant dans un milieu de soins/ leurs rôles auprès des usagers.
- > Les ressources documentaires à utiliser.
- > Le décodage des fausses rumeurs et la promotion de la vaccination.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé

- > Module 2: Les fondamentaux de la vaccination.



Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé

Module 2: Les fondamentaux de la vaccination

ORGANISME

Formavenir Performances

Public

Professionnels de santé médicaux et paramédicaux.

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
06/02/2024**COÛT DE LA FORMATION**

2 155 € TTC

Objectifs

- > Maîtriser les éléments caractéristiques de la vaccination : bases immunologiques, bases juridiques, données épidémiologiques (maladies à prévention vaccinale, organisation et acteurs institutionnels).
- > Maîtriser les éléments de pharmacovigilance et juridiques (responsabilités et vaccins).
- > Définir le parcours vaccinal, l'offre de vaccination et les compétences vaccinales des professionnels.
- > Utiliser le calendrier des vaccinations.
- > Identifier les cas de recours aux spécialistes.
- > Inciter les usagers à se faire vacciner (entretien motivationnel, réponse aux questions).
- > Collaborer à la promotion de la vaccination au sein de son service ou réseau professionnel.

Programme

- > Les éléments caractéristiques de la vaccination : bases immunologiques, épidémiologiques.
- > Les impacts en santé publique, la politique vaccinale et les obligations vaccinales.
- > Les éléments de pharmacovigilance et les maladies à prévention vaccinale.
- > Les éléments de responsabilité juridique dans le champ de la vaccination.
- > Définition du parcours vaccinal, l'offre de vaccination, et présentation des compétences vaccinales des différents professionnels.
- > Le calendrier des vaccinations.
- > L'identification des cas de recours aux spécialistes.
- > La vaccination des professionnels de santé.
- > L'incitation des usagers à se faire vacciner (informer, expliquer, mener des entretiens motivationnels).
- > La promotion de la vaccination au sein de son service ou réseau professionnel.
- > Les ressources disponibles en matière d'information du public et des professionnels de santé.

Vous pouvez aussi être intéressé par...**Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé**

- > Module 1: Vaccination, un enjeu majeur de prévention en santé publique.

Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées

ORGANISME

Advitam

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
12/07/2022**COÛT DE LA FORMATION**

2 080 € TTC

Public

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

Objectifs

- > Connaître les aspects physiologiques et psychologiques de l'alimentation des personnes âgées.
- > Connaître leurs besoins nutritionnels.
- > Repérer les situations à risques de dénutrition.
- > Repérer les situations à risques des troubles de la déglutition.
- > Connaître les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée.
- > Adapter l'alimentation aux besoins de la personne âgée.
- > Repérer les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée : notion « d'aliment plaisir », ambiance des repas, posture soignante lors des aides aux repas.

Programme

- > Le cadre réglementaire.
- > Les effets physiologiques du vieillissement.
- > Les signes qui précèdent la diminution et/ou la perte d'appétit.
- > Les outils d'évaluation du statut nutritionnel.
- > Les outils de diagnostic de la dénutrition.
- > La mise en œuvre des conditions pour optimiser le moment repas.
- > L'aspect organoleptique des plats.
- > La convivialité et les échanges.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Connaissance de la personne âgée.
- > Prise en charge de la personne âgée non communicante.

Prise en charge de la personne âgée non communicante

ORGANISME

EFORS

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
27/11/2022**COÛT DE LA FORMATION**

3180 € TTC

Public

Public pluridisciplinaire de soignants travaillant dans le secteur sanitaire ou médico-social (service SSR/USLD/EHPAD) auprès des personnes âgées démentes, en fin de vie, atteintes de pathologies neurologiques (AVC, LYS, TC...).

Objectifs

- > Identifier les différentes pathologies liées à une absence de communication verbale chez les personnes âgées.
- > Mettre en œuvre les attitudes et compétences nécessaires à la compréhension des désirs et des besoins des personnes âgées non communicantes.
- > Identifier et évaluer la douleur des personnes âgées non communicantes pour apporter une réponse adaptée.
- > Prendre en compte la place de la famille dans la prise en soins et l'accompagnement de la personne âgée non communicante.
- > Concourir, en équipe pluridisciplinaire, à la cohérence et à la continuité des soins de la personne âgée non communicante dans le respect de ses droits.
- > Déterminer les axes d'amélioration des pratiques professionnelles.

Programme

- > Les connaissances sur les différentes pathologies liées à une absence de communication verbale chez les personnes âgées.
- > Les attitudes et compétences nécessaires à la compréhension des désirs et des besoins des personnes âgées non communicantes : les bases de l'accompagnement relationnel et le développement des compétences relationnelles.
- > L'identification et l'évaluation de la douleur des personnes âgées non communicantes pour apporter une réponse adaptée.
- > La place de la famille dans la prise en soins et l'accompagnement de la personne âgée non communicante.
- > La contribution, en équipe pluridisciplinaire, à la cohérence et à la continuité des soins de la personne âgée non communicante dans le respect de ses droits.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Connaissance de la personne âgée.
- > Prise en charge des personnes âgées présentant des troubles du comportement ou psychiatriques.
- > PRODIG : troubles du comportement de la personne âgée.

Prise en charge des personnes âgées présentant des troubles du comportement ou psychiatriques

ORGANISME

Forma Santé

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
12/06/2021

COÛT DE LA FORMATION

2300 € TTC

Public

Professionnels travaillant au sein des EHPAD, USLD, SSR gériatriques et services d'urgences.

Objectifs

- > Acquérir et/ou renforcer ses connaissances en psychiatrie.
- > Identifier la composante psychiatrique chez le patient âgé.
- > Comprendre le vécu de la maladie mentale par le patient.
- > Décoder les troubles du comportement.
- > Adopter une attitude respectueuse et bienveillante.
- > Se positionner et se protéger.

Programme

- > Les troubles psychiatriques
 - La terminologie psychiatrique.
 - Principales pathologies et syndromes.
 - Les symptômes.
 - Les traitements médicamenteux et non médicamenteux.
- > Les patients/résidents
 - La typologie des patients/résidents.
 - Les troubles du comportement : pathologies neurodégénératives ou psychiatriques?
 - Le patient/résident en tant que personne dans sa globalité.
 - Les déterminants contextuels.
 - La méthodologie du questionnement.
- > Les sentiments des patients/résidents
 - La définition et l'expérience de l'empathie.
 - La méthode de validation affective.
 - Les différents ressentis du patient/résident confronté à ses troubles.
- > L'expression des patients/résidents
 - L'écoute et l'observation.
 - L'établissement d'une relation authentique.
 - Les différentes situations rencontrées.
 - Les outils d'évaluation.
- > Le comportement soignant
 - Les erreurs à ne pas commettre.
 - Le concept de «bienveillance».

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie de Parkinson.
- > Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD : la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées.
- > Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives (MND).

Prise en charge des troubles psychopathologiques

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

4 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
30/07/2022**COÛT DE LA FORMATION**

4380 € TTC

Public

Tout personnel soignant confronté à la prise en charge de personnes présentant des troubles mentaux et psychiques quel que soit leur secteur d'activité (hors services de psychiatrie).

Objectifs

Permettre aux professionnels de mieux appréhender la prise en charge des personnes souffrant de pathologies d'ordre psychiatrique sans prétendre à remplacer l'expertise du secteur psychiatrique

- > Définir et différencier les troubles mentaux et psychiques, les pathologies et les comportements associés à ces troubles.
- > Mieux se repérer et se positionner face aux différentes pathologies présentées par les personnes accueillies pour y apporter une réponse adaptée.
- > S'approprier les différentes approches thérapeutiques pertinentes quant à l'accompagnement socio-éducatif des personnes manifestant des troubles mentaux et psychiques.
- > Savoir quand et comment passer le relais et faire appel au secteur psychiatrique.
- > Appréhender la réglementation en matière d'hospitalisation sous contrainte et de protection juridique.

Programme

- > Les fondamentaux pour la compréhension des troubles psychiques et mentaux.
- > Les connaissances théoriques des pathologies psychiques et mentales.
- > La prise en charge et l'accompagnement des personnes atteintes de troubles mentaux et psychiques.
- > La relation à l'autre et le travail en équipe pluridisciplinaire.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Précarité et rupture des parcours de soins.



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

ORGANISMES

Offre multi-attributaire
AFAR ou
Ideage Formation

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
07/02/2023

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu
(de 3200 à 3253,9 €
TTC)

Public

L'ensemble du personnel (administratifs, encadrants, soignants) intervenant au sein des EHPAD ou des USLD.

Objectifs

- > Appréhender au quotidien la relation avec le résident dans son lieu de vie.
- > Comprendre les troubles du comportement liés aux maladies neuro évolutives afin de mieux les appréhender et de limiter la souffrance au travail liée à une mauvaise compréhension de ces troubles et au sentiment d'impuissance qu'ils entraînent.
- > Répondre de manière adaptée et spécifique à chaque type de trouble comportemental.
- > Concourir à mettre en œuvre de façon pertinente les grandes catégories d'interventions psychosociales.
- > Répondre de manière adaptée et spécifique à chaque type de trouble comportemental.

Des objectifs plus spécifiques sont à prévoir en fonction de l'organisme retenu.

Programme

- > Les troubles du comportement dans le cadre de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées.
- > Les attitudes de communication adaptées.
- > Les attitudes de soins adaptées.
- > Les interventions psychosociales...

Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.

Pour plus d'informations, contactez la délégation.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer ou pathologie dite apparentée.
- > Prise en charge des personnes âgées présentant des troubles du comportement ou psychiatriques.
- > Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives (MND).
- > PRODIG : troubles du comportement de la personne âgée.



Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives (MND)

ORGANISME

IFSO

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
12/02/2022

COÛT DE LA FORMATION

4800 € TTC

Public

Personnels médicaux et paramédicaux intervenant dans les établissements sanitaires et en EHPAD, auprès de personnes souffrant de maladies neurodégénératives dans le cadre d'approches pluriprofessionnelles.

Objectifs

- > 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 d'une maladie neurodégénérative.
- > Comprendre l'importance d'une gestion en équipe des traitements médicamenteux de la prescription à la surveillance et des méthodes non médicamenteuses de la prise en charge de la douleur et de la souffrance.
- > Identifier la place des aidants dans la gestion de la prise en charge de la douleur et de la souffrance.

Programme

- > 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 ».
- > Les caractéristiques communes des MND et leurs spécificités.
- > Les différents types de douleurs médico-psychosociales dans les MND et leur traitement.
- > La dimension culturelle et psycho-sociale dans la définition de la douleur et de la souffrance des patients atteints de MND et la place des représentations dans le vécu professionnel.
- > Le repérage de la douleur dans le cadre des MND.
- > La place de l'évaluation de la douleur dans l'accompagnement et les soins au quotidien des patients atteints de MND, les outils d'évaluation de la douleur et leur utilisation.
- > Le processus de gestion en équipe des traitements médicamenteux adaptés aux différents types de douleur et de souffrance.
- > La place des traitements non médicamenteux pour la qualité de vie des patients ayant une MND.
- > L'importance du travail en équipe pluriprofessionnelle pour la prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les MND en y intégrant la notion d'éducation thérapeutique du patient.
- > Les enjeux de l'intégration des aidants dans la prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les MND.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie de Parkinson.
- > Prise en charge des personnes âgées présentant des troubles du comportement ou psychiatriques.
- > Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD : la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées.
- > PRODIG : troubles du comportement de la personne âgée.



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

ORGANISME

TLC

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
31/12/2022

COÛT DE LA FORMATION

3 490 € TTC

Public

Agents relevant de la FPH et toute personne en relation avec des enfants.

Objectifs

- > 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

- > 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.
- > L'évaluation du développement : tests, questionnaires parentaux...
- > Les apports de l'outil diagnostique DSM5.
- > Les catégories de troubles neuro-développementaux.
- > Les facteurs de risques des TND : génétiques, biologiques, environnementaux, médicamenteux.
- > Les « rumeurs de risques » et explication des « signes d'alerte » des TND.
- > La confirmation et l'orientation vers un diagnostic précis grâce aux tests et outils.
- > La construction d'un référentiel des signes d'alerte des TND.
- > Les interventions réalisées auprès des tout-petits, après le repérage ou le diagnostic précoce : mise en avant des recommandations de bonnes pratiques et des outils conseillés pour accompagner les enfants.
- > Le rapprochement, dans son environnement géographique, avec des associations, réseaux de santé, professionnels libéraux et autres partenaires avec lesquels une collaboration présenterait un intérêt pour le suivi de l'enfant.

Un travail d'intersession sur les signes d'alerte est à prévoir.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > La place du jeu dans le soin dans la prise en charge de l'enfant.

Savoir identifier les victimes de violences conjugales ou familiales dans les établissements de la FPH

ORGANISME

Formavenir Performances

Public

Tout public.

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
30/07/2022**COÛT DE LA FORMATION**

3 810 € TTC

Objectifs

- > Identifier les ressorts de la violence conjugale et les politiques publiques dans le domaine de la protection des victimes de violences conjugales et familiales.
- > Développer la motivation à agir pour repérer les patients victimes de violences conjugales ou familiales.
- > Repérage et dépistage: les éléments d'alerte, la systématisation.
- > Acquérir les réflexes permettant de faire émerger la parole des victimes.
- > Identifier les étapes et modalités de la prise en charge d'une victime de violence familiale et conjugale.
- > L'impératif du partenariat: avec qui? Pourquoi? Comment? Pour quels bénéfices?
- > Renforcer la confiance des professionnels dans leur capacité d'action et la qualité de la prise en charge des victimes.

Programme

- > Les politiques dans le domaine de la protection des victimes de violences conjugales et familiales.
- > Les ressorts du processus de domination conjugale.
- > Les conséquences de la violence conjugale.
- > Les attentes des victimes et les obstacles à leur prise de parole.
- > Les signes d'alerte de la violence conjugale.
- > Les techniques de communication et posture pour un soutien efficace.
- > L'évaluation de la dangerosité des partenaires violents.
- > L'intervention: principes et repères du dépistage au suivi.
- > Les aspects médico-légaux.
- > La nécessaire coordination d'une prise en charge pluridisciplinaire intra et extrahospitalière.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Tous concernés par le psychotraumatisme: repérage et prise en charge des victimes.

Sensibilisation aux conduites addictives : un abord spécifique, alcoologie, tabacologie et toxicomanie

ORGANISME

Formavenir Performances

Public

Tout personnel soignant.

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
13/05/2023**COÛT DE LA FORMATION**

3 250 € TTC

Objectifs

- > Connaître et comprendre les conduites addictives et leur impact psychopathologique et législatif.
- > Les repérer, les prendre en charge et savoir se positionner en tant que soignant.
- > Mieux comprendre le phénomène des conduites addictives, ses causes ou complications psychopathologiques.
- > Acquérir ou actualiser ses connaissances sur les addictions avec produits : tabagisme, alcoolisme, toxicomanie.
- > Reconnaître les troubles psychiatriques et somatiques liés à ces types d'addiction et leurs risques.
- > Améliorer la prise en charge de ces patients d'un point de vue soignant et aussi pluridisciplinaire.

Programme

- > La définition de l'addiction : identifier, référer, comprendre.
- > La conduite d'une démarche clinique.
- > La législation en matière de détention de produits et consommation.
- > La conception et la nature des soins délivrés en addictologie.
- > L'équipement territorial en addictologie et l'orientation des personnes addictes.
- > Le repérage précoce et l'évaluation, le conseil et l'orientation.

Sexualité des personnes accueillies en institution

ORGANISME

Forma Santé

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
3/09/2021**COÛT DE LA FORMATION**

2 260 € TTC

Public

Tout public accompagnant des personnes en situation de handicap ou des personnes âgées.

Objectifs

- > Comprendre la construction historique et sociologique du concept de sexualité.
- > Travailler autour des concepts-clés pour penser la sexualité des personnes accueillies en institution.
- > Travailler sur ses représentations.
- > Aborder la sexualité de la personne accueillie dans ses dimensions physiologiques et psychologiques et repérer nos freins.
- > Permettre la continuité de la vie affective et sexuelle de la personne au sein de l'établissement.
- > Accompagner les familles dans l'acceptation de la vie affective et sexuelle de leurs proches en institution.

Programme

- > Les chartes et textes de loi encadrant les droits à l'intimité en établissement.
- > La sexualité comme besoin présent chez l'Homme à tout âge de sa vie.
- > La restitution à la personne handicapée et/ou vieillissante de sa position de sujet de désirs.
- > Les freins structurels et personnels.
- > La prise en compte de l'identité sexuelle, des habitudes de vie, de la situation maritale...
- > La sexualité et l'intimité: des droits individuels, dont l'exercice doit être pensé dans un lieu de vie collectif.
- > La place de la vie affective et de la sexualité dans le projet d'accompagnement personnalisé et le projet d'établissement.
- > Le (non) droit de regard de la part des proches sur la vie affective et sexuelle, librement consentie de la personne accueillie.
- > Étude de cas clinique: les difficultés rencontrées par les professionnels, analyse en équipe pluridisciplinaire et piste d'actions.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Connaissance de la personne âgée.

Soins et hygiène des pieds des personnes âgées

ORGANISME

IRFA Evolution

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
05/03/2022**COÛT DE LA FORMATION**

2100 € TTC

Public

Tout personnel exerçant auprès de personnes âgées.

Objectifs

- > Connaître les principes élémentaires de l'hygiène des pieds de la personne âgée (techniques de soin de la peau, de soin des ongles...).
- > Pratiquer les soins de pieds en toute sécurité en respectant les limites de son intervention par rapport au médecin et aux professionnels diplômés.
- > Identifier les limites de son intervention.
- > Savoir identifier les personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques.

Programme

- > Rappels d'anatomie physiologie : les pieds, la peau, les ongles
 - Le vieillissement physiologique et la diminution de l'autonomie.
 - Les incidences sur l'état des pieds, de la peau et des ongles.
- > Les besoins d'hygiène spécifiques.
- > Les pathologies de la peau : cors, durillons, callosités.
- > Les anomalies architecturales
 - La déformation des orteils.
 - Les problèmes d'appui (pied creux, plat, halux valgus...).
 - Les incidences sur les troubles trophiques du pied.
- > Les techniques de soins de la peau
 - Le bain des pieds.
 - Le traitement des callosités.
 - Le massage.
 - L'irrigation de la peau.
- > Les techniques de soin de l'ongle : la coupe d'ongles.
- > L'apprentissage de différentes techniques
 - L'affinement gestuel dans le soin de l'ongle et de la peau.
 - La mise en place de protections (cors, œil de perdrix...).
 - La prise en compte de la douleur.
 - La maîtrise de l'hygiène des instruments (gants, stérilisation...).
- > La prévention des complications liées à des pathologies particulières
 - Les précautions à prendre au niveau des pieds des personnes atteintes de pathologies comme le diabète, d'insuffisance circulatoire, d'artérites des membres inférieurs.
 - Le dépistage des signes de complication.
 - La transmission des informations au sujet des personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques.
 - La complémentarité équipe soignante/pédicure/médecin.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Changer le regard sur la personne âgée hospitalisée.
- > Connaissance de la personne âgée.



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

ORGANISME

Formavenir Performances

Public

Tout public.

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
10/02/2023**COÛT DE LA FORMATION**

2 370 € TTC

Objectifs

- > 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

- > 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-traumatique.
- > 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.
- > Les difficultés pour les victimes.
- > Les aptitudes favorisant l'alliance thérapeutique.
- > Les techniques de communication et de posture pour prendre en charge.
- > La prise en charge : les soins immédiats et 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.
- > Le traumatisme des soignants.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Savoir identifier les victimes de violences conjugales ou familiales dans les établissements de la FPH.

6.

Métiers administratifs

Sommaire

> Parcours de professionnalisation des métiers administratifs.....	117
Socle commun - Module 1: Connaissance de son environnement professionnel.....	118
Socle commun - Module 2: Communication et travail en équipe.....	119
Socle commun - Module 3: Qualité et gestion des risques.....	120
Socle commun - Module 4: Optimisation de l'utilisation des écrits professionnels	121
Socle commun - Module 5: Management d'une petite équipe (Module optionnel).....	122
Module métier - Module Ressources humaines	123
Module métier - Module Finances.....	124
Module métier - Module Accueil-facturation-recouvrement	125
> Professionnalisation des acteurs de la chaîne accueil-facturation-recouvrement.....	127
Tronc commun - Module 1: Accueil-admission	128
Tronc commun - Module 2: Facturation-recouvrement.....	129
Module expert - Module 1: Contentieux et recouvrement.....	130
Module expert - Module 2 : Les règles de la facturation spécifique.....	131
Module expert - Module 3 : L'accompagnement du changement et la conduite de projet.....	132
Module expert - Module 4 : Le pilotage et le management de son équipe	133
> Dispositif de professionnalisation de la fonction achats au sein de la Fonction publique hospitalière	135
Parcours « court » de formation dans le domaine de l'achat public.....	136
Parcours de formation certifiant acheteur leader inscrit au RNCP.....	139
> Dispositif Safitech - Dispositif de professionnalisation de la filière logistique dans les établissements de la FPH, de l'opérateur au manager.....	140

Légende des pictogrammes



Nouveauté



Formation disponible uniquement
en intra-établissement



Formation destinée
au personnel médical

Parcours de professionnalisation des métiers administratifs

ORGANISMES

Ernst & Young (socle commun) et CNEH (modules métiers)

Contexte

L'évolution de l'organisation hospitalière au cours des dernières années, dans le cadre notamment des coopérations institutionnelles, creuse l'écart entre les compétences d'hier et celles déjà exigées. L'offre de formation destinée à la filière administrative ne couvre pas l'ensemble des besoins de professionnalisation et de qualification de ses personnels, les compétences attendues étant de plus en plus pointues. Seront ainsi considérées comme nécessaires les compétences juridiques de base afin de sécuriser les écrits administratifs, mais aussi les compétences d'analyse et de transposition des organisations dans le cadre des GHT et les mutualisations qui se dessinent. Par ailleurs, les personnels administratifs de catégories C et B sont conduits à se spécialiser en comptabilité, finances, RH... Et là encore, les règles spécifiques de la gestion administrative ne relèvent pas d'une formation universitaire ou d'une école spécialisée. Les apprentissages sont souvent empiriques, réalisés par les pairs, grâce également à la formation professionnelle, sans toutefois pouvoir prétendre à une qualification reconnue. Pour répondre à ses besoins, l'Anfh Île-de-France propose un parcours constitué d'un socle commun obligatoire afin de maîtriser une culture administrative solide et des modules métiers « à la carte » pour répondre à des besoins de compétences spécifiques.

Objectifs

- > Développer une culture et des pratiques administratives propres aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.
- > Mieux comprendre et intégrer l'environnement et le rôle de la fonction administrative et son périmètre d'intervention.
- > Développer des compétences métiers spécifiques afin de faciliter des mobilités au sein de la filière administrative.

Parcours

Socle commun de connaissances

Modules 1 à 4 obligatoires

MODULE 1	MODULE 2	MODULE 3	MODULE 4	MODULE 5
Connaissance de son environnement professionnel	Communication et travail en équipe	Qualité et gestion des risques	Optimisation de l'utilisation des écrits professionnels	Management d'une petite équipe

Module 5

optionnel

Modules métiers à la carte

MODULE	MODULE	MODULE
Accueil facturation recouvrement	Finances	Ressources humaines

Parcours de professionnalisation des métiers administratifs

Socle commun - Module 1: Connaissance de son environnement professionnel

ORGANISME

Ernst & Young

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
02/05/2022

COÛT DE LA FORMATION

14 000 € TTC pour le socle commun complet, soit 2 800 € TTC par module

Public

Agents de la filière administrative, en reclassement, professionnels qualifiés et/ou expérimentés issus du secteur privé ayant besoin d'avoir une vision globale de l'environnement et du fonctionnement de leur établissement.

Objectifs

- > Connaître l'organisation du système de santé.
- > Connaître le cadre juridique et réglementaire de l'établissement de santé, les réformes, le rôle des instances.
- > Maîtriser les fondamentaux du droit.
- > Connaître les fondamentaux de la Fonction publique hospitalière : historique, droits et devoirs, missions de service public...

Programme

- > Les évolutions réglementaires : retour sur les réformes phares ayant façonné le système de santé français d'aujourd'hui (loi HPST, loi de modernisation du système de santé...).
- > Les acteurs-clés du système de santé national (ministère, HAS...), régional (ARS...), et local (communes, établissements de santé et médico-sociaux, patients et usagers...).
- > Un système de financement évolutif : présentation de l'ONDAM, PLFSS...
- > L'histoire de la FPH : de la notion de service public hospitalier à la FPH.
- > La FPH aujourd'hui : chiffres-clés, cadre réglementaire et juridique, évolutions en cours, les statuts particuliers, les filières professionnelles et les emplois.
- > Les métiers administratifs au sein de la FPH : interdépendances et interfaces des processus-clés d'un établissement (RH, logistique, facturation-recouvrement...).
- > La gouvernance des établissements : rôles et évolutions.
- > L'état des lieux des dépenses de santé en France et positionnement à travers le monde.
- > Le cadre réglementaire des dépenses de santé en France : retour sur la loi de financement de la sécurité sociale.
- > Les modes de financement des établissements et leur fonctionnement : la tarification à l'activité pour les établissements de santé publique et PSPH, les cas particuliers en fonction des types d'établissements (SSR, EHPAD, psychiatrie...).
- > La gestion financière d'un établissement : grands principes de construction et de suivi de l'EPRD.
- > Les enjeux budgétaires des établissements de santé dans un contexte de recherche d'efficience.

Parcours de professionnalisation des métiers administratifs

Socle commun - Module 2 : Communication et travail en équipe

ORGANISME

Ernst & Young

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
02/05/2022

COÛT DE LA FORMATION

14 000 € TTC pour le
socle commun complet,
soit 2 800 € TTC par
module

Public

Agents de la filière administrative, en reclassement, professionnels qualifiés et/ou expérimentés issus du secteur privé ayant besoin d'avoir une vision globale de l'environnement et du fonctionnement de leur établissement.

Objectifs

- > Savoir communiquer et travailler en équipe.
- > Savoir contextualiser l'information et la restituer à son supérieur hiérarchique.
- > S'adapter aux évolutions des métiers et aux changements organisationnels.
- > Savoir accueillir des personnes (patients, usagers, familles...).
- > Connaître les droits des patients et adapter sa communication.
- > Optimiser son organisation personnelle.
- > Contribuer à la performance collective de son unité.

Programme

- > Le concept de communication dans un cadre professionnel.
- > Le processus de communication (émetteur, récepteur, message, canal...).
- > La communication formelle, la communication informelle.
- > Les outils de la communication : éléments de langage types, les supports visuels.
- > Les espaces de communication : réunions de service, échanges bilatéraux etc.
- > Les différents enjeux de la communication (informatif, pouvoir, influence...).
- > Les différents modes de communication (écrite, orale...).
- > Les méthodes d'identification des différents types de cibles et de messages adaptés.
- > Les droits des patients en matière d'information.
- > Les conséquences d'une communication insuffisante au sein d'une équipe.
- > Les principes d'un travail en équipe : écoute active, règles de savoir-être, techniques d'amélioration de l'écoute, gestion d'un conflit sans l'éviter...
- > Les facteurs individuels de la performance professionnelle : objectifs professionnels et critères de priorisation.
- > L'optimisation de son organisation personnelle et de son environnement de travail.

Parcours de professionnalisation des métiers administratifs

Socle commun - Module 3 : Qualité et gestion des risques

ORGANISME

Ernst & Young

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
02/05/2022**COÛT DE LA FORMATION**14 000 € TTC pour le
socle commun complet,
soit 2 800 € TTC par
module**Public**

Agents de la filière administrative, en reclassement, professionnels qualifiés et/ou expérimentés issus du secteur privé ayant besoin d'avoir une vision globale de l'environnement et du fonctionnement de leur établissement.

Objectifs

- > Connaître les fondamentaux de la certification et de la démarche qualité.
- > Améliorer la qualité : comprendre l'impact de la certification sur l'ensemble des services.
- > Comprendre les enjeux de la traçabilité dans la démarche qualité.
- > Savoir élaborer une procédure simple.
- > Comprendre le contrôle interne.
- > Appréhender le concept de responsabilité de la qualité en matière de saisie des données.
- > Connaître les principes et la réglementation de la dématérialisation.
- > Être sensibilisé aux enjeux des systèmes d'information complexes.

Programme

- > La certification des établissements : historique, cadre réglementaire, procédure, chiffres-clés
 - Les thématiques clés de la certification (fonctionnement du bloc opératoire, sécurité, gestion des déchets...) et les types d'évaluation (niveau de maturité...).
 - Certification et GHT : de nouveaux enjeux à horizon 2020.
- > La démarche qualité.
- > La qualité et la gestion des risques au quotidien.
- > Le contrôle interne, un outil opérationnel de gestion des risques.
- > Les enjeux et types de risques en établissements de santé (bâtiments, personnels, patients...).
- > Le Document unique (DU).
- > L'intérêt des procédures : contenu, formalisation, exemples.
- > Traçabilité et gestion des événements indésirables.
- > Qualité et dématérialisation.
- > Chiffres-clés sur le volume de données traitées par un établissement de santé : big data, stockage sécurisé, CNIL.
- > Dématérialisation : enjeux, principes, réglementation, domaines d'application, acteurs et processus.
- > Vers un financement de la qualité dans les établissements
 - La mesure des démarches qualité dans les établissements : IPAQSS, TBIN (IAS), e-Satis...
 - L'incitation financière à l'amélioration de la qualité (IFAQ) et l'hôpital de demain.
- > La certification pour la filière administrative : certification des comptes...

Parcours de professionnalisation des métiers administratifs

Socle commun - Module 4 : Optimisation de l'utilisation des écrits professionnels

ORGANISME

Ernst & Young

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
02/05/2022**COÛT DE LA FORMATION**14 000 € TTC pour le
socle commun complet,
soit 2 800 € TTC par
module**Public**

Agents de la filière administrative, en reclassement, professionnels qualifiés et/ou expérimentés issus du secteur privé ayant besoin d'avoir une vision globale de l'environnement et du fonctionnement de leur établissement.

Objectifs

- > Connaître le cadre légal des écrits professionnels.
- > Connaître les règles de communication des documents administratifs.
- > Maîtriser les différents écrits professionnels : institutionnels, administratifs, individuels, professionnels...
- > Connaître les règles d'archivage physique et dématérialisé des documents.

Programme

- > Le cadre légal et juridique des écrits professionnels
 - Lois régissant les écrits professionnels - application des principes déontologiques et intégration des impacts juridiques (une exigence légale depuis 2002, droit au respect de la vie privée et exigence d'un suivi).
 - Spécificité des établissements sanitaires versus médico-social (code de la santé publique, CNIL...).
- > Les différentes formes d'écrits professionnels : lettre, note, rapport, usage raisonné du mail, convocation, panneaux d'affichages...
- > Les différents types d'écrits professionnels : institutionnels, administratifs, individuels...
- > Les différents niveaux de confidentialité.
- > L'appréhension du contexte d'un écrit et adaptation du type de communication : quels lecteurs, quels objectifs, quels résultats attendus...
- > La qualité des écrits professionnels
 - Harmonisation des supports au sein de l'établissement.
 - Structuration de son message.
 - Méthodes d'amélioration de l'attractivité de son écrit : plus lisible, utilisation des illustrations, style...
- > Le suivi et la traçabilité des écrits professionnels via l'archivage des documents
 - Les enjeux de l'archivage.
 - Les bonnes pratiques en matière d'archivage : architecture des dossiers, règles de nommage, numérisation des documents.

Parcours de professionnalisation des métiers administratifs

Socle commun - Module 5 : Management d'une petite équipe (Module optionnel)

ORGANISME

Ernst & Young

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
02/05/2022

COÛT DE LA FORMATION

14 000 € TTC pour le socle commun complet, soit 2 800 € TTC par module

Public

Agents de la filière administrative, en reclassement, professionnels qualifiés et/ou expérimentés issus du secteur privé ayant besoin d'avoir une vision globale de l'environnement et du fonctionnement de leur établissement **en situation d'encadrement d'une petite équipe.**

Objectifs

- > Connaître les différents types de management.
- > Mettre en place une organisation optimale du travail au sein de son équipe.
- > Assurer le suivi et le contrôle des activités et des process.
- > Mettre en place une stratégie de gestion du stress.
- > Savoir gérer les conflits au sein d'une équipe.

Programme

- > Les 3 grands types de management : opérationnel, stratégique, transverse.
- > L'adaptation de sa posture en fonction des besoins de son équipe.
- > L'adaptation de son style de management en fonction de son interlocuteur et de sa maturité professionnelle.
- > La gestion collective
 - Un outil considérant l'unité de travail comme un écosystème dont l'équilibre est à maintenir.
 - Le suivi et le contrôle des activités et des process.
- > La gestion des conflits
 - La définition de conflit sous 3 angles.
 - Les différents types de conflits et leur graduation.
 - L'identification/l'anticipation d'un conflit.
 - Les différents types d'attitudes : évitement, dénégation, manipulation, collaboration, soumission, oppression...
 - Les différentes modalités de gestion de conflits en fonction des situations (recours hiérarchiques, arbitrage, médiation, négociation).
- > La gestion du stress
 - Définition, symptômes (corporels...), graduation du stress : alarme, résistance, épuisement.
 - Les techniques de gestion du stress (cognitive, émotionnelle, corporelle, comportementale).
 - La mise en place d'une stratégie de gestion du stress : augmenter l'estime et la valeur de soi, le développement de l'optimisme, l'acquisition des techniques de relaxation physiques et mentales.
- > L'identification par chaque participant de ses axes de progression individuels, priorisation et définition de plan d'actions.

Parcours de professionnalisation des métiers administratifs

Module métier - Module Ressources humaines

ORGANISME

CNEH

DURÉE

4 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
02/05/2022**COÛT DE LA FORMATION**

5400 € TTC

Public

Agents ayant suivi le parcours de professionnalisation des métiers administratifs - socle commun (modules 1 à 4) et souhaitant se professionnaliser sur la fonction « Ressources humaines ».

Objectifs

- > Connaître le statut de la FPH.
- > Connaître les spécificités des règles de rémunération, de paye et de retraite, les règles de gestion du temps de travail.
- > Connaître les procédures de recrutement et la gestion des concours.
- > Appréhender les règles relatives à l'avancement.
- > Maîtriser la protection sociale des agents.
- > Maîtriser l'organisation des services pour une bonne orientation des agents.

Programme

- > Les corps, grades et emplois.
- > Les instances de la FPH : focus sur le rôle des commissions administratives paritaires.
- > Le principe du recrutement par concours internes et externes.
- > La nomination, le stage et la titularisation.
- > Le recours aux agents contractuels de droit privé et de droit public (motifs de recrutement et clés de gestion).
- > La réglementation relative au temps de travail dans la FPH (durée des cycles de travail, organisation du travail en 12h, astreintes...).
- > La gestion des congés annuels et des RTT.
- > Le rappel des grandes notions concernant l'avancement : reprise d'ancienneté, l'avancement d'échelon, de grade, le changement de corps.
- > La distinction entre les agents titulaires et les agents contractuels de droit public.
- > Les différents congés : congé de maladie ordinaire, le congé longue maladie et le congé longue durée.
- > L'accident et la maladie imputables au service : définition, éléments constitutifs et procédure de déclaration.
- > La commission de réforme.
- > La gestion de l'inaptitude.
- > Les grands principes de la rémunération.
- > Les variations de la rémunération.
- > Les cotisations sociales et les retenues patronales.
- > La loi portant sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010 et ses conséquences dans la FPH : régimes de retraite et constitution d'un dossier de retraite.
- > Le droit à l'information.
- > La dématérialisation des échanges.

Parcours de professionnalisation des métiers administratifs

Module métier - Module Finances

ORGANISME

CNEH

DURÉE

3 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
02/05/2022**COÛT DE LA FORMATION**

4050 € TTC

Public

Agents ayant suivi le parcours de professionnalisation des métiers administratifs - socle commun (modules 1 à 4) et souhaitant se professionnaliser sur la fonction « Finances ».

Objectifs

- > Comprendre les organisations hospitalières, les calendriers et les liens existant entre les différents acteurs et les services des finances.
- > Être capable d'appréhender les principales règles de la comptabilité publique, les modes de financement, les outils budgétaires et leur suivi, et le contrôle de gestion en établissements de santé.
- > Disposer des clés de lecture de la réalité financière et des calculs coûts de son établissement.

Programme

- > L'évolution des modes de financement des EPS
 - Une nouvelle logique financière en établissement de santé : l'adaptation des moyens à l'activité.
 - La tarification à l'activité et son impact sur les attendus vis-à-vis des établissements de santé.
 - La notion de GHS, de dotation : les principales sources de financement des établissements de santé.
 - Les organisations hospitalières publiques : la singularité de la séparation des fonctions entre l'ordonnateur et le comptable.
 - Le calendrier budgétaire et l'indispensable respect des échéances spécifiques induites par la réglementation.
- > Les règles de la comptabilité
 - Vocabulaire : comptabilité, finances, trésorerie, budget.
 - Les phases administratives de la dépense et de la recette.
 - Le principe de dématérialisation des factures via Chorus pro.
 - La comptabilité générale et analytique.
 - Le plan comptable hospitalier.
 - L'identification des comptes et recherche des opérations comptables et financières.
- > La distinction entre les investissements (immobilisations) et l'exploitation.
- > Les principes fondamentaux de la procédure budgétaire et comprendre les impacts induits par le GHT.
- > Le compte financier : document unique construit en commun entre l'ordonnateur et le comptable.

Parcours de professionnalisation des métiers administratifs

Module métier - Module Accueil-facturation-recouvrement

ORGANISME

CNEH

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
02/05/2022

COÛT DE LA FORMATION

4050 € TTC

Public

Agents ayant suivi le parcours de professionnalisation des métiers administratifs - socle commun (modules 1 à 4) et souhaitant se professionnaliser sur la fonction « Accueil-facturation-recouvrement ».

Objectifs

- > Donner des repères sur le coût de la santé en France et sur le paiement des soins.
- > Expliquer les grands principes du paiement des frais de soins.
- > Maîtriser le processus de facturation des soins.
- > Maîtriser en détail les activités de l'admission : l'identitovigilance et la couverture sociale.
- > Identifier les tarifs utilisés pour la facturation des soins.
- > Maîtriser les activités de facturation et de recouvrement.

Programme

- > Le paiement des soins en Europe et en France (comparaison des systèmes étatiques et d'assurance maladie).
- > Les différentes activités d'un hôpital : sanitaire (MCO, SSR et psychiatrie, USLD et EHPAD), à caractère social (CMPP, CAMSP par exemple); autres activités (secteur libéral par exemple).
- > Dépenses et recettes, budgets et comptes d'un hôpital public.
- > Le paiement des frais de soins par l'Assurance maladie, les complémentaires santé, les patients, les autres payeurs.
- > Les différentes formes du paiement des frais de soins : enveloppes, dotations, forfaits, tarification à l'activité avec ou sans facturation.
- > La couverture sociale des soins en France.
- > Les non assurés sociaux en France et leur prise en charge.
- > Le paiement des frais de soin par l'Assurance maladie (principes de la protection sociale et organisation de la sécurité sociale), par les complémentaires santé (organismes complémentaires et conventions, opérateurs techniques) et par les patients (prestations de confort, ticket modérateur).
- > Les rétrocessions de médicaments.
- > Le processus de facturation des soins
 - L'activité d'admission et l'identitovigilance.
 - L'activité de tarification.
 - L'activité de transmission des factures et le contentieux.
 - L'activité de recouvrement, les régies.
- > Les tarifs d'hospitalisation et de soins externes.
- > La mise en facturation.
- > Les objectifs du projet SIMPHONIE (dont FIDES séjours, DIAPASON, ROC).

Fiche d'inscription

Parcours de professionnalisation des métiers administratifs

ÉTABLISSEMENT

Nom de l'établissement:

Code de l'établissement:

Adresse mail du service formation:

Cachet de l'établissement:

AGENT

Nom:

Prénom:

Métier / Fonction:

Service:

Tél.:

E-mail de l'agent:

INSCRIPTION AUX MODULES

Inscription au **socle obligatoire** (modules 1, 2, 3 et 4)

Inscription au **module Management** (optionnel)

Inscription au **module Accueil-facturation-recouvrement**

Inscription au **module Finances**

Inscription au **module Ressources humaines**

Formulaire à renvoyer par mail à l'adresse suivante: iledefrance.formation@anhf.fr

Professionnalisation des acteurs de la chaîne accueil-facturation-recouvrement

ORGANISME

CNEH

CONTEXTE

En raison des profondes mutations qui impactent directement les métiers administratifs, les besoins de professionnalisation s'expriment tant au niveau des agents que des établissements auxquels ils appartiennent.

Afin de faire face à la complexité croissante du processus de facturation, la nature même des compétences et leur niveau de maîtrise doivent évoluer significativement. En outre, la professionnalisation des acteurs de la facturation devrait également conduire à renforcer leur identité professionnelle en partageant le même cadre de référence, en harmonisant leurs pratiques, et enfin en partageant une culture commune.

Le dispositif de formation proposé s'appuie sur le référentiel Activités et compétences conçu par l'ANAP pour les métiers de la chaîne accueil-facturation-recouvrement. Un autodiagnostic sera réalisé par l'agent en amont de la formation et validé avec son cadre.

Public

- > Agents déjà en poste sur la fonction « accueil-facturation-recouvrement ».
- > Agents déjà en poste ayant déjà suivi le parcours métiers administratifs et son module « Métiers accueil-facturation-recouvrement » et souhaitant se professionnaliser.

Parcours

Autodiagnostic obligatoire

MODULE 1	MODULE 2
Agent	Cadre

Tronc commun obligatoire

MODULE 1	MODULE 2
Accueil-admission	Facturation-recouvrement

Modules experts à la carte en fonction de l'autodiagnostic

MODULE EXPERT 1	MODULE EXPERT 2	MODULE EXPERT 3	MODULE EXPERT 4
Contentieux et recouvrement	Les règles de facturation spécifiques	L'accompagnement du changement et la conduite de projet	Le pilotage et le management de son équipe

Professionnalisation des acteurs de la chaîne accueil-facturation-recouvrement

Tronc commun - Module 1 : Accueil-admission

ORGANISME

CNEH

DURÉE

3 jours consécutifs +
module distanciel de
1h20 à réaliser en amont
de la formation
présentielle

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
26/05/2023

COÛT DE LA FORMATION

5200 € TTC pour le tronc
commun complet, dont
3900 € TTC pour le
module 1 Accueil-
Admission

Public

Personnels de catégorie B et de catégorie C intervenant dans le domaine de la facturation des soins en établissements de santé.

Objectifs

- > Apporter les connaissances nécessaires sur les règles de tarification et de facturation des soins hospitaliers.
- > Apporter des savoirs spécifiques à l'identitovigilance et à la préservation de la confidentialité.
- > Apporter des savoirs nécessaires pour faire face aux différentes situations d'accueil du public.

Programme

Module distanciel

- > Le fonctionnement d'un hôpital.
- > La composition du dossier administratif.
- > Les règles d'identitovigilance.

Formation présentielle

- > Les repères sur le coût de la santé en France et sur le paiement des soins
 - Le système de santé en France et son coût.
 - Les différentes activités d'un hôpital.
 - Les budgets et comptes d'un hôpital public.
- > L'identitovigilance et la confidentialité : les instructions du ministère de la Santé concernant le recueil de l'identité des patients.
- > La couverture sociale et les règles de facturation des soins
 - La justification des droits sociaux.
 - Le calcul du ticket modérateur.
 - Les nombreux cas d'exonération de ticket modérateur.
 - L'application du forfait journalier.
 - L'application du ticket modérateur forfaitaire de 24 €.
 - Le parcours de soins coordonné.
 - Les assurances maladie complémentaires.
 - Les prises en charge particulières.
 - Le patient non assuré social en France.
- > Les fondamentaux de « l'accueil attitude » à l'admission
 - Les conditions d'un accueil réussi.
 - La notion de service attendu, rendu et perçu.
 - L'impact d'une formulation positive.
 - Les principes de construction d'un message clair, accessible et simple.
 - L'adaptation de son langage, de son vocabulaire et de son comportement à son interlocuteur.

Professionnalisation des acteurs de la chaîne accueil-facturation-recouvrement

Tronc commun - Module 2 : Facturation-recouvrement

ORGANISME

CNEH

DURÉE

1 jour + module distanciel de 20 minutes à réaliser en amont de la formation présentielle

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 26/05/2023

COÛT DE LA FORMATION

5200 € TTC pour le tronc commun complet, dont 1300 € TTC pour le module 2 Facturation-Recouvrement

Public

Personnels de catégorie B et de catégorie C intervenant dans le domaine de la facturation des soins en établissements de santé.

Objectifs

- > Apporter une vision globale du processus de facturation des soins.
- > Présenter l'ensemble des tarifs utilisés pour la facturation des soins.
- > Présenter les évolutions impulsées par le programme national SIMPHONIE.

Programme**Module distanciel**

- > Le processus de facturation des soins.
- > Les recettes facturées.

Formation présentielle

- > Les tarifs utilisés pour la facturation des soins.
- > Le rôle du DIM
 - Les différents parcours du patient et les tarifs associés.
 - Les tarifs d'hospitalisation.
 - Les tarifs de soins externes et les nomenclatures (CCAM, NGAP, NABM).
- > Le projet SIMPHONIE, en particulier FIDES séjours, DIAPASON et ROC.

Professionnalisation des acteurs de la chaîne accueil-facturation-recouvrement

Module expert - Module 1: Contentieux et recouvrement

ORGANISME

CNEH

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
26/05/2023**COÛT DE LA FORMATION**

2600 € TTC

Public

Personnels de catégorie B et de catégorie C intervenant dans le domaine de la facturation des soins en établissements de santé.

Objectifs

- > Connaître les acteurs et les règles du recouvrement : le trésorier, les régies...
- > Appréhender les impacts du contentieux et des créances irrécouvrables.
- > Comprendre et traiter les rejets AMO/mutuelles.
- > Optimiser son recouvrement.
- > Connaître la norme de facturation B2.

Programme

- > Le cycle comptable de la facturation des soins
 - Le positionnement des finances publiques dans la chaîne de facturation et les attributions du comptable public.
 - Les opérations de clôture de l'exercice comptable.
 - Le recouvrement en régie.
 - Les risques et enjeux de la facturation.
- > Le contentieux
 - Les restes à recouvrer et les non valeurs.
 - Les moyens du comptable pour assurer le recouvrement forcé.
 - Les délais de prescription des factures.
 - Le contentieux et sa typologie (particuliers, AMO, AMC).
 - Les rejets B2 de la facturation directe.
- > Le suivi du cycle de vie des factures FIDES.
- > La norme de facturation « aller » B2.
- > La norme de facturation « retour » NOEMIE.
- > Les rejets B2 et le dictionnaire IRIS.
- > Les principaux rejets B2 rencontrés et leur traitement.

Professionnalisation des acteurs de la chaîne accueil-facturation-recouvrement

Module expert - Module 2 : Les règles de la facturation spécifique

ORGANISME

CNEH

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
26/05/2023**COÛT DE LA FORMATION**

2600 € TTC

Public

Personnels de catégorie B et de catégorie C intervenant dans le domaine de la facturation des soins en établissements de santé.

Objectifs

Connaitre et appréhender les règles de facturation spécifiques : facturation aux non assurés sociaux, PIE/PIA, rétrocession, transports sanitaires, médecine légale, chambre mortuaire, prestations hôtelières (chambre particulière), détenu, recettes diverses.

Programme

- > La facturation des rétrocessions
 - Les prestations et leur codage.
 - L'écart remboursable.
- > La facturation des transports sanitaires
 - Les transports primaires et secondaires.
 - Le SMUR.
 - Les transports inter établissements.
- > La facturation des prestations hôtelières
 - Le guide de facturation.
 - La chambre particulière.
 - Les autres prestations.
- > La facturation des AME et des soins urgents.
- > La facturation des conventions internationales.
- > Les autres facturations spécifiques
 - La prise en charge des personnes détenues.
 - Les expertises en médecine légale.
 - Les devis de l'activité bucco-dentaire.
 - Les frais de chambre mortuaire.

Professionnalisation des acteurs de la chaîne accueil-facturation-recouvrement

Module expert - Module 3 : L'accompagnement du changement et la conduite de projet

ORGANISME

CNEH

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
26/05/2023

COÛT DE LA FORMATION

2600 € TTC

Public

Personnels de catégorie B et de catégorie C positionnés comme cadres dans le domaine de la facturation des soins en établissements de santé.

Objectifs

- > Comprendre les enjeux de la gestion de projet dans le contexte actuel de la facturation.
- > Connaître et mettre en œuvre les étapes d'un projet.
- > Appréhender les différentes méthodes de gestion de projet : Lean, Scrum.
- > Connaître et appliquer les grands principes de l'accompagnement au changement.

Programme

- > Les enjeux pour le personnel encadrant : échanges et partage d'expériences autour du positionnement du manager d'une équipe au bureau des entrées.
- > Les fondamentaux du changement.
- > La conduite d'un projet de changement.
- > La communication dans le cadre du changement.

Professionnalisation des acteurs de la chaîne accueil-facturation-recouvrement

Module expert - Module 4 : Le pilotage et le management de son équipe

ORGANISME

CNEH

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
26/05/2023**COÛT DE LA FORMATION**

2600 € TTC

Public

Personnels de catégorie B et de catégorie C positionnés comme cadres dans le domaine de la facturation des soins en établissements de santé.

Objectifs

- > Connaître les grands principes du contrôle interne et du contrôle de gestion pour mieux piloter son activité.
- > Appréhender et mettre en œuvre les outils de pilotage et de reporting.
- > Animer et motiver son équipe au quotidien.
- > Appréhender les facteurs de la performance individuelle et collective.
- > Accompagner les évolutions professionnelles des agents.
- > Organiser le travail de l'équipe en fonction des compétences de chacun (GPMC).

Programme

- > Le contexte et les enjeux du système d'information de facturation
 - Le contrôle interne de la facturation des soins - la cartographie des risques.
 - Exemples de contrôles internes.
- > Les tableaux de bord et indicateurs de la facturation des soins
 - Les « indispensables » des tableaux de bord.
 - Le cahier des charges DGOS sur le pilotage de la chaîne accueil-facturation-recouvrement.
- > Les fondamentaux du management d'un service accueil-facturation-recouvrement
 - L'animation et la motivation d'une équipe dans un service d'admission facturation.
 - Les piliers d'une équipe accueil-facturation-recouvrement efficiente.
 - La gestion des compétences au bureau des entrées.
 - Le référentiel ANAP des compétences.

Fiche d'inscription

Professionnalisation des acteurs de la chaîne accueil-facturation- recouvrement

ÉTABLISSEMENT

Nom de l'établissement:

Code de l'établissement:

Adresse e-mail du service formation:

Cachet de l'établissement:

AGENT

Nom: Service:

Prénom: Tél.:

Métier / Fonction: E-mail de l'agent:

CADRE DE L'AGENT (POUR LA VALIDATION DE L'AUTODIAGNOSTIC)

Nom: Service:

Prénom: Tél.:

Métier / Fonction: E-mail de l'agent:

INSCRIPTION AUX MODULES (SOUS RÉSERVE DU RÉSULTAT DE L'AUTODIAGNOSTIC)

Inscription au **socle obligatoire** (modules 1 et 2)

Inscription au **module expert 1: Contentieux et recouvrement**

Inscription au **module expert 2: Les règles de la facturation spécifique**

Inscription au **module expert 3: L'accompagnement du changement et la conduite de projet**

Inscription au **module expert 4: Le pilotage et le management de son équipe**

Formulaire à renvoyer par mail à l'adresse suivante: iledefrance.formation@anh.fr

Dispositif de professionnalisation de la fonction achats au sein de la Fonction publique hospitalière

ORGANISMES

Ernst & Young (socle commun) et CNEH (modules métiers)

Contexte

Un certain nombre d'évolutions impactent les processus d'achats hospitaliers et les besoins en compétences des agents. La création des GHT, le regroupement et la réorganisation des fonctions achats ont un impact sur les missions, activités et relations entre les différents acteurs et contributeurs du processus d'achat.

Par ailleurs, les recensements des besoins plus complexes pour les établissements sanitaires évoluent, tandis que le secteur médico-social (EHPAD, handicap) fait apparaître des besoins de professionnalisation spécifiques.

Programme

Deux parcours de formation s'inscrivent dans ce dispositif de professionnalisation de la fonction Achat.

Parcours « court » de formation dans le domaine de l'achat public

Public: en priorité public ne travaillant pas dans des services achats (contributeurs achats intervenant dans le processus achats, personnes amenées à passer des marchés dans l'exercice de leurs fonctions au sein des établissements médico-sociaux...).

Parcours de formation certifiant acheteur leader inscrit au RNCP

Public: responsables achats, acheteurs, assistants achats, rédacteurs marchés, approvisionneurs, responsable des marchés, gestionnaires marchés.

Le dispositif de professionnalisation est complémentaire au parcours de formation modulaire destiné aux agents de la fonction achats dans le cadre des GHT (**cf. axe 1 – Groupement hospitalier de territoire**).

Dispositif de professionnalisation de la fonction achats au sein de la Fonction publique hospitalière – Parcours « court » de formation dans le domaine de l'achat public

ORGANISME

CKS Santé

DURÉE TOTALE DU PARCOURS

Filière produits de santé, hôtellerie et NTIC: 6 jours.
Filière travaux: 7 jours.

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
24/07/2023

Public

Contributeurs achats intervenant notamment dans la rédaction des CCTP et l'analyse des offres en lien avec leur expertise métier (informaticiens, pharmaciens, médecins, etc.).

Objectifs

- Maîtriser le cadre réglementaire applicable aux achats publics.
- Définir son rôle et celui des autres acteurs dans le processus d'achat.
- Identifier et définir son besoin.
- Exprimer son besoin au sein d'un cahier des charges dans le cadre d'une consultation.
- Analyser les offres remises dans le cadre de la consultation.
- Repérer les seuils, les différents types de procédures (etc.), identifier les grands principes de la commande publique et leurs impacts sur la définition et l'expression du besoin, les différents types de marchés existants, les grandes familles d'achat.
- Exprimer de manière claire et lisible son besoin dans le respect des principes de la commande publique au sein d'un document de type cahier des charges/cahier des clauses techniques particulières en prenant en compte les éventuelles spécificités du domaine d'achat concerné (NTIC, pharmacie, travaux etc.).
- Procéder à une analyse comparative des offres en toute objectivité en fonction des critères de sélection préalablement définis.
- Formaliser de manière adéquate son analyse au sein d'une grille d'analyse en veillant à la cohérence entre commentaires et notations.

Organisation du parcours**MODULE 1 OBLIGATOIRE**

Fondamentaux de l'achat public hospitalier

MODULE 2 AU CHOIX EN FONCTION DU BESOIN SPÉCIFIQUE

Produits de santé/Produits hôteliers/NTIC/Travaux

MODULE 3 OBLIGATOIRE

Analyse des offres et suivi d'exécution des marchés

MODULE 3 SPÉCIFIQUE

Suivi d'exécution des marchés de travaux

Le parcours se compose donc de deux intersessions d'une durée d'1,5 à 2 mois, permettant la mise en pratique des éléments de la formation et au cours de laquelle une évaluation formative est proposée. Les intersessions se situent entre chaque module. Les objectifs de chaque intersession sont détaillés dans le programme ci-après.

MODULE 1 (2 JOURS)
Les fondamentaux de l'achat public hospitalier.

Objectifs principaux

- > Maîtriser les fondamentaux du cadre réglementaire des achats publics en établissement de santé.
- > Identifier les interlocuteurs de la fonction achats et les contributions attendues à chaque étape du processus.

Au choix

MODULE 2 (2 JOURS)	MODULE 2 (2 JOURS)	MODULE 2 (2 JOURS)	MODULE 2 (2 JOURS)
Définir son besoin et rédiger son cahier des charges pour les produits de santé	Définir son besoin et rédiger son cahier des charges pour les produits hôteliers	Définir son besoin et rédiger son cahier des charges pour les NTIC	Définir son besoin et rédiger son cahier des charges pour les travaux

Objectifs principaux

- > Maîtriser la définition fonctionnelle du besoin.
- > Comprendre la traduction fonctionnelle du besoin dans un cahier des charges.
- > Identifier les exigences et critères pour un achat performant sur sa famille Achats.

MODULE 3 (2 JOURS OU 3 JOURS SI LE MODULE 2 CHOISI EST LE MODULE « TRAVAUX »)
Analyser des offres et assurer le suivi d'exécution de son marché

Objectifs principaux

- > Élaborer des grilles d'analyse pertinentes et objectives.
- > Savoir discriminer les offres de manière opposable avec les experts et prescripteurs.
- > Cibler les indicateurs d'évaluation de la performance.
- > Mettre en place des plans de progrès.
- > Pour les achats de travaux, maîtriser les dispositifs spécifiques du suivi des opérations de travaux.

Fiche d'inscription

Dispositif de professionnalisation de la fonction achats au sein de la Fonction publique hospitalière

ÉTABLISSEMENT

Nom de l'établissement:

Code de l'établissement:

Adresse e-mail du service formation:

Cachet de l'établissement:

AGENT

Nom: Service:

Prénom: Tél.:

Métier / Fonction: E-mail de l'agent:

INSCRIPTION AUX MODULES

Module 1 (module obligatoire): Les fondamentaux de l'achat public hospitalier (2 jours)

Module 2 au choix (a minima 1 module doit être sélectionné):

Définir son besoin et rédiger son cahier des charges pour **les produits de santé** (2 jours)

Définir son besoin et rédiger son cahier des charges pour **les produits hôteliers** (2 jours)

Définir son besoin et rédiger son cahier des charges pour **les NTIC**

Définir son besoin et rédiger son cahier des charges pour **les travaux** (2 jours)

Module 3 (module obligatoire): Analyser des offres et assurer le suivi d'exécution de son marché (2 jours ou 3 jours si sélection du module spécifique « Travaux »)

Formulaire à renvoyer par mail à l'adresse suivante : iledefrance.formation@anh.fr

Dispositif de professionnalisation de la fonction achats au sein de la Fonction publique hospitalière - Parcours de formation certifiant acheteur leader inscrit au RNCP

ORGANISME

CDAF Formation

DURÉE

42 jours

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
24/07/2023

Public

Responsables achats, acheteurs, assistants achats, rédacteurs marchés, approvisionneurs, responsables des marchés, gestionnaires marché...

Pré-requis

Bac + 2 et/ou expérience professionnelle.

Positionnement

- > En amont de la formation, test de positionnement pour mettre en place une approche individualisée
- > Pour les agents ne souhaitant pas suivre la totalité du parcours, évaluation de compétences réalisée en ligne, et complétée d'un entretien de positionnement. Parcours individualisé déterminé par le jury

Objectifs

- > Maîtriser l'ensemble des étapes, méthodes et bonnes pratiques du processus achats dans le contexte de la FPH, y compris veille, sourcing, utilisation des systèmes d'information achats, suivi des fournisseurs, de l'exécution des marchés.
- > Améliorer les interfaces et synergies de compétences avec l'ensemble des acteurs du processus achats et de la supply chain.

Organisation du parcours

42 jours organisés en 25 modules.

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> > Journée d'intégration (1 jour) > Activités & processus (2 jours) > Code de commande publique outils au service de l'acheteur (2 jours) > Expression du besoin & analyse de la valeur appliquée aux achats (2 jours) > Marketing & stratégie achats (3 jours) > Analyse des coûts fournisseurs & coût global (TCO) (2 jours) > Négociation achats publics (2 jours) > Mesure de la performance et exécution des marchés (2 jours) > Marchés spécifiques (1 jour) > Fondamentaux de la supply chain (2 jours) | <ul style="list-style-type: none"> > Communication de l'acheteur (2 jours) > Achat public durable (2 jours) > Économie générale et d'entreprise (2 jours) > Économie d'entreprise et des organisations productives (1 jour) > Analyse financière & diagnostic fournisseur (2 jours) > Sous-traitance & externalisation (1 jour) > TIC & systèmes d'information achats (1 jour) > Gestion de la qualité fournisseur (2 jours) > Gestion de projet et des investissements (1 jour) > Outils de la négociation (2 jours) > Gestion des risques achats (1 jour) |
|--|---|

4 modules d'évaluation

- > Jeu hospitalier (2 jours), mission de consulting (2 jours), Cas national et synthèse économique (1 jour), jury final de certification (1 jour)

Pour toute demande, contactez la délégation iledefrance.formation@anfh.fr

Dispositif Safitech - Dispositif de professionnalisation de la filière logistique dans les établissements de la FPH, de l'opérateur au manager

ORGANISMES

En fonction du parcours sélectionné
Université d'Artois,
CTTN-Iren ou UniLaSalle
& AACCES Qualibio

DURÉE

En fonction du parcours sélectionné

ECHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
24/07/2023

Objectifs

- > Professionnaliser les agents des filières logistiques de la FPH.
- > Mettre en pratique les acquis de la formation pour chaque parcours au travers de « clubs métiers » (résolution des cas pratiques, incubateurs d'idées, élaboration d'outils communs, visites de sites...).
- > Permettre l'accès à une formation à destination des personnels de la filière logistique et technique « de l'opérateur au manager » (formation en parallèle pour les opérateurs et les managers).

Formations

- > 8 Parcours de formation vous sont ainsi proposés en Île-de-France.

Les fondamentaux de la logistique

- > 15 jours pour les managers.
- > 5 jours pour les opérateurs.

Parcours d'amélioration continue

- > 10,5 jours pour les managers.
- > 1 jour pour les opérateurs.

Linge

- > 6 jours pour les managers.
- > 6 jours pour les opérateurs.

Restauration

- > 7 jours pour les managers.
- > 3 jours pour les opérateurs.

Chaque module est validé par un QCM, sous réserve d'une moyenne supérieure ou égale à 12. L'accès à un diplôme ou un titre professionnel sera possible par une démarche de VAE.

Pour plus d'information (programmes, prix, contacts...), contacter la délégation Anfh Île-de-France (iledefrance.formation@anfh.fr).

7.

Offre numérique

Sommaire

> PRODIG.....	143
> Soins sans consentement	144
> Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes.....	145
> Troubles du comportement de la personne âgée	146
> Vis ma vie de cadre	147
> Mission zéro risque	148
> Qualité de vie au travail.....	149
> Série H	150

Légende des pictogrammes

-  Nouveauté
-  Formation disponible uniquement en intra-établissement
-  Formation destinée au personnel médical

PRODIG

Contexte

Le secteur de la Santé, est un des premiers secteurs ayant intégré les nouvelles technologies telles que les imprimantes 3D, la réalité virtuelle, le robot chirurgie, la simulation, le robot pédiatrie... Ces différentes techniques sont utilisées à différents niveaux : praticiens, usagers, professionnels de santé... C'est donc dans cette logique que l'Anfh a souhaité proposer à ses établissements adhérents de nouvelles modalités d'apprentissage au travers de son projet PRODIG. Elle met donc à votre disposition les premiers contenus de sa bibliothèque e-learning, 7 premiers contenus portant sur des thématiques liées à la prise en charge du patient et résident et à la gestion administrative d'un établissement sanitaire.

Objectifs

- > Développer de nouvelles approches pédagogiques.
- > Répondre à un besoin spécifique pour un public cible, en favorisant l'apprentissage par immersion dans un scénario.
- > Mobiliser les nouveaux outils au profit de la compétence individuelle et collective.

Modalités de déploiement

- > Réaliser une réunion de cadrage avec l'Anfh pour identifier le(les) besoins de l'établissement, la(les) thématique(s) à déployer, dans quel(s) service(s) et pour combien d'agents, les parties prenantes (chargés de formation, cadres...).
- > Réaliser le diagnostic technique préalable et signer la charte d'engagement avec l'Anfh.

Parcours

2 modalités pédagogiques sont proposées avec une déclinaison adaptée aux thématiques

- > Le serious game : un support de formation ludique et immersif, amenant l'apprenant à prendre des décisions selon la situation rencontrée via différentes activités interactives.
- > Le blended learning : une combinaison de formation à distance et en présentiel.

<p style="text-align: center;">FORMATION 1</p> <p>« Soins sans consentement » pour aborder le cadre réglementaire de l'Hospitalisation sans consentement (HSC) par une prise de décision face aux décisions rencontrées.</p>	<p style="text-align: center;">FORMATION 2</p> <p>« Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes » pour cerner l'ensemble des enjeux de la fiabilisation et de la certification, dans un cadre de transparence sur la situation financière des hôpitaux publics.</p>	<p style="text-align: center;">FORMATION 3</p> <p>« Troubles du comportement de la personne âgée » pour améliorer la prise en charge des patients âgés en intégrant les pathologies du vieillissement.</p>
<p style="text-align: center;">FORMATION 4</p> <p>« Vis ma vie de cadre » pour améliorer sa pratique professionnelle en matière de management.</p>	<p style="text-align: center;">FORMATION 5</p> <p>« Mission zéro risque » sur l'identitovigilance, la sécurité médicamenteuse.</p>	<p style="text-align: center;">FORMATION 6</p> <p>« Qualité de vie au travail » pour appréhender une politique QVT en mobilisant les outils adaptés.</p>
<p style="text-align: center;">FORMATION 7</p> <p>« Série H » pour identifier les bonnes pratiques en matière d'accueil et d'accompagnement d'un agent en situation de handicap.</p>		

Soins sans consentement

CONÇU PAR

Un PU-PH, un PH d'établissement psychiatrique et validé par trois établissements de santé mentale.

DURÉE

Environ 6 heures, avec des modules de 30 minutes : 15 minutes d'apports de connaissances théoriques et 15 minutes de mise en situation (séquence de jeu).

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Exclusivement en e-learning.

Ce dispositif se présente sous la forme d'un serious game, c'est-à-dire un support de formation ludique et immersif, amenant l'apprenant à prendre des décisions selon la situation rencontrée via différentes activités interactives. Ce serious game se découpe en 9 étapes, correspondant aux 9 parties de la formation. La formation mêle des apports théoriques (1/4 du temps) et des apports pratiques (3/4 du temps) : une histoire est proposée aux apprenants, durant laquelle ils sont amenés à résoudre des cas cliniques. Un premier cas clinique suit toutes les étapes du parcours de soins sans consentement, puis chaque étape est traitée au travers de trois cas cliniques ciblés de difficulté croissante. L'apprenant doit effectuer des choix ou donner son opinion sur une pratique décrite. À cet effet, il dispose de ressources documentaires (sur la législation par exemple), ainsi que de recommandations de bonnes pratiques et d'avis d'experts. À l'issue des 3 parcours, l'apprenant peut télécharger l'ensemble des éléments règlementaires associés aux différents contenus abordés et avoir ainsi une synthèse des points-clés.

Public

Médecins, personnels soignants, secrétaires médicales (AMA), cadres de santé et direction, personnels administratifs chargés de ces questions, assistants sociaux.

Objectif

> Maîtriser l'ensemble des dispositions relatives à l'hospitalisation sous contrainte et les dispositions de la loi du 27 septembre 2013 sur les obligations et l'organisation des établissements de santé.

Thèmes abordés

- > Les certificats initiaux (Soins psychiatriques à la demande d'un tiers en urgence ou non – SPDT, SPU –, soins psychiatriques en cas de péril imminent – SPPI –, soins psychiatriques sur décision du représentant de l'État – SPDRE –, contenu du certificat)
- > La demande de tiers.
- > L'éventuelle sauvegarde de justice.
- > L'hospitalisation.
- > Les certificats, les collèges.
- > Le juge des libertés (saisine, audience).
- > Le programme de soins.
- > Le transport des patients sous contrainte.
- > La levée.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la bande annonce de la formation sur Youtube « Serious game Soins Sans Consentement », et contacter Gladys Steone, conseillère formation pour la délégation.

Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes

CONÇU PAR

Des organismes de formation et un cabinet de commissaires aux comptes, validé par un GHT.

DURÉE

14 heures maximum. Ce temps inclut une journée de 7 heures en présentiel puis des parcours de durées différentes à distance, en fonction du rôle de l'agent dans l'établissement.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Blended learning. Il s'agit d'une combinaison de formation à distance et de formation en présentiel.

La formation à distance propose d'appréhender la globalité du processus de certification et de fiabilisation des comptes. Elle est complétée par une formation-action qui porte sur un processus de l'établissement que l'apprenant aura choisi de fiabiliser. L'approche est opérationnelle et concrète basée sur la pratique professionnelle de chaque apprenant.

La formation en présentiel propose un retour sur la formation-action afin de faire le point sur les actions qui ont été menées et sur les difficultés rencontrées, et un jeu numérique qui permet de mobiliser l'ensemble des connaissances acquises durant toute la formation (business game).

Public

Directions fonctionnelles concernées par la certification des comptes (RH, DAM, finances, achats) et personnels de la direction des affaires financières (contrôleurs de gestion, cadres).

Objectifs

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

Thèmes abordés

- > Les durées d'amortissement : effectuer une analyse critique des durées d'amortissement des 10 plus grosses immobilisations.
- > Les actifs immobiliers : fiabiliser les 5 plus grosses immobilisations immobilières.
- > Le matériel médical : fiabiliser un type de matériel maintenu et un type non maintenu.
- > Les corrections et procédures : sur un élément fiabilisé récemment, formaliser les corrections effectuées et les procédures mises en œuvre.
- > L'approche par composants : prendre les 3 plus grosses immobilisations et leur appliquer l'approche par composants.
- > La réalité des immobilisations en cours : fiabiliser les immobilisations en cours, au moins les 5 plus importantes.
- > Le suivi de provisions : effectuer le suivi des 5 ou 10 provisions les plus importantes.
- > L'évaluation des stocks : calculer les stocks déportés de deux services à l'activité très différente.
- > La dépression des stocks : analyser les stocks de pharmacie ou de matériel médical pour identifier les dépréciations à effectuer.
- > Les charges sociales.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce de la formation sur Youtube « Anfh Fiabilisation, certification des comptes », et contacter Gladys Steone, conseillère formation pour la délégation.

Troubles du comportement de la personne âgée

CONÇU PAR

Des organismes de formation et praticiens hospitaliers, validé par trois établissements (EHPAD) et une équipe mobile de gériatrie.

DURÉE

Environ 10 heures, soit 4 temps d'environ 2h30, composés de modules de 15 minutes chacun.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Serious game.
Ce format pédagogique, ludique et immersif, est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer, et ainsi de les préparer à des cas réels. L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience.

Chaque module se compose comme suit :

- présentation de la situation clinique (avec description du symptôme) – 40 cas cliniques sont abordés comme par exemple l'agitation verbale, l'euphorie... ;
- une activité (sélection de réponses, textes à trous...) ;
- un débriefing explicatif de la situation qui a été abordée avec un apport de connaissances.

Public

ASH, aides-soignants, infirmiers.

Objectifs

- Identifier les pathologies et la démarche à suivre.
- Appliquer la prise en charge adaptée à la pathologie du patient.
- Analyser son comportement au travers de situations complexes.
- Adapter sa posture selon les situations rencontrées.
- Adopter une communication adaptée à son interlocuteur.

Thèmes abordés

Les différents troubles de la personne âgée, dont :

- Le refus et le rejet d'un soignant.
- L'agitation verbale et l'agressivité.
- L'agitation physique et verbale sans agressivité.
- La désinhibition sexuelle.
- L'euphorie, les pleurs, la dépression.
- L'amnésie.
- Les hallucinations.
- La gloutonnerie et l'Alzheimer.
- L'apraxie et directives anticipées.
- L'addiction et la demande/le refus de sevrage.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la bande annonce de la formation sur Youtube « Teasing- Serious Game Gerontopsychiatrie / Troubles du comportement des personnes âgées », et contacter Gladys Steone, conseillère formation pour la délégation.

Vis ma vie de cadre

CONÇU PAR

Des IFCS et cadres en établissements.

DURÉE

Environ 6 heures, divisées en séquences de 35 à 40 minutes chacune.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Serious game.
Ce format pédagogique, ludique et immersif, est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer, et ainsi de les préparer à des cas réels.
L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience.

Le management est un élément primordial des organisations dans le secteur de la santé.

Les managers doivent en permanence améliorer leurs compétences, intégrer de nouvelles formes d'organisation, prendre en compte les mutations sociologiques et organisationnelles. C'est dans ce contexte qu'il est important de mettre le manager en situation face aux multiples activités qu'il a à assumer.

Public

Toute personne assurant des fonctions d'encadrement.

Objectifs

- > Adapter sa posture selon les situations rencontrées ;
- > adopter une communication adaptée à son interlocuteur ;
- > valoriser les compétences individuelles ;
- > optimiser les compétences collectives ;
- > mobiliser les différents outils de management selon le contexte.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la bande annonce de la formation sur Youtube « Anfh Vis ma vie de cadre », et contacter Gladys Steone, conseillère formation pour la délégation.

Mission zéro risque

CONÇU PAR

Des pharmaciens, médecins et IDE hospitaliers.

DURÉE

Environ 30 minutes

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Serious game.
Ce format pédagogique, ludique et immersif, est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer, et ainsi de les préparer à des cas réels.
L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience.

Public

Infirmiers.

Objectifs

- > Sensibiliser sur les erreurs à éviter sur les patients (parmi lesquelles les « Never events ») en termes d'identitovigilance, de prise en charge médicamenteuse et de risque infectieux.
- > Identifier les enjeux et risques autour des erreurs de soin (lien avec les événements indésirables graves).
- > Éviter les erreurs de soin.

Thèmes abordés**3 niveaux de risques seront abordés.**

- > Identitovigilance.
- > Risques infectieux.
- > Iatrogénie médicamenteuse.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la bande annonce de la formation sur Youtube « Anfh Teaser Mission zéro risque » et contacter Gladys Steone, conseillère formation pour la délégation.

Qualité de vie au travail

CONÇU PAR

Des universitaires, hospitaliers, partenaires sociaux.

DURÉE

Environ 1h30

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Serious game.

Ce format pédagogique, ludique et immersif, est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer, et ainsi de les préparer à des cas réels. L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience.

Ce Serious game se décompose en 3 niveaux composés chacun de 2 modules de 15 minutes.

- > Niveau « établissement ».
- > Niveau « service ».
- > Niveau « individuel ».

Chaque niveau dure environ 30 à 40 minutes et peut se réaliser indépendamment les uns des autres. L'ensemble des documents associés est téléchargeable et peut être imprimé et conservé par l'apprenant.

Public

Toute personne impliquée dans la mise en place d'une politique QVT.

Objectifs

- > Appréhender la démarche de mise en place d'une politique QVT.
- > Repérer les outils associés.
- > Mobiliser les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique QVT dans son établissement.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la bande annonce de la formation sur Youtube « Serious Game Qualité de vie au travail » et contacter Gladys Steone, conseillère formation pour la délégation.

Série H

CONÇU PAR

Des organismes de formation, validé par différents établissements.

DURÉE

Environ 30 minutes

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Serious game.
Ce format pédagogique, ludique et immersif, est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer, et ainsi de les préparer à des cas réels.
L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience.

Guidé par un réalisateur, l'apprenant doit réaliser plusieurs scènes pour aboutir à un film à l'issue positive. Chaque scène se déroule dans l'univers de la Fonction publique hospitalière, rattachant ainsi l'apprenant à son quotidien professionnel.

Public

Personnel d'encadrement.

Objectifs

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

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la bande annonce de la formation sur Youtube « Anfh Série H » et contacter Gladys Steone, conseillère formation pour la délégation.

Fiche d'inscription

Tous les champs ci-dessous doivent être intégralement renseignés pour que votre demande soit traitée.

RENSEIGNEMENT SUR LA FORMATION SOUHAITÉE

Intitulé de la formation :

Dates de session :

Organisme :

Nom de l'établissement :

Code de l'établissement :

Adresse mail du service formation :

Cachet de l'établissement :

FICHE DE RENSEIGNEMENT AGENTS

Le numéro personnel et l'e-mail des agents ne doivent être renseignés qu'avec leur accord. Ils ne pourront être utilisés par la délégation qu'en cas de report ou d'annulation tardive de la formation.

Nom et prénom :

Métier/fonction :

Service :

Tél. perso. :

E-mail :

Nom et prénom :

Métier/fonction :

Service :

Tél. perso. :

E-mail :

Nom et prénom :

Métier/fonction :

Service :

Tél. perso. :

E-mail :

Formulaire de demande d'action délocalisée

Tous les champs ci-dessous doivent être renseignés pour que votre (vos) demande(s) soi(en)t traitée(s).

RENSEIGNEMENTS ÉTABLISSEMENT

Nom de l'établissement d'accueil de la formation

Code de l'établissement

Nom de la personne référente

Téléphone

E-mail

Cachet de l'établissement

ACTIONS DE FORMATION SOUHAITÉES (à classer par ordre de priorité)

Attention, en dessous de 8 agents présents, les frais pédagogiques seront imputés sur votre plan de formation.

1.

Nombre de personnes pressenties pour suivre cette formation :

Nom(s) d'établissement(s) associé(s) ou intéressé(s) :

-
-
-

2.

Nombre de personnes pressenties pour suivre cette formation :

Nom(s) d'établissement(s) associé(s) ou intéressé(s) :

-
-
-

3.

Nombre de personnes pressenties pour suivre cette formation :

Nom(s) d'établissement(s) associé(s) ou intéressé(s) :

-
-
-

Anfh
www.anfh.fr

–

Île-de-France
3 rue Ferrus
75014 Paris

–

01 53 82 87 88
iledefrance.formation@anh.fr
www.anfh.fr/ile-de-france

