

**Plan d'actions
régionales
2022
Île-de-France**



De nouveaux enjeux pour 2022



L'année 2020 restera à jamais gravée dans les mémoires de l'ensemble des professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Leur mobilisation et leur engagement sans faille, sont restés exemplaires quant à la qualité de la prise en charge des patients et des résidents franciliens. Qu'ils en soient ici publiquement remerciés.

À son niveau et sur son champ d'expertise, l'équipe de l'Anfh Île-de-France est également restée très mobilisée pour permettre aux établissements d'accompagner leurs agents sur **des projets d'évolution professionnels** au travers notamment, du financement des études promotionnelles et **des projets d'évolution personnels**, dans le cadre des congés de formation professionnelle.

Malgré le contexte sanitaire délicat, les instances régionales ont maintenu le cap avec une volonté farouche de répondre au plus près, aux besoins des établissements. Même à distance, le paritarisme a joué toute son œuvre avec des administrateurs toujours plus soucieux de faciliter l'accès à la formation des agents de la FPH.

L'effort va bien entendu s'inscrire dans la durée et conduire à proposer de nouveaux dispositifs de formation avec des modalités pédagogiques toujours plus adaptées, afin de permettre aux établissements d'appréhender dans les meilleures conditions, toutes les évolutions de la Fonction publique hospitalière.

L'année 2021 sera particulièrement placée sous le signe de l'entretien professionnel, avec une offre complète tant pour les évalués que pour les évaluateurs.

Le Plan d'actions régionales 2021-2022 ouvre de nouvelles perspectives avec un nouvel axe exclusivement destiné aux professionnels médicaux. Il convient notamment de valoriser le parcours pour les managers médicaux. Les cadres, toutes filières confondues, y trouveront également un parcours modulaire permettant une individualisation de la formation sur le management.

Les formations à distance ont connu un fort développement qui va se poursuivre au travers de webinaires thématiques proposés aux établissements tout au long de l'année.

Tous les salariés de l'Anfh Île-de-France restent à votre écoute pour entendre vos besoins et nous espérons vivement que l'année 2021 et les suivantes permettent aux agents de reprendre massivement le chemin de la formation.

Claudie KERVELLA (FARDO)
Déléguée régionale

Corinne BESSONIES
Présidente régionale 2021

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.

« Avec les 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 KERVELLA (FARDO)

Déléguée régionale

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



Mathieu GASNIER

Délégué régional adjoint

- > 01 53 82 82 30
- > m.gasnier@anfh.fr

Les assistantes



Olga BENJEBARA

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



Véronique BONET

- > 01 53 82 87 84
- > v.bonet@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 MOUTAOUAKIL

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



Lucie CAUVIN

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



Alexis ETHUIN

- > 01 53 82 87 89
- > a.ethuin@anfh.fr



Aurélie GRENIER

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



Dina MARTINS

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



David MEN

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



Murielle PHILIPPE

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



Viviane SOUMBOU

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

Les conseillers en gestion de fonds – en charge des enveloppes spécifiques du guichet unique



Sandra MENDES

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



David MEN

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



Sokunthea SIV

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



Stéphanie ABOUT

Conseillère formation
> 01 53 82 84 96
> s.about@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



Patricia DA SILVA

Conseillère en gestion de fonds
> 01 53 82 87 83
> p.dasilva@anfh.fr



Olivia SAMBIN

Conseillère en gestion de fonds
> 01 53 82 82 35
> o.sambin@anfh.fr



Mustapha LEKBIR

Conseiller en dispositifs individuels
> 01 53 82 82 33
> m.lekbir@anfh.fr



Elisabeth VASS

Conseillère en gestion de fonds
> 01 53 82 87 96
> e.vass@anfh.fr



Julie CAVADINI

Conseillère en gestion de fonds
> 01 53 82 87 82
> j.cavadini@anfh.fr
> iledefrance.formation@anfh.fr



José PIRES

Conseiller formation
> 01 53 82 87 92
> j.pires@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 (ou 5 agents en distanciel) les frais pédagogiques pourront être 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 ou à distance	Dans vos locaux ou à distance	
Quel type de formations ?	Toutes les formations du PAR	Toutes les formations du PAR	Toutes les formations du PAR et toutes les formations disponibles sur l'outil LA ForMuLE Anfh
Comment en bénéficier ?	Inscription en ligne sur la plateforme dédiée	Envoi du formulaire de demande (cf. p. 10 ou téléchargeable sur notre site Internet) dûment complété, tamponné et signé à l'adresse iledefrance.formation@anhf.fr Au plus tard le 12 novembre 2021 pour les demandes du 1 ^{er} semestre 2022. Au plus tard le 29 avril 2022 pour les demandes du 2 ^d semestre 2022.	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. Pour toute recherche infructueuse, n'hésitez pas à contacter votre conseiller formation référent.
Modalités de confirmation	Confirmation immédiate dès inscription sur la plateforme dédiée Environ un mois avant le début de la formation, la convocation, la fiche programme et le formulaire de demande de remboursement seront disponibles sur la plateforme d'inscription en ligne. Ces documents seront à transmettre à vos agents avant leur départ en formation.	Un courrier vous sera envoyé pour vous indiquer les accords de prise en charge : - fin novembre pour les demandes du 1 ^{er} semestre 2022 ; - début mai pour les demandes du 2 ^e semestre 2022. Pour confirmer la prise en charge, vous devrez IMPÉRATIVEMENT nous transmettre : - 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 ?	Effectuer l'annulation sur la plateforme en ligne. Attention, si l'information n'est pas transmise au moins deux 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 deux 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'informations, 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 disponible 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.

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 (ou 5 agents en distanciel), les frais pédagogiques pourront être 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) :

-
-
-

Présentation

Les 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 réalisée en 2021) reçue après le 14 janvier 2022 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 tel que modifié par l'arrêté du 26 février 2019.

La délégation remboursera les stagiaires sur la base du tarif 2^{de} 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 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)	Jusqu'à 2000 km	De 2001 à 10000 km	Après 10000 km
Véhicule de 5 CV et moins	0,29	0,36	0,21
Véhicule de 6 CV et 7 CV	0,37	0,46	0,27
Véhicule de 8 CV et plus	0,41	0,5	0,29

1.

Ressources humaines et encadrement

Axe 1**Ressources Humaines et encadrement****Sommaire**

> Parcours de formation Conseil en évolution professionnelle (CEP)	15
Module 1A: Module de base	16
Module 1B: Conduite d'entretien.....	17
Module 2A: Rôle et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle.....	18
Module 2B: Mobilisation et participation au réseau des acteurs	19
Module 2C: Les métiers et les statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées aux bassins d'emploi	20
Module 2D: Accompagnement des publics spécifiques	21
Module 2E: Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi:	
CV, lettre de motivation, ressources documentaires	22
Module 2F: Conseil à la reprise et à la création d'entreprise.....	23
> Dispositif d'accompagnement et de formation au management des métiers, emplois et compétences.....	24
> Dispositif entretien professionnel	26
> Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel.....	27
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel	
Module 1: La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent	28
Module 2: La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel	29
Module 3: La conduite d'un entretien professionnel	30
Module 4: La préparation d'un entretien professionnel délicat	31
> Se préparer à son entretien professionnel	32
> Dispositif 4C: Des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière.....	34
> Dispositif 4C: Des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière Positionnement de l'agent	36
> Dispositif 4C: Des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière Formation de l'agent	37
> Être formateur interne occasionnel.....	38
> Intégration des nouveaux modes d'apprentissage dans la politique formation	39
> Reclassement professionnel et reconversion	40
> Sensibilisation des professionnels d'encadrement de la FPH sur leurs rôles et responsabilités	
dans la mise en œuvre du CPF et du CEP	41
> Se préparer à l'admission en institut de formation d'aide-soignant (IFAS).....	42
> Formation d'adaptation à l'emploi	
> Adjoint des cadres hospitaliers (ACH)	43
Technicien hospitalier – Technicien supérieur hospitalier (TH-TSH)	44
Assistant médico-administratif (AMA)	45
> Parcours modulaire encadrant	46
> Manager à l'échelle d'un groupement hospitalier de territoire (GHT).....	48
> Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour du projet médical partagé (PMP) et du projet	
de soins partagé (PSP)	49
> Parcours de formation Achat GHT.....	50
> Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement.....	51
> Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service.....	52

Légende des pictogrammes**Nouveauté****Formation disponible
uniquement
en intra-établissement****Formation destinée
au personnel médical**

Axe 1

Ressources humaines et encadrement

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 :

- > 1 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...

Axe 1

Ressources humaines et encadrement

Parcours de formation CEP

Module 1A : Module de base

ORGANISME

Synergies DCF

DURÉE

4 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible 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.

Axe 1

Ressources humaines et encadrement

Parcours de formation CEP

Module 1B : Conduite d'entretien

ORGANISME

Synergies DCF

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible 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 comptes rendus 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.

Axe 1

Ressources humaines et encadrement

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 MARCHÉ

Disponible 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'action associé

- > Définir le rôle et les 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'action avec le professionnel concerné, examiner la faisabilité du projet et les financements possibles.
- > Formaliser un plan d'action 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

- > Le rôle et les 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'action.
- > 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'action 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.

Axe 1

Ressources humaines et encadrement

Parcours de formation CEP

Module 2B: Mobilisation et participation au réseau des acteurs

ORGANISME

Synergies DCF

DURÉE

1 jour

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible 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 par les agents

- > 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 des agents.
- > Identifier les différents financements mobilisables.

Prérequis

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

Programme

- > La cartographie des différents acteurs du CEP, leurs champs d'expertise et des 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.

Axe 1

Ressources humaines et encadrement

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 MARCHÉ

Disponible 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 MARCHÉ

Disponible 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 parcours de formation CEP – Module 1A : 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 ;
 - l'agent en seconde partie de carrière.
- > La mobilisation des acteurs internes et externes : le Sameth, la médecine du travail, le psychologue du travail, le 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.

Axe 1

Ressources humaines et encadrement

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 MARCHÉ

Disponible 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.
- La formulation 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.

Axe 1

Ressources humaines et encadrement

Parcours de formation CEP

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

ORGANISME

Synergies DCF

DURÉE

1 jour

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible 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

- > 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.

Axe 1**Ressources humaines et encadrement**

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 dix ans, l'Anfh soutient les établissements adhérents dans la modernisation de la gestion des ressources humaines de 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 deux 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 et de management.
- > 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 trois 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'action, 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.

CE LOT EST ÉGALEMENT DISPONIBLE EN DISTANCIEL.

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'action pour réduire les écarts.
- > Savoir mettre en œuvre les différentes étapes d'un entretien professionnel.
- > Établir un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation.
- > Savoir déterminer des objectifs individuels et collectifs et les moyens associés.

Public

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

Programme

Quatre 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.

Dispositif entretien professionnel

ORGANISME

Offre multi-attributaire
CNEH, Déméter Santé,
EMS ou Prisma

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
08/02/2025

Public

Des modules à destination des évaluateurs et un module à destination des évalués.

Contexte

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

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

Programme

Afin d'accompagner les établissements dans la mise en œuvre des entretiens professionnels, l'Anfh propose un dispositif modulaire de formation.

POUR LES ÉVALUATEURS

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel

Une formation de 2 jours en
présentiel ou distanciel

« Être formateur interne
à la conduite de l'entretien
professionnel »

4 ateliers d'une demi-journée
en présentiel ou distanciel

Module 1:
« La fixation des objectifs /
indicateurs et les critères
d'évaluation de la valeur
professionnelle de l'agent »

Module 2:
« La formalisation d'un
compte rendu d'entretien
professionnel »

Module 3:
« La conduite d'un entretien
professionnel »

Module 4:
« La préparation d'un
entretien professionnel
délicat »

2 modules e-learning
d'environ 15 minutes chacun

« Rappel du cadre
réglementaire et des enjeux
liés à l'entretien profession-
nel dans la Fonction
publique hospitalière »

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

POUR LES ÉVALUÉS

Une formation de 2h en présentiel
ou distanciel

« Se préparer à son entretien professionnel »

Une application mobile-learning
d'environ 10 minutes

« Se préparer à son entretien professionnel »

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME

Offre multi-attributaire
CNEH ou Déméter Santé

DURÉE

2 jours

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
08/02/2025

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction de
l'organisme retenu
(de 2150 € à 2500 € TTC)

Public

Toute personne en position d'encadrement susceptible d'animer des sessions de formation, au sein de son établissement ou dans le cadre d'une direction commune.

Objectifs

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

Programme

- > Les fondamentaux de l'entretien professionnel : de la notation à l'entretien professionnel.
- > Sa préparation au rôle de formateur interne.
- > Les fondamentaux de la pédagogie pour adultes et la construction du programme de formation.
- > La consolidation de ses compétences et de son positionnement de formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel.
- > L'animation de la formation sur l'entretien professionnel : posture et transfert de compétences.
- > L'utilisation des outils pendant la formation.

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

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Être formateur interne occasionnel.
- > Dispositif d'accompagnement et de formation au management des métiers, emplois et compétences.

Se former aux techniques de l'entretien professionnel – Module 1 : La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME

Offre multi-attributaire
Déméter Santé ou EMS
ou Prisma

DURÉE

½ journée

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
14/03/2025

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction de
l'organisme retenu

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsable hiérarchique direct, tous secteurs confondus.

Objectifs

- > Savoir fixer des objectifs « Smart » et définir des indicateurs associés, à partir d'exemples d'objectifs issus des filières de soins, logistique, administrative, technique, logistique...
- > Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Programme

- > La fixation d'objectifs individuels et collectifs.
- > La préparation à la négociation des objectifs.
- > Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.
- > L'anticipation du déroulement de l'entretien et le fait de savoir réagir en toutes circonstances.

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

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Parcours Manager encadrant.
- > Dispositif d'accompagnement et de formation au management des métiers, emplois et compétences.

Se former aux techniques de l'entretien professionnel – Module 2: La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel

**OFFRE DISPONIBLE
ÉGALEMENT
EN DISTANCIEL**

ORGANISME

Offre multi-attributaire
Déméter Santé ou EMS
ou Prisma

DURÉE

½ journée

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
14/03/2025

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction de
l'organisme retenu

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsable hiérarchique direct, tous secteurs confondus.

Objectifs

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

Programme

- > Le circuit du compte rendu.
- > Le respect des échéances dans le parcours de validation du compte rendu.
- > La rédaction de toutes les rubriques à formaliser pour aboutir à l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

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

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Parcours Manager encadrant.
- > Dispositif d'accompagnement et de formation au management des métiers, emplois et compétences.

Se former aux techniques de l'entretien professionnel – Module 3 : La conduite d'un entretien professionnel

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME

Offre multi-attributaire
Déméter Santé ou EMS
ou Prisma

DURÉE

½ journée

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
14/03/2025

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction de
l'organisme retenu

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsable hiérarchique direct, tous secteurs confondus.

Objectifs

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

Programme

- > Les enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel.
- > La conduite d'un entretien professionnel.
- > L'organisation logistique de l'entretien professionnel.
- > Les techniques relationnelles liées à la conduite de l'entretien.

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

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Parcours Manager encadrant.
- > Dispositif d'accompagnement et de formation au management des métiers, emplois et compétences.

Se former aux techniques de l'entretien professionnel – Module 4 : La préparation d'un entretien professionnel délicat

**OFFRE DISPONIBLE
ÉGALEMENT
EN DISTANCIEL**

ORGANISME

Offre multi-attributaire
Déméter Santé ou EMS
ou Prisma

DURÉE

½ journée

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
14/03/2025

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction de
l'organisme retenu

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsable hiérarchique direct, tous secteurs confondus.

Objectifs

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

Programme

- > Les modalités de préparation et de conduite d'un entretien professionnel délicat.
- > L'identification des situations délicates rencontrées ou redoutées.
- > La prévention et la gestion des conflits.
- > Les pistes de solutions pour maintenir le cap d'un entretien constructif.

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

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Parcours Manager encadrant.
- > Dispositif d'accompagnement et de formation au management des métiers, emplois et compétences.

Se préparer à son entretien professionnel

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME

Offre multi-attributaire
Déméter Santé ou Prisma

DURÉE

2 heures

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
14/03/2025

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction de
l'organisme retenu

Public

Tous les agents de la Fonction publique hospitalière (hors personnel de direction et directions des soins).

Objectifs

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

Programme

- > L'entretien professionnel.
- > Les raisons qui justifient de se préparer à son entretien.
- > La préparation de son entretien professionnel.
- > Quelques comportements adaptés pour une relation constructive.

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

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Être formateur interne occasionnel.
- > Dispositif d'accompagnement et de formation au management des métiers, emplois et compétences.

Axe 1

Ressources humaines et encadrement

Dispositif 4C: Des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière

ORGANISME

Esperem

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
13/01/2025

Contexte

Depuis 2010, l'Anfh Île-de-France propose à ses établissements adhérents, un dispositif de développement des compétences-clés de leurs agents. Les compétences-clés, ce sont les compétences considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale et l'emploi, l'épanouissement et le développement personnel, la citoyenneté active.

Elles sont communes à tous les métiers, et nécessaires au développement des compétences techniques.

Le socle commun des connaissances et compétences professionnelles comprend huit domaines :

- > communiquer en français;
- > utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique;
- > savoir utiliser des techniques usuelles de l'information et des outils numériques;
- > être apte à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe;
- > travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel;
- > avoir la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie;
- > savoir maîtriser les gestes et postures de base, et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales, élémentaires;
- > connaître les usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail.

Le dispositif « 4C » se déroule en deux étapes :

- > un positionnement pour définir les besoins précis de chaque agent (avant et après la formation);
- > un parcours de formation individualisé basé sur l'exploitation de situations professionnelles en fonction du profil et des besoins de l'agent. Ce parcours de formation comprend deux modules indépendants correspondant au profil d'apprentissage de l'agent et à ses besoins de formation définis lors du positionnement préalable (cf. fiche formation).

Dispositif 4C : Des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière

Public

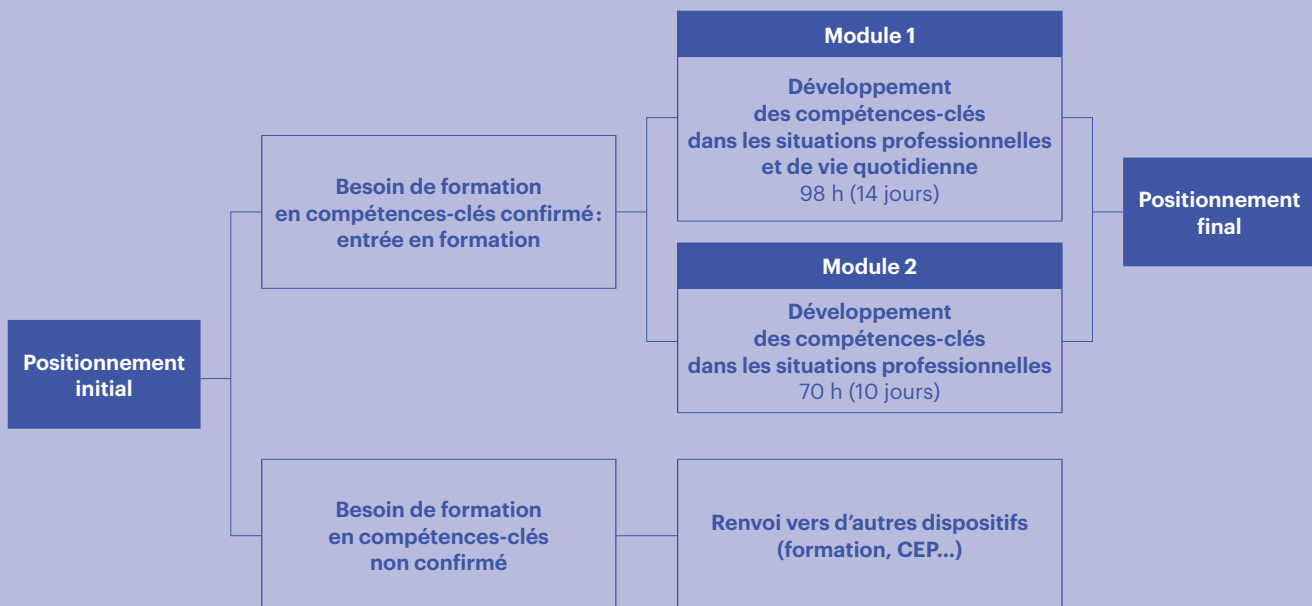
Tout agent occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences-clés pour un projet :

- > de formation : adaptation au poste de travail, « remise à niveau » en amont d'une préparation à l'intégration d'école ou d'une formation ;
- > d'évolution professionnelle ;
- > de mobilité professionnelle ou personnelle.

Objectifs

- > Accompagner les agents dans la sécurisation et la construction de leur parcours professionnel.
- > Proposer aux établissements adhérents, une offre de formation développant les compétences-clés en situation professionnelle.

Parcours



Dispositif 4C: Des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière

Positionnement de l'agent

ORGANISME

Esperem

DURÉE

Entretien individuel
Positionnement initial :
3h30
Positionnement final : 3h

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
13/01/2025

COÛT DU**POSITIONNEMENT AGENT**

874€ TTC

Public

Tout agent occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences-clés pour un projet :

- > De formation : adaptation au poste de travail, « remise à niveau » en amont d'une préparation à l'intégration d'école ou d'une formation ;
- > D'évolution professionnelle ;
- > De mobilité professionnelle ou personnelle.

Objectifs

Le bilan de positionnement a pour but de prescrire à chaque agent, un parcours de formation personnalisé, en fonction de son niveau de maîtrise des compétences-clés, du poste occupé et de son projet.

Il permet d'identifier, pour chaque agent :

- > Le profil d'apprentissage : en fonction du parcours scolaire et du rapport aux apprentissages ;
- > Le niveau de maîtrise du socle de compétences, au regard des deux outils de référence suivants à savoir le cadre national de référence de l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme) et le Socle de connaissances et de compétences professionnelles (Décret n° 2015-172 du 13 février 2015) incluant le numérique.

À l'issue du positionnement, l'agent est orienté vers le module correspondant à ses besoins.

Programme**Phase positionnement initial :**

- > L'accueil et les informations nécessaires à la compréhension du dispositif et à son organisation, à la connaissance de l'Anfh et de l'organisme de formation, présentation des objectifs et de l'organisation du positionnement. Analyse du parcours personnel et professionnel, clarification de la pertinence et la cohérence du projet, validation des motivations de formation ;
- > Les tests de connaissances et mises en situation pour vérification des connaissances et des compétences ;
- > L'entretien de restitution et de contractualisation pour percevoir le ressenti de l'agent, sa motivation et le rassurer, si besoin.

Phase positionnement final :

- > L'accueil, les échanges sur les objectifs de formation, les perceptions, le ressenti ;
- > Tests de connaissances et mises en situation pour vérification des connaissances et des compétences à valider ;
- > L'entretien de restitution pour mesurer les écarts entre les phases initiale et finale, faire des préconisations tenant compte des enjeux de formation préalablement définis et des nouveaux besoins de l'agent.

Dispositif 4C: Des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière

Formation de l'agent

ORGANISME

Esperem

DURÉE

Chaque module de formation est indépendant et a une durée spécifique aux objectifs visés.
Module 1: 98 h (14 jours)
Module 2: 70 h (10 jours)

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

13/01/2025

COÛT DE LA FORMATION**PAR GROUPE**

Module 1: 13362 € TTC
Module 2: 9544 € TTC

Public

Tout agent occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences clés pour un projet:

- > de formation: adaptation au poste de travail, « remise à niveau » en amont d'une préparation à l'intégration d'école ou d'une formation;
- > d'évolution professionnelle;
- > de mobilité professionnelle ou personnelle.

Objectifs**Module 1 : Développement des compétences-clés dans les situations professionnelles et de vie quotidienne**

- > Renforcer et développer des savoirs de base et compétences-clés contextualisés à l'environnement professionnel en termes de savoirs généraux: communication en français, mathématiques, raisonnement logique et repérage dans l'espace et le temps, et savoirs appliqués: informatique, attitudes, gestes et postures, réglementation et prévention des risques, apprendre à apprendre.
- > Développer les compétences fonctionnelles pour la vie courante.
- > Développer l'autonomie nécessaire pour une plus grande aisance dans sa vie personnelle et professionnelle.
- > Valoriser le potentiel individuel afin de renforcer la confiance en soi et devenir pleinement acteur dans son projet professionnel.

Module 2 : Développement des compétences-clés dans les situations professionnelles

- > Développer les compétences facilitant l'action dans des situations variées.
- > Développer l'autonomie.
- > S'adapter aux évolutions de son environnement professionnel.
- > Faciliter la concrétisation du projet poursuivi.

Programme adapté en fonction du module

- > L'adaptation de sa communication orale au contexte et aux interlocuteurs.
- > L'interprétation des écrits professionnels et le développement de ses compétences d'écriture dans son activité.
- > L'amélioration de son sens de l'organisation et de l'orientation.
- > La mobilisation des outils mathématiques dans le contexte de travail et le développement de son raisonnement logique.
- > La maîtrise de l'usage des outils bureautiques.
- > Le respect des règles et codes en vigueur dans l'établissement.
- > La maîtrise des gestes et postures, règles d'hygiène, de sécurité dans l'établissement.
- > Comment tirer parti de son expérience pour réaliser un objectif individuel, un projet.

Une évaluation intermédiaire est organisée dans le cadre du parcours pour évaluer la progression et ajuster le cas échéant, les objectifs de chaque agent (individualisation du parcours).

Modalités pédagogiques

- > Méthodes pédagogiques actives fondées sur des situations et supports professionnels.

Axe 1

Ressources humaines et encadrement

Être formateur interne occasionnel

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

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.

Axe 1

Ressources humaines et encadrement

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.
- > L'expérimentation en direct (session Klaxoon, MOOC, capsules, parcours...).
- > Les 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.
- > L'identification de « top-outils » par le public.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Être formateur interne occasionnel.



Reclassement professionnel et reconversion

**OFFRE DISPONIBLE
ÉGALEMENT
EN DISTANCIEL**

ORGANISMES

Offre multi-attributaire
KPMG ou SVP Travail
& Organisation

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 2 880 à 4 425 € TTC)

Public

Personnels de la 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.

Axe 1

Ressources humaines et encadrement

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 1 heure de travail personnel);
- > un module présentiel – 1 jour (7 heures).

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 13/12/2022

COÛT DE LA FORMATION

1400 € 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.
- > Le 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.
- > Dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel.

Axe 1**Ressources humaines et encadrement**

Se préparer à l'admission en institut de formation d'aide-soignant (IFAS)

ORGANISME

Convergences

DURÉE

5 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
16/02/2025**COÛT DE LA FORMATION**

5900€ TTC

Public

Agents se préparant à une sélection d'entrée à l'IFAS.

Objectifs

- > Formaliser son projet professionnel et/ou une analyse d'une situation personnelle ou professionnelle signifiante.
- > Préparer son oral de sélection en IFAS.

Programme**Module 1 : Formaliser un projet professionnel sincère et pertinent (3 jours non consécutifs)**

- > Comment tester le potentiel des personnes à se projeter dans un nouveau métier :
 - l'analyse réflexive de son parcours;
 - les compétences du métier visé;
 - le positionnement et l'engagement.
- > L'impact des changements liés à l'entrée en formation :
 - le changement de posture induit;
 - l'intégration de la formation et du temps de travail personnel dans sa vie personnelle et familiale.
- > La formalisation de son projet et le fait de bénéficier d'un entretien personnalisé sur ses motivations :
 - la rédaction de la lettre de motivation;
 - la mise en forme de son CV;
 - le choix et la présentation d'une situation-support signifiante.

Module 2 : Savoir échanger efficacement avec le jury (2 jours consécutifs)

- > Méthodologie de l'exposé oral :
 - les contours d'une préparation efficace;
 - la tenue d'un discours professionnalisant;
 - le positionnement et l'engagement.
- > Mieux communiquer :
 - le langage verbal et non verbal;
 - les principes de l'assertivité;
 - la gestion de ses émotions;
 - le travail de sa voix.

Axe 1

Ressources humaines et encadrement

Formation d'adaptation à l'emploi

Adjoint des cadres hospitaliers (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).

Les inscriptions
individuelles sont prises
en charge sur les plans
de formation des
établissements.

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.
- > Les 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)

- > Le pilotage stratégique de l'établissement.
- > Les finances: pilotage médico-économique et indicateurs de gestion.
- > Les 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.
- > Les domaines économique et logistique: normes de qualité, développement durable, visite de services.
- > La préparation du stage.

Axe 1**Ressources humaines et encadrement****Formation d'adaptation à l'emploi****Technicien hospitalier – Technicien supérieur hospitalier (TH-TSH)****OFFRE DISPONIBLE
ÉGALEMENT
EN DISTANCIEL****ORGANISME**

Nove Concept

DURÉE

27 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible 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).

Les inscriptions individuelles sont prises en charge sur les plans de formation des établissements.

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 conduite 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.
- > L'écologie hospitalière et le développement durable.
- > La sécurité des personnes et les 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.

Axe 1

Ressources humaines et encadrement

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).

Les inscriptions individuelles sont prises en charge sur les plans de formation des établissements.

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 le 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 à l'hôpital (63 heures ou 9 jours dont 2 jours en option)

- > La place de l'usager 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.
- > La réglementation relative au dossier du patient : classement, archivage, traçabilité, règles de communication du dossier médical ; l'identitovigilance à l'hôpital.
- > Le traitement des statistiques médicales, la valorisation de l'activité médicale : PMSI, recueil d'information médicalisée, PMSI MCO, PMSI SSR, et PMSI psychiatrie, qualité du codage.
- > Les 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

Axe 1

Ressources humaines et encadrement

Parcours modulaire encadrant

ORGANISME

CNEH

DURÉE

Entretien individuel
Positionnement initial :
3h30
Positionnement final : 3h

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

31/08/2024

COÛT DE LA FORMATION

874€ TTC

Public

Tout personnel en situation d'encadrement de proximité ou transversal, quelle que soit sa filière professionnelle : cadre soignant, médico-technique, technique, administratif...

Objectifs

- > Prendre du recul et s'ouvrir à de nouvelles pratiques.
- > Revisiter les fondamentaux managériaux pour renforcer ses connaissances et gagner en efficacité managériale.
- > Renforcer sa posture managériale pour mieux mobiliser les équipes dans l'action au quotidien.
- > Identifier les leviers de développement de ses compétences et savoir-faire en situation.

Parcours

Cette formation comprend 3 étapes :

Étape 1 : en amont du parcours de formation, un module d'auto-positionnement est organisé guidé par un consultant formateur. Ce module 1 permet la définition d'un parcours personnalisé de formation à partir des résultats des tests et des échanges avec le formateur.

Étape 2 : mise en œuvre du parcours de formation. Les modules de 2 à 13 peuvent être suivis de manière indépendante.

Étape 3 (facultative) : le parcours personnalisé pourra faire l'objet d'une certification professionnelle sous réserve des conditions fixées.

Module 1 : Positionnement

Questionnaire et tests dématérialisés, préalables à un entretien de 1 h max, en distanciel pour proposer un parcours personnalisé de formation

Module 2 à 13 : Formation

12 modules de formation (M2-M13) pour un total cumulé maximum de 24 jours de formation

Parcours 14 : Certification

Certification optionnelle : sur demande explicite du participant (prérequis), dossier de candidature (fiche projet), production écrite et soutenance devant jury

Détail des modules de formation

Module 2 : L'actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social (2 jours)

- > Les éléments essentiels portant sur l'environnement hospitalier, la gouvernance hospitalière et l'impact des GHT.
- > L'identification des fondements institutionnels de la hiérarchie afin d'établir des relations hiérarchiques constructives avec son n+1.

Module 3 : L'actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH (2 jours)

- > Les droits du patient.
- > L'application de la confidentialité et du secret professionnel.
- > Les principes de laïcité dans les équipes et les services.

Module 4 : La qualité dans la FPH (1 jour)

- > L'intérêt d'une démarche de certification, d'évaluation et d'une démarche qualité et de gestion des risques.
- > Le management de la qualité et le déploiement d'une démarche qualité.

Module 5 : Communication et accompagnement du changement, pour agir sur l'adhésion dans les projets et renforcer sa communication (2 jours)

- L'acquisition des règles d'une communication efficace avec sa hiérarchie, son équipe, ses collègues.
- L'animation d'un groupe de travail, d'une réunion d'équipe.
- L'accompagnement des changements dans la FPH.

Module 6 : Gestion, conduite de projet, pour revoir la méthodologie liée à toute action à mettre en place et le rôle de son porteur (2 + 1 jours)

- L'intérêt de la démarche projet et savoir l'appliquer à l'échelle de son service ou d'un groupe transversal.

Module 7 : Gestion des situations difficiles, pour mobiliser les leviers d'actions utiles une fois les situations identifiées (2 + 1 jours)

- Comment permettre aux managers de prévenir, d'anticiper et de gérer les situations difficiles.
- Le management du risque RPS.

Module 8 : Gestion du temps de travail (2 + 1 jours)

- L'application des règles de gestion du temps de travail.
- Comment permettre aux managers l'organisation des temps de travail de leur équipe en intégrant la réglementation ainsi que les priorités et contraintes du service.

Module 9 : Conduire un entretien professionnel (1 jour)

- L'organisation, la préparation et comment faire préparer un entretien professionnel.
- La conduite d'un entretien professionnel et le fait d'en assurer le suivi.

Module 10 : Manager les compétences (1 jour)

- L'intégration dans son management de la gestion des compétences de son équipe dans un objectif de gestion prévisionnelle et d'accompagnement de l'épanouissement personnel.

Module 11 : Du manager au leader, pour asseoir son autorité et développer son leadership (2 jours)

- Comment permettre aux managers d'asseoir leur autorité.
- Comment permettre aux managers d'adapter leur management afin de développer les compétences de leur équipe et renforcer leur leadership.

Module 12 : Optimiser son temps de travail, pour prendre conscience de son rapport au temps et gagner en efficacité personnelle (2 jours)

- La prise de conscience de son rapport au temps.
- Les clés d'optimisation de son temps de travail.

Module 13 : Manager en multi-site, pour créer une forme de « rémanence » managériale (2 jours)

- Le management multi-sites.
- L'organisation et la mise en œuvre du management à distance.



Axe 1

Ressources humaines et encadrement

Manager à l'échelle d'un groupement hospitalier de territoire (GHT)

**OFFRE DISPONIBLE
ÉGALEMENT
EN DISTANCIEL**

ORGANISME

Dr. Laurent Giraud

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
10/02/2023

COÛT DE LA FORMATION

4260 € TTC

Public

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

Objectifs

- > Maîtriser les outils majeurs de la gestion du changement.
- > Faire évoluer sa posture de « leader ».
- > Perfectionner les bases du management d'équipes pluri-professionnelles.
- > Appliquer les apprentissages à la mise en place concrète du GHT dans son établissement.
- > Prendre en compte les facteurs humains et techniques.

Programme

JOUR 1 : gestion du changement

- > Les bases de la gestion du changement.
- > Les outils pratiques et étapes de la gestion du changement.
- > L'animation d'ateliers participatifs pour les participants pour préparer le changement (atelier métaphore, arbre à personnages...).
- > L'application de ces outils sur la mise en place du GHT dans l'unité/l'établissement de chaque participant.
- > La formalisation du kit « clé-en-main » de mise en place du GHT, via des outils collaboratifs.

JOUR 2 : gestion d'équipe pluri-professionnelle

- > Les dynamiques de groupe, prise de décision collective et leadership.
- > L'autodiagnostic des styles de management, de personnalité et de socio-style.
- > La culture organisationnelle, communication interpersonnelle et assertivité.
- > L'identification d'une problématique individuelle à traiter durant l'intersession sur la posture de leader en contexte de GHT.

INTERSESSION : traitement de la problématique de leader en contexte de mise en place du GHT

JOUR 3 : conclusions et plan d'actions pour la mise en place du GHT

- > Le debriefing autour des problématiques individuelles sur la posture de leader.
- > L'approfondissement des outils de gestion du changement.
- > Le plan d'actions pour la mise en place du GHT dans l'unité/établissement de chaque participant.
- > La finalisation du kit de mise en place des équipes pluridisciplinaires en GHT.

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.

Axe 1

Ressources humaines et encadrement

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

ECHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible
jusqu'au 04/12/2021

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'efficacité. 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 trois 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>

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

Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement

**OFFRE DISPONIBLE
ÉGALEMENT
EN DISTANCIEL**

ORGANISME

Citica

DURÉE

1,5 jour soit 10 heures,
soit un atelier en
présentiel et 1 session
à distance de 3 heures

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
31/08/2024

COÛT DE LA FORMATION

2565 € TTC

Public

Les personnes en charge du pilotage et de la mise en place du télétravail, le chef de projet RH/chef de projet opérationnel.

Objectifs

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

Prérequis

Avoir un projet validé de télétravail.

Programme

Pour la journée en présentiel

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

Pour la demi-journée à distance

- > Travail sur les documents construits en intersession.
- > Validation des documents pour un passage en instances.
- > Session de questions réponses sur la suite de votre projet.

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

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service.

Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service

**OFFRE DISPONIBLE
ÉGALEMENT
EN DISTANCIEL**

ORGANISME

Citica

DURÉE

1 jour

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
31/08/2024

COÛT DE LA FORMATION

1300€ TTC

Public

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

Objectifs

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

Prérequis

Encadrer un service ayant déjà mis en place le télétravail ou ayant pour projet de le déployer.

Programme

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

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement.

2 ●

Offre de formation exclusivement médicale

Sommaire

> Accompagnement du développement des compétences et des carrières	55
> Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions	56
> Construire un projet en équipe.....	57
> Vie professionnelle en équipe hospitalière	58
> Parcours Manager médical	59

Légende des pictogrammes



Nouveauté



Formation disponible uniquement en intra-établissement



Formation destinée au personnel médical



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

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'action

- > 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

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 quatre 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

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 six 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

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, de 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.

La 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.

La 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.



Parcours Manager médical

ORGANISME

Offre multi-attributaire
CNEH ou CHU Bordeaux

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
10/02/2023

COÛT DE LA FORMATION

2480 € TTC

Public

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

Contexte

Depuis plus de quarante ans, l'hôpital ne cesse de se réformer en profondeur et de mettre en place de nouvelles organisations qui impactent les pratiques, les enjeux, les rôles, et les territoires des acteurs hospitaliers et en particulier, des professionnels médicaux.

Ces changements de systèmes organisationnels et humains ont une incidence directe sur la santé au travail des individus dont le stress professionnel augmente, aboutissant parfois à des cas d'épuisement et de burn-out.

Particulièrement exposés du fait de la spécificité de leur statut et de leur organisation, les managers médicaux expriment un fort besoin de développer leurs compétences en management des équipes et des activités, en gestion des conflits, en santé et en qualité de vie au travail.

Programme

Offre CNEH

- > **Module 1** : Quel positionnement du manager médical dans un environnement hospitalier en pleine mutation ? (1 jour)
- > **Module 2** : Développer son leadership et prendre soin de son équipe (2 jours)
- > **Module 3** : Prévenir et traiter les conflits par la communication positive (2 jours)
- > **Module 4** : Mieux manager pour mieux soigner : démarche participative et qualité de vie au travail (1 jour)

Offre CHU Bordeaux

- > **Module 1** : Management stratégique. (2 jours)
- > **Module 2** : Management des équipes et de la relation. (2 jours)
- > **Module 3** : Gestion des conflits. (2 jours)
- > **Module 4** : Santé et qualité de vie au travail. (2 jours)

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




3.

Sécurité & environnement professionnel

Sommaire

> Droits des patients et des résidents	63
> Bureautique	64
> Les droits des résidents	66
> Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement	67
> Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité	68
> SSIAP	69

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 MARCHÉDisponible 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 ;
 - l'évolution juridico-éthique et les 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...

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

Bureautique

ORGANISME

Marché en cours
d'attribution

DURÉE

Durée variable en
fonction du module

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
24/05/2025

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction de
module (400€ HT par
journée)

Public

Tout public.

Contexte

Les professionnels de santé sont amenés à utiliser de plus en plus fréquemment les outils informatiques dans leurs activités quotidiennes, quels que soient leurs métiers au sein de la Fonction publique hospitalière et le type d'établissement dans lesquels ils exercent : centres hospitaliers, EHPAD, établissements sociaux et médico-sociaux.

La délégation Anfh Île-de-France vous propose une offre complète permettant de couvrir les besoins d'un niveau initiation à un niveau perfectionnement pour les logiciels bureautiques listés ci-après.

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).

Objectifs

- > S'initier, se perfectionner, actualiser ses compétences sur les logiciels bureautiques utilisés dans les établissements de la FPH.
- > Acquérir, si les agents le souhaitent et sous réserve de l'accord de leur établissement employeur, une certification de type PCIE ou TOSA.

Programme ci-contre

Bureautique

DISPOSITIF MODULAIRE DE FORMATIONS BUREAUTIQUES EN PRÉSENTIEL			
N° Module	Niveaux		Nombre de jours par module
1	Environnement Windows		Découverte, prise en main 1
2A	Pack Office	Word	Initiation : fonctions essentielles 2
2B			Perfectionnement : fonctions avancées et complexes 2
2C			Atelier sur une ou plusieurs fonctionnalités spécifiques, à définir selon les besoins des stagiaires 1
3A		Excel	Initiation : fonctions essentielles 2
3B			Perfectionnement : fonctions avancées et complexes 2
3C			Atelier sur une ou plusieurs fonctionnalités spécifiques, à définir selon les besoins des stagiaires 1
4A		Power Point	Initiation : fonctions essentielles 1
4B			Perfectionnement : fonctions avancées et complexes 1
5A		Libre Office	Writer
5B	Perfectionnement : fonctions avancées et complexes 2		
5C	Atelier sur une ou plusieurs fonctionnalités spécifiques, à définir selon les besoins des stagiaires 1		
6A	Calc		Initiation : fonctions essentielles 2
6B			Perfectionnement : fonctions avancées et complexes 2
6C			Atelier sur une ou plusieurs fonctionnalités spécifiques, à définir selon les besoins des stagiaires 1
7	Internet		Utilisation du web dans un environnement professionnel : efficacité, sécurité... 1
8	Certification PCIE ou TOSA		Épreuves d'examen en lien avec la certification visée par le stagiaire -

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

Les droits des résidents

ORGANISME

EFORS

DURÉE2 jours consécutifs
ou non**ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**Disponible jusqu'au
04/02/2023**COÛT DE LA FORMATION**

2180 € TTC

Public

Aide-soignants (AS), infirmiers (IDE), infirmiers coordonnateurs, aides médico-psychologiques (AMP), animateurs ou agents de services hospitaliers (ASH) des établissements sociaux et médico-sociaux.

Objectifs

- > Rappeler les droits des usagers et les obligations institutionnelles régissant les activités des établissements sociaux et médico-sociaux.
- > Identifier les références juridiques relatives aux responsabilités de chacun.
- > Confronter et analyser ses pratiques professionnelles.
- > S'approprier les outils nécessaires à la mise en place des droits fondamentaux des résidents.

Programme

- > Le contexte réglementaire et l'environnement juridique en EHPAD.
- > La prise en compte de manière effective des droits des personnes âgées et les exigences de la loi dans la pratique professionnelle.
- > Le respect des droits fondamentaux des résidents en utilisant les outils nécessaires.
- > L'analyse des pratiques.
- > L'identification de ses responsabilités professionnelles au regard des droits des patients.
- > Les situations à hauts risques de responsabilité susceptibles d'être engagée et la mise en œuvre des mesures correctives.
- > La réflexion en équipe sur l'éthique de la prise en soins du résident et le respect de ses droits.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

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



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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

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'action 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

- > Les définitions et objectifs de chaque plan lié à la sécurité de son établissement.
- > Les messages d'alerte, la communication, le travail avec les médias et la création de cellule de crise.
- > Les mises en situation sur un cas complexe.
- > La coordination et la connaissance des ressources internes et partenaires externes.
- > La proposition d'un plan d'action pluriannuel.

En aval de la formation (entre neuf mois et un an après la clôture de la formation)

- > Classe virtuelle de 2 heures.
- > 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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

1 jour

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
05/12/2021

COÛT DE LA FORMATION

1390€ 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.
- > Le jeu de cartes pédagogiques 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.
- > La mise en situation collective.
- > Les bons réflexes et gérer les situations de crise.
- > Le focus sur les cellules de crise.
- > Une brève présentation des notions de cybersécurité à prendre en compte dans l'exercice professionnel de chacun.
- > La cartographie des ressources internes et externes et des moyens de sollicitation.
- > La 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.

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

Prise en charge sur
le plan de formation
de l'établissement

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	73
> Améliorer ensemble le travail au quotidien: la place de chacun.....	74
> Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe (module inter-établissement)	75
> Développer la cohésion d'équipe (module intra-établissement).....	76
> Être acteur opérationnel de la QVT dans son équipe.....	77
> Piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT dans son établissement.....	78
> Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience	79
> La gestion du stress et l'intelligence émotionnelle.....	80
> Travailler la nuit	81
> Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes.....	82

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 MARCHÉDisponibilité 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 l'intelligence émotionnelle.
- > Initiation aux techniques de l'hypnose dans la FPH – Module 2 : Gérer son stress par l'auto-hypnose.



Améliorer ensemble le travail au quotidien : la place de chacun

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

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'action partagé.
- Évaluer collectivement le plan d'action.
- 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 co-construction : 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 l'intelligence émotionnelle.
- Initiation aux techniques de l'hypnose dans la FPH – Module 2 : Gérer son stress par l'auto-hypnose.

Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe (module inter-établissement)

ORGANISMES

Capitan

DURÉE

2 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
22/10/2024

COÛT DE LA FORMATION

2960 € TTC

Public

Tout agent de la FPH et tout personnel médical (membre d'une équipe ou en situation de management d'une équipe).

Objectifs

- > Prendre conscience de ses propres valeurs et présupposés qui peuvent avoir une incidence sur ses interactions avec les autres.
- > Prendre conscience de l'impact du changement sur les équipes et sa capacité à s'ouvrir au changement.
- > Savoir observer les comportements et interactions au sein de l'équipe.
- > Savoir inclure le patient dans l'équipe, ainsi que sa famille, le cas échéant.
- > Savoir utiliser des techniques de communication appropriées et des techniques de soutien mutuel.
- > Savoir percevoir les conflits et proposer des solutions pour les résoudre.

Prérequis

En amont de la session, un questionnaire préalable est à compléter et à renvoyer au formateur.

Programme

- > La nature et les enjeux de la cohésion d'équipe dans le travail.
- > Les effets d'une posture collaborative ou compétitive dans les relations de travail.
- > Les composantes-clés d'une dynamique collaborative sur le plan collectif et individuel.
- > Les différences et les complémentarités dans le travail en équipe et dans les relations avec l'entourage professionnel : services transversaux, patients, familles...
- > La construction d'une stratégie de renforcement de la cohésion dans son équipe.
- > L'identification et le traitement des conflits internes.
- > La communication efficace au sein de l'équipe et des autres acteurs de l'environnement de travail.

Un travail d'intersession est à prévoir sur la mise en œuvre du plan de progression individuel.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Développer la cohésion d'équipe (module intra-établissement).
- > Être acteur opérationnel de la QVT dans son équipe.
- > Piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT dans son établissement.



Développer la cohésion d'équipe (module intra-établissement)

ORGANISMES

Capitan

DURÉE

2 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
22/10/2024

COÛT DE LA FORMATION

3360 € TTC

Public

Un collectif au sein d'un même établissement (agent de la FPH et personnel médical).

Objectifs

> À définir avec l'établissement demandeur.

Prérequis

En amont de la session, une analyse de la demande sera effectuée afin d'adapter au mieux le module à vos besoins. Un questionnaire préalable sera également à compléter et à renvoyer au formateur.

Programme

Le programme dépendra des objectifs définis, à titre d'exemple :

- > le partage d'une vision commune de l'état de cohésion et de la vie au sein de l'équipe;
- > les facteurs déterminants de la cohésion d'une équipe;
- > les différences et les complémentarités dans le travail en équipe et dans les relations avec l'entourage professionnel (services transversaux, patients, familles...);
- > l'importance de la communication;
- > la communication efficace au sein d'une équipe;
- > l'élaboration d'un plan d'amélioration des relations dans l'équipe (atelier de co-construction);
- > la mise en place d'un processus de régulation des tensions et des conflits internes et externes;
- > la révision et le réajustement des pratiques de l'équipe en matière de réunion;
- > la formalisation d'un plan de progrès collectif;
- > le positionnement individuel dans les changements engagés par l'équipe.

Un travail d'intersession est à prévoir sur la mise en œuvre du plan d'amélioration des relations dans l'équipe.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe ? (module inter-établissement).
- > Être acteur opérationnel de la QVT dans son équipe.
- > Piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT dans son établissement.



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...
- > L'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 l'intelligence émotionnelle.
- > Initiation aux techniques de l'hypnose dans la FPH – Module 2: Gérer son stress par l'auto-hypnose.
- > Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe (module inter-établissement).
- > Développer la cohésion d'équipe (module intra-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 de commission médicale d'établissement (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...
- > L'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 l'intelligence émotionnelle.
- > Initiation aux techniques de l'hypnose dans la FPH – Module 2 : Gérer son stress par l'auto-hypnose.
- > Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe.
- > Développer la cohésion d'équipe (module intra-établissement).

Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Déméter Santé
ou Plénitudes

DURÉE

2 à 3 jours suivant
l'organisme retenu

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
25/04/2025

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu
(de 2086 à 3228 € TTC)

Public

Tout public.

Objectifs

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

Programme

- > La méditation de pleine conscience : définition, application et intérêt en prévention et accompagnement du stress et de l'épuisement professionnel.
- > La prise de conscience de ses pensées et de ses émotions.
- > Les sensations et l'attention.
- > L'expérience de l'instant présent...

*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.
- > La gestion du stress et l'intelligence émotionnelle.

La gestion du stress et l'intelligence émotionnelle

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME

Offre multi-attributaire
IME Conseil ou Excellens
Formation

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
26/03/2024

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu
(de 1285 à 1760 € TTC)

Public

Tout public.

Objectifs

- > Comprendre les mécanismes et causes du stress dans son milieu professionnel.
- > Découvrir et développer ses ressources pour gérer son stress et affronter les situations stressantes.
- > Identifier, comprendre et accepter ses émotions.
- > Acquérir les méthodes et réflexes pour faire face aux pressions.

Programme

- > L'identification de sa relation au stress.
- > Le repérage des facteurs stressants en situation de travail.
- > Les leviers pour agir en état de stress.
- > Les ressources mobilisables pour agir contre le stress.
- > Les techniques de communication pour diminuer le stress, les conflits relationnels et désamorcer les situations déstabilisantes.
- > Les méthodes et réflexes pour faire face aux pressions.

Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.

Pour plus d'informations, contactez la délégation.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Initiation aux techniques de l'hypnose dans la FPH – Module 2: Gérer son stress par l'auto-hypnose.

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.
- > La bienveillance des usagers et le 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 l'intelligence émotionnelle.



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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

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.
- > L'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.
- > L'identification des partenaires internes et externes.

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

5.

Prise en charge du patient et du résident

Sommaire

> Accompagner les aidants	85
> Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner	86
> Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence (AFGSU)	87
> Aide-soignant en psychiatrie	88
> Atelier d'animation pour les personnes en situation de handicap	89
> Bienveillance, de l'intention à la pratique	90
> Changer le regard sur la personne âgée hospitalisée	91
> Connaissance de la personne âgée	92
> Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver	93
> Être aide-soignant dans une équipe pluridisciplinaire	94
> Formation à la démarche palliative et à l'accompagnement des personnes en fin de vie en EHPAD	95
> Initiation aux techniques de l'hypnose dans la Fonction publique hospitalière	96
Module 1: Initiation aux techniques de l'hypnose	97
Module 2: Gérer son stress par l'auto-hypnose	98
Module 3: L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique	99
> La communication non verbale dans la relation patient soignant	100
> La place du jeu dans le soin dans la prise en charge de l'enfant	101
> Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine	102
> Les premiers secours en santé mentale (PSSM) – Devenez secouriste en santé mentale!	103
> Les soins de support en cancérologie	104
> Les spécificités du temps soignant en psychiatrie: parcours de professionnalisation	105
Module 1: Les savoirs fondamentaux de la santé mentale	106
Module 2: Le temps soignant en psychiatrie	107
Module 3: La coordination pluriprofessionnelle en santé mentale au service du patient	108
Module 4: Construire le «travailler ensemble» en psychiatrie (ateliers de co-développement)	109
> Méthodologie et construction d'un projet de vie individualisé en établissement social ou médico-social	110
> Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie de Parkinson	111
> Précarité et rupture des parcours de soins	112
> Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé	
Module 1: Vaccination, un enjeu majeur de prévention en santé publique	113
Module 2: Les fondamentaux de la vaccination	114
> Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées	115
> Prise en charge de la personne âgée non communicante	116
> Prise en charge des troubles psychopathologiques	117
> Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD	118
> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD: la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées	119
> Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives (MND)	120
> Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans	121
> Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle	122
> Savoir identifier les victimes de violences conjugales ou familiales dans les établissements de la FPH	123
> Sensibilisation aux conduites addictives: un abord spécifique, alcoologie, tabacologie et toxicomanie	124
> Soins et hygiène des pieds des personnes âgées	125
> Tous concernés par le psychotraumatisme: repérage et prise en charge des victimes	126
> Travailler en EHPAD	127



Accompagner les aidants

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

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 de 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

- > Les 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.
- > Le droit des résidents.



Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
13/02/2022

COÛT DE LA FORMATION

3450 € 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

Prise en charge
sur le plan de formation
de l'établissement

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.

Aide-soignant en psychiatrie

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME
INFOR Santé

DURÉE
3 jours non consécutifs et
1 journée supplémentaire
avec les infirmiers qui
auront suivi « Les savoirs
fondamentaux de la santé
mentale »

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ
Disponible jusqu'au
06/12/2024

COÛT DE LA FORMATION
3280 € TTC

Public

Aide-soignants (AS).

Objectifs

- > Mieux appréhender les fondamentaux réglementaires en matière de droit des patients, de l'hospitalisation sous contrainte (HSC), l'hospitalisation de secteur (HS).
- > Analyser ses représentations et ses comportements dans la relation aux patients atteints de troubles psychiatriques.
- > Acquérir des savoirs sur les spécificités des différentes institutions en santé mentale et actualiser ses connaissances sur les pathologies en psychiatrie et les techniques de soins associés.
- > Comprendre les interactions et leurs impacts entre les personnes soignées et les soignants.
- > Être en mesure de prévenir et de gérer les demandes et les éventuelles agressivités des patients.
- > Identifier les besoins des usagers et appréhender les modalités de prise en charge en équipe.
- > Se sentir mieux dans son travail pour prévenir les situations d'épuisement professionnel.

Programme

- > La psychiatrie hier, aujourd'hui, demain...
- > Les textes réglementaires de références.
- > La qualité des soins aujourd'hui en psychiatrie.
- > L'analyse de ses représentations et de ses comportements dans la relation aux patients atteints de troubles psychiatriques.
- > Les structures existantes en santé mentale et leurs spécificités.
- > Les différentes pathologies psychiatriques.
- > Le raisonnement clinique.
- > Sa place et ses fonctions dans le cadre du travail en équipe.
- > L'intervention auprès de personnes atteintes de troubles mentaux et psychiques.
- > L'analyse des attitudes des professionnels face aux troubles psychiatriques.
- > Les modalités de la prise en charge du patient en psychiatrie.
- > Les compétences relationnelles spécifiques à la psychiatrie.
- > Les différents facteurs de stress professionnel.
- > Les mécanismes du stress et les liens corps – pensées – émotions.

Un travail d'intersession est à prévoir sur le recueil des situations et difficultés rencontrées dans la prise en charge des patients en équipe et notamment dans le cadre du binôme IDE/AS.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Les modules 1, 2 et 3 des spécificités du temps soignant en psychiatrie.
- > Être aide-soignant en équipe pluridisciplinaire.
- > Prise en charge des troubles psychopathologiques.

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**

- > L'animation et la qualité de vie.
- > L'animation et l'accompagnement au quotidien.
- > L'animation comme un outil thérapeutique.
- > L'animation comme support à la relation d'aide.
- > La place de l'écrit professionnel.
- > L'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.
- > Des 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.

Bienveillance, de l'intention à la pratique

ORGANISME

Offre multi-attributaire
Réseau Cèdre Santé ou
IRAP Santé

DURÉE

de 2 à 3 jours en fonction
de l'organisme retenu

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
29/11/2023

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu
(de 2 050 à 3 240 € TTC)

Public

Tout public.

Objectifs

- > Appréhender le phénomène de la maltraitance dans toutes ses composantes : formes, facteurs de risque, traitement...
- > Partager les fondamentaux de la culture de la bienveillance.
- > Connaître les bonnes pratiques de bienveillance au sein de son service/établissement.

Programme

- > Le cadre réglementaire.
- > Les différentes formes de maltraitance : maltraitance, agressivité, violence, maltraitance ordinaire et les risques associés.
- > Des idées reçues à la réalité, comprendre les concepts et les enjeux.
- > Les facteurs de risques propices à l'instauration de rapports maltraitants.
- > Les fondamentaux de la culture de la bienveillance.
- > Les valeurs fondamentales à transformer en actes du quotidien.
- > Le développement de la pratique bienveillante.

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.



Changer le regard sur la personne âgée hospitalisée

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME

Grieps

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible 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 bienveillante dans la prise en soins.
- > Optimiser le parcours intra-hospitalier en fonction de la fragilité de la personne âgée.
- > Mobiliser l'expertise gériatrique.
- > Identifier précocement les besoins et les attentes de la personne âgée et des aidants.

Programme

- > 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 des troubles psychiatriques en EHPAD.
- > Prodig : troubles du comportement de la personne âgée.

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 : agents de services hospitaliers (ASH) ou agents des services hospitaliers qualifiés (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.
- > Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD.
- > Prodig : troubles du comportement de la personne âgée.



Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

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

- > Les 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.
- > Bien-être, de l'intention à la pratique.
- > Droits des patients et des résidents.
- > Le droit des résidents.

Être aide-soignant dans une équipe pluridisciplinaire

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME

Grieps

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
18/11/2024

COÛT DE LA FORMATION

3552€ TTC

Public

Aide-soignants (AS).

Objectifs

- > Se positionner comme aide-soignant au sein d'une équipe pluridisciplinaire (articulation, limites et responsabilités), en prenant en compte les évolutions du métier.
- > Préciser et favoriser la valorisation de l'intervention de l'aide-soignant.
- > Distinguer les champs de compétences spécifiques de l'aide-soignant (soins d'hygiène et de confort) et leur mise en application en fonction en des différents milieux d'exercice.
- > Développer les capacités de communication auprès des usagers et des familles ainsi qu'au sein d'une équipe notamment dans les situations difficiles, en cas de violence ou d'agressivité.

Programme

Jour 1

- > Les missions et fonctions de l'aide-soignant.
- > La valorisation de l'expérience, la polyvalence, l'adaptation et la variété des exercices.
- > Le référentiel de compétences connues et reconnues : comment se situer ?

Jour 2

- > La collaboration pluri-professionnelle.
- > Une communication efficiente en équipe et avec les usagers.

Jour 3

- > La valorisation du métier d'aide-soignant.
- > L'aide-soignant dans l'évolution des contextes sanitaires et médico-sociaux.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Aide-soignant en psychiatrie.
- > Travailler en EHPAD.

Formation à la démarche palliative et à l'accompagnement des personnes en fin de vie en EHPAD

ORGANISME

Offre multi-attributaire
Advitam ou Idéage
Formation

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
25/02/2025

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu
(de 3 025€ à 3 484€ TTC)

Public

Professionnels soignants des EHPAD autonomes ou intégrés dans des centres hospitaliers.
Chaque établissement intéressé par cette formation devra inscrire a minima deux ou trois professionnels afin de pouvoir transmettre et mettre en œuvre le contenu de la formation à l'issue de celle-ci.

Objectifs

- > Connaître le contexte législatif et les fondements éthiques des grandes questions en soins palliatifs.
- > Connaître les principes de la démarche palliative et les possibilités de mise en œuvre, en lien avec le ou les guides de bonnes pratiques existants.
- > Connaître les spécificités et les questions de prise en charge palliative au niveau des soins relationnels et techniques (notions médicales, de soins, psychologiques...).
- > Mettre en pratique un savoir-faire et savoir-être du soin en fin de vie auprès des patients/résidents.
- > Développer ou mettre en œuvre une démarche collégiale interdisciplinaire en lien avec le projet d'établissement.
- > Connaître les acteurs institutionnels de la démarche palliative.

Programme

- > Le cadre réglementaire et éthique de l'accompagnement en fin de vie.
- > Les principes de la démarche palliative et de sa mise en place.
- > Les acteurs institutionnels.
- > La réflexion sur l'accueil et l'information des familles.
- > L'identification des besoins physiques et psychologiques de la personne en soins palliatifs, en fin de vie et de son entourage.
- > Les règles à respecter pour améliorer la prise en soins des résidents en fin de vie.
- > La prise en charge médicamenteuse et non-médicamenteuse de la douleur.
- > La communication avec la personne en fin de vie.
- > L'intégration de la démarche palliative dans le projet d'établissement.

Un travail d'intersession est à prévoir.

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

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers.
- > Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.
- > Initiation aux techniques de l'hypnose dans la FPH – Module 3 : L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique.
- > Travailler en EHPAD.

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 pluri-professionnelle 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)**

Initiation aux techniques de l'hypnose
(obligatoire pour réaliser les modules 2 et 3)

MODULE 2 (3 JOURS)

Gérer son stress par l'auto-hypnose

MODULE 3 (3 JOURS)

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 MARCHÉDisponible 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;
 - les 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'action 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'auto-hypnose.
- > 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'auto-hypnose

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'auto-hypnose :
 - 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'auto-hypnose et les différentes étapes d'une séance d'auto-hypnose.
- > 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'auto-hypnose :
 - 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 l'intelligence émotionnelle.

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'hypnoalgésie :
 - 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'hypnoalgésie dans ses pratiques ;
 - l'approfondissement des apprentissages théoriques et des techniques hypnotiques en lien avec les différents types de douleur.
- > L'initiation à des techniques d'hypnoalgésie 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'auto-hypnose chez le patient/résident :
 - les techniques d'induction en auto-hypnose ;
 - 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'auto-hypnose .



La communication non verbale dans la relation patient soignant

OFFRE ÉGALEMENT DISPONIBLE EN DISTANCIEL

ORGANISME

Offre multi-attributaire
Elide Formation ou
Formavenir Performances

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
25/04/2025

COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu
(de 3365 à 3885 € TTC)

Public

Tout professionnel de santé en contact avec des patients dont la communication verbale est altérée.

Objectifs

- > Identifier les patients dont la communication verbale est altérée et repérer les situations où les échanges verbaux sont perturbés.
- > S'approprier les techniques de communication non verbale.
- > Expliquer les consignes appropriées aux patients et les faire participer aux soins.

Programme

- > La place de la communication non verbale dans la relation patient soignant et les implications dans la prise en charge.
- > Les situations d'altération communicationnelle.
- > La lecture des messages non verbaux et leur réponse.
- > Les méthodes et aides techniques pour communiquer non verbalement.
- > L'importance du travail en équipe auprès des patients non communicants...

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

Vous pouvez aussi être intéressé par...

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

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 son 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 professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 31/12/2024

COÛT DE LA FORMATION

2320 € TTC

Public

Tous professionnels amenés à faire de la téléconsultation : infirmiers (IDE), aide-soignants (AS), aides, aides médico-psychologiques (AMP), sages-femmes, médecins...

Objectifs

- > Appréhender le cadre réglementaire, éthique, juridique en lien avec la télémédecine et la téléconsultation.
- > Mieux appréhender les enjeux de la téléconsultation dans le secteur de la santé.
- > Identifier les différentes étapes d'une téléconsultation et les modalités techniques nécessaires à sa réalisation.
- > Proposer des outils d'accompagnement dans l'acte de téléconsultation en cohérence avec les recommandations de la HAS.
- > Communiquer de manière adaptée et rassurante envers le patient durant les phases pré-consultation, consultation et post-consultation.

Programme

- > Le contexte réglementaire et les enjeux de la téléconsultation dans l'organisation des soins.
- > Les principes éthiques et déontologiques.
- > La stratégie nationale de déploiement et les impacts territoriaux.
- > La faisabilité et les modèles d'application de la téléconsultation.
- > L'information du patient et le recueil de son consentement en amont.
- > Les modalités de mise en œuvre et la gestion des événements indésirables.
- > Les impacts de la téléconsultation sur les pratiques professionnelles.
- > L'adaptation de sa communication et la création d'une alliance de qualité avec le patient en téléconsultation.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

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



Les premiers secours en santé mentale (PSSM) – Devenez secouriste en santé mentale!

ORGANISME

Groupement Unafam / SMF / Infipp

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 1/03/2025

COÛT DE LA FORMATION

2800 € TTC

Public

Tout agent hospitalier, soignant ou non soignant.

Objectifs

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

Programme

- > Les troubles psychiques : définition, état des lieux et interventions.
- > Les premiers secours en santé mentale (PSSM).
- > La dépression : signes, symptômes et interventions.
- > Les troubles anxieux : signes, symptômes et interventions.
- > Les troubles psychotiques : signes, symptômes et interventions.
- > Les troubles liés à l'utilisation de substances : signes, symptômes et interventions.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Aide-soignant en psychiatrie.
- > Les spécificités du temps soignant en psychiatrie : parcours de professionnalisation.
- > Prise en charge des troubles psychopathologiques.
- > Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD.



Les soins de support en cancérologie

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

2 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible 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 mobilisables sur le territoire et disponibles 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 mobilisables 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'action 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'action) est à prévoir.

Les spécificités du temps soignant en psychiatrie : parcours de professionnalisation

**OFFRES
DISPONIBLES
ÉGALEMENT
EN DISTANCIEL**

ORGANISMES

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

Contexte

En 2016, une étude a été réalisée auprès de quatorze 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 médico-sociaux (ANESM). 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.

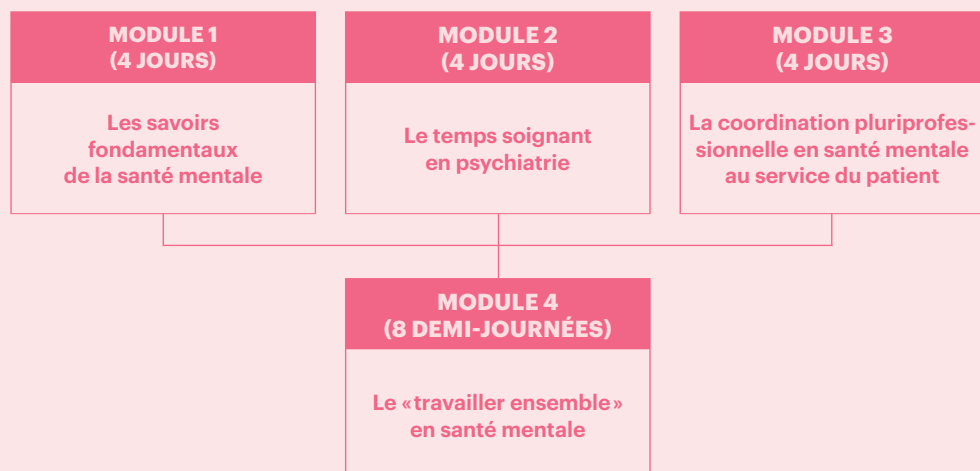
Selon cette analyse, renforcer l'identité professionnelle propre et redonner du sens aux activités des soignants issus de ce secteur permettrait d'atteindre ces objectifs. La suppression en 1992 du diplôme d'infirmier spécialisé de secteur psychiatrique a conduit les structures en santé mentale à accueillir 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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

4 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
09/04/2022

COÛT DE LA FORMATION

4400 € TTC

Public

Infirmiers (IDE) 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 aide-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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

4 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 09/04/2022

COÛT DE LA FORMATION

4400 € TTC

Public

Infirmiers (IDE) et aide-soignants (AS) 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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

4 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
09/04/2022

COÛT DE LA FORMATION

4400 € TTC

Public

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

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 responsabilités 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'informations, 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)

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

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 Évolution

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible 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

- > La 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 :
 - les définitions des notions d'évaluation, d'efficacité, de critères, d'indicateurs... ;
 - 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 l'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.
- > 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.
- > La 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 troubles psychiatriques en EHPAD.
- > 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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

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'auto-exclusion.
- > 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.
- > L'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 soins des situations de précarité.
- > L'élaboration d'un parcours de soin coordonné.

Suivi post-formation

- > L'accompagnement du suivi au plan d'action.

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

**OFFRE DISPONIBLE
ÉGALEMENT
EN DISTANCIÉL**

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

1 jour

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/02/2024

COÛT DE LA FORMATION

1065 € TTC

Public

Professionnels de santé.

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

- > L'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.
- > L'identification du bénéfice/risque de la vaccination.
- > Les obligations vaccinales et conséquences en cas de refus.
- > Les 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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIÉL

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/02/2024

COÛT DE LA FORMATION

2 155 € TTC

Public

Professionnels de santé médicaux et paramédicaux.

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.
- > La 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

Aide-soignants (AS), infirmiers (IDE), agents de services hospitaliers (ASH), aides médico-psychologiques (AMP), 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 troubles psychiatriques en EHPAD.
- > Prodig : troubles du comportement de la personne âgée.

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 des troubles psychiatriques en EHPAD

ORGANISME

Advitam

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉDisponible jusqu'au
23/07/2023**COÛT DE LA FORMATION**

3120 € TTC

Public

Personnel exerçant en EHPAD.

Objectifs

- > Connaître les différentes pathologies psychiatriques, leurs caractéristiques et leurs manifestations.
- > Identifier les besoins spécifiques, ainsi que les soins adaptés à ces besoins.
- > Connaître les différents traitements prescrits.
- > Acquérir des compétences nouvelles dans :
 - l'accompagnement relationnel, avec ses limites ;
 - les techniques à adapter dans les actes quotidiens.
- > Renforcer la cohérence des pratiques de l'équipe pluri-professionnelle.
- > Encourager à se faire aider par des ressources spécialisées extérieures.

Programme

- > Les représentations autour de la maladie mentale.
- > Les notions de la maladie mentale.
- > L'accompagnement au quotidien.
- > Les caractéristiques et besoins spécifiques liés aux troubles psychiatriques.
- > Les activités adaptées.
- > La relation avec la personne présentant des troubles psychopathologiques et avec la personne déficiente intellectuelle.
- > Les différents traitements prescrits en psychiatrie.
- > La compréhension et le déchiffrement des troubles du comportement.
- > Le positionnement en tant que professionnel, le repérage des limites de son intervention et la passation de relais.
- > Le travail en équipe
- > Les ressources internes et externes.

Un travail d'intersession est à prévoir

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 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.
- > Prodig : troubles du comportement de la personne âgée.



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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

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 3253,90€
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 troubles psychiatriques en EHPAD.
- > 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 troubles psychiatriques en EHPAD.
- > 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

**OFFRE DISPONIBLE
ÉGALEMENT
EN DISTANCIEL**

ORGANISME

TLC

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
31/12/2022

COÛT DE LA FORMATION

3490 € 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 du neuro-développement.
- > 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.



Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle

ORGANISME

AIUS

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

30/12/2024

COÛT DE LA FORMATION

4 094 € TTC

Public

Formation pluri-professionnelle de préférence, associant médecins, infirmiers, psychologues, assistants sociaux, aide-soignants et sages-femmes.

Objectifs

- > Définir les concepts de santé sexuelle/reproductive et de droits humains.
- > Utiliser les sources d'informations officielles et validées sur les aspects réglementaires et scientifiques.
- > Délivrer des informations actualisées pour la mise en place et l'appropriation d'une stratégie de prévention globale en santé sexuelle.
- > Identifier les caractéristiques et les besoins des populations les plus exposées ainsi que les freins et les leviers d'action.
- > Identifier les violences sexuelles et plus particulièrement la question du repérage des mineurs en situation de prostitution.
- > Adopter une attitude éthique de bientraitance et de bienveillance pour éviter les inégalités de soins, les stigmatisations et les discriminations.
- > Accompagner le patient à renforcer son autonomie et sa capacité à agir sur sa santé sexuelle.
- > Repérer les personnes et structures ressources internes et externes.

Programme

- > Le cadre réglementaire.
- > Les bases fondamentales de la santé sexuelle.
- > De la prévention à la promotion de la santé.
- > Les principales problématiques sexuelles.
- > Les éléments-clés permettant de parler de sexualité en établissement de soins.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.
- > Savoir identifier les victimes de violences conjugales ou familiales dans les établissements de la FPH.
- > Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes.

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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 30/07/2022

COÛT DE LA FORMATION

3810 € TTC

Public

Tout public.

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.
- > Comprendre l'impératif du partenariat: avec qui? Pourquoi? Comment? Pour quels bénéfiques?
- > 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 extra-hospitalière.

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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 13/05/2023

COÛT DE LA FORMATION

3 250 € TTC

Public

Tout personnel soignant.

Objectifs

- > Connaître et comprendre les conduites addictives et leurs impacts psychopathologiques et législatifs.
- > 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 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.

Soins et hygiène des pieds des personnes âgées

ORGANISME

IRFA Évolution

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

- > Les 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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

ORGANISME

Formavenir Performances

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 10/02/2023

COÛT DE LA FORMATION

2 370 € TTC

Public

Tout public.

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.

Travailler en EHPAD

ORGANISME

Ideage Formation

DURÉE

3 à 4 jours non consécutifs (3 jours communs pour les ASH et les AS exerçant en EHPAD, 4^e journée uniquement pour les AS)

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 21/01/2025

COÛT DE LA FORMATION

4132€ TTC

Public

Agents des services hospitaliers (ASH) et aide-soignants (AS) exerçant en EHPAD.

Objectifs

- > Renforcer ses connaissances sur le vieillissement, ses conséquences et la spécificité des besoins de la personne âgée.
- > Favoriser la mise en place d'une approche relationnelle bienveillante et adaptée à la personne âgée.
- > Connaître les droits des résidents, le principe de surveillance du risque de perte d'autonomie en EHPAD et savoir mettre en œuvre un projet de vie individualisé adapté.
- > Renforcer le travail en équipe afin d'améliorer la cohérence, l'harmonisation et la continuité de la prise en soins en EHPAD.
- > Améliorer les relations avec les familles et l'accueil des résidents.
- > Être en mesure de prendre en charge les personnes âgées atteintes par une pathologie psychiatrique (uniquement pour les AS).

Programme

Les différents types de vieillissement (physiologique, psychologique et cognitif) et leurs conséquences :

- > vieillissement normal et pathologique ;
- > conséquences sociales.

Les notions essentielles dans la prise en soins des personnes âgées :

- > autonomie, indépendance et besoins spécifiques de la personne âgée ;
- > approche relationnelle bienveillante et adaptée aux difficultés de communication des personnes âgées.

Les droits des résidents et le projet de vie individualisé :

- > contexte légal et droits des résidents en EHPAD ;
- > élaboration et mise en œuvre des projets de vie individualisés en EHPAD.

Le travail d'équipe comme élément permettant d'améliorer la prise en soins des personnes âgées :

- > travail en équipe, renforcement de l'esprit d'équipe et gestion des conflits ;
- > importance des transmissions ciblées écrites et orales.

Les autres éléments-clés du travail en EHPAD :

- > relations avec les familles, accueil ;
- > intégration d'un nouveau résident.

La prise en charge des personnes âgées pour une pathologie psychiatrique en EHPAD (pour les AS) :

- > pathologies psychiatriques les plus fréquentes chez la personne âgée ;
- > prise en soins et prise en charge des personnes âgées atteintes par un trouble psychiatrique en EHPAD.

Vous pouvez aussi être intéressé par...

- > Aide-soignants en équipe pluridisciplinaire.
- > Connaissance de la personne âgée.
- > Prise en charge de la personne âgée non communicante.

6.

Métiers administratifs

Sommaire

> Parcours de professionnalisation des métiers administratifs.....	131
> Parcours de professionnalisation des métiers administratifs	
Socle commun – Module 1: Connaissance de son environnement professionnel	132
Socle commun – Module 2: Communication et travail en équipe	133
Socle commun – Module 3: Qualité et gestion des risques	134
Socle commun – Module 4: Optimisation de l'utilisation des écrits professionnels.....	135
Socle commun – Module 5: Management d'une petite équipe (Module optionnel).....	136
Module métier – Module : Ressources humaines.....	137
Module métier – Module : Finances	138
Module métier – Module : Accueil-facturation-recouvrement.....	139
Fiche d'inscription Parcours de professionnalisation des métiers administratifs	140
> Professionnalisation des acteurs de la chaîne accueil-facturation-recouvrement.....	141
Tronc commun – Module 1: Accueil-admission.....	142
Tronc commun – Module 2: Facturation-recouvrement	143
Module expert – Module 1: Contentieux et recouvrement	144
Module expert – Module 2 : Les règles de la facturation spécifique	145
Module expert – Module 3 : L'accompagnement du changement et la conduite de projet.....	146
Module expert – Module 4: Le pilotage et le management de son équipe	147
Fiche d'inscription Professionnalisation des acteurs de la chaîne accueil-facturation- recouvrement.....	148
> Dispositif de professionnalisation de la fonction achats au sein de la Fonction publique hospitalière	149
> 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.....	150
Fiche d'inscription Dispositif de professionnalisation de la fonction achats au sein de la Fonction publique hospitalière.....	152
> Dispositif de professionnalisation de la fonction achats au sein de la Fonction publique hospitalière	
Parcours de formation certifiant acheteur leader inscrit au RNCP	153

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 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

- > 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...
- > 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.
- > La traçabilité et gestion des événements indésirables.
- > La qualité et la dématérialisation.
- > Les chiffres-clés sur le volume de données traitées par un établissement de santé : big data, stockage sécurisé, CNIL.
- > La 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-sociaux (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 :
 - l'harmonisation des supports au sein de l'établissement ;
 - la structuration de son message ;
 - les 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 et **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 trois 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 trois 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 conflit 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 plans d'action.

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 12 heures, 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**

4 050 € 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 de 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;
 - 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).
- > Les 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@anh.fr

Professionnalisation des acteurs de la chaîne accueil-facturation-recouvrement

**OFFRE DISPONIBLE
ÉGALEMENT
EN DISTANCIEL**

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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

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 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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

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 intervenant dans le domaine de la facturation des soins en établissements de santé.

Objectifs

Connaître 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.

Professionalisation des acteurs de la chaîne accueil-facturation-recouvrement

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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

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

OFFRE DISPONIBLE ÉGALEMENT EN DISTANCIEL

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

- > 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

CKS SANTÉ
et CDAF FORMATION

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 achats.

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

Public : en priorité les professionnels 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'achats.
- > 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'un mois et demi à deux 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** (2 jours)

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 marchés...

Prérequis

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

- > 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).
- > 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.




7.

**Offre
numérique**

Sommaire

> Prodig	157
> Soins sans consentement	158
> Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes.....	159
> Troubles du comportement de la personne âgée	160
> Mission zéro risque	161
> Qualité de vie au travail.....	162
> Série H	163
> e-MULTI+.....	164
> Orthodidacte.....	166
> Projet Voltaire courriel	167

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, 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) besoin(s) 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 style="text-align: center;">« 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 style="text-align: center;">« 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 style="text-align: center;">« 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 style="text-align: center;">« Série H » pour identifier les bonnes pratiques en matière d'accueil et d'accompagnement d'un agent en situation de handicap.</p>	<p style="text-align: center;">FORMATION 5</p> <p style="text-align: center;">« Mission zéro risque » sur l'identitovigilance, la sécurité médicamenteuse.</p>	<p style="text-align: center;">FORMATION 6</p> <p style="text-align: center;">« Qualité de vie au travail » pour appréhender une politique QVT en mobilisant les outils adaptés.</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 neuf étapes, correspondant aux neuf 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 trois parcours, l'apprenant peut télécharger l'ensemble des éléments réglementaires 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 (g.steone@anhf.fr), 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, opérationnelle et concrète, est 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 dix plus grosses immobilisations.
- > Les actifs immobiliers : fiabiliser les cinq 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 trois plus grosses immobilisations et leur appliquer l'approche par composants.
- > La réalité des immobilisations en cours : fiabiliser les immobilisations en cours, au moins les cinq plus importantes.
- > Le suivi de provisions : effectuer le suivi des cinq ou dix 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 (g.steone@anfh.fr), 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) : quarante 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

Agents de services hospitaliers (ASH), aide-soignants (AS) et infirmiers (IDE).

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 glotonnerie 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 (g.steone@anhf.fr), 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 (IDE).

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 évènements indésirables graves).
- > Éviter les erreurs de soin.

Thèmes abordés

Trois niveaux de risque seront abordés.

- > L'identitovigilance.
- > Les risques infectieux.
- > L'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 (g.steone@anfh.fr), 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 trois niveaux composés chacun de deux 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 (g.steone@anhf.fr), 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 (g.steone@anfh.fr), conseillère formation pour la délégation.

e-MULTI+



Contexte

Le dispositif e-MULTI+ est un dispositif d'intégration qui vise à faire découvrir les métiers et les carrières de la FPH et à se familiariser au fonctionnement des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics.

Ce dispositif est accessible selon les trois modalités suivantes :

- > en toute autonomie par les agents (en 100 % en e-learning) ;
- > avec l'intervention d'un ou des animateurs internes :
 - en multimodal (des prérequis à réaliser à distance suivis d'un regroupement en présentiel), avec un ou des animateurs,
 - en présentiel enrichi de média.

1. PARCOURS POUR LES AGENTS

Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel

Module 100 % e-learning

Public visé

Tout public.

Objectif

Comprendre son environnement professionnel et le déroulement de sa carrière.

Programme

UE1. Découverte des métiers de la FPH

Les différentes familles de métiers : personnel soignant, administratif, achat-logistique, qualité hygiène environnement...

UE2. S'identifier en tant qu'agent de la FPH

Les notions d'échelon, grade, corps, catégorie...

UE3. Cartographie de l'hospitalisation en France

Les chiffres-clés des établissements de la FPH en France, les différents secteurs (sanitaire, social, médico-social).

UE4. Financement de l'établissement hospitalier et du médico-social

Les principales dépenses et les modes de financement.

UE5. Fonctionnement général de l'hôpital

La réglementation et les évolutions législatives, la gouvernance (EHPAD et CH) et les instances.

UE6. Définir les étapes de sa carrière

Exemple d'évolution de carrière, en tant qu'agent de la FPH.

UE7. Identifier ses droits

Les droits et obligations prévus pour les agents de la FPH.

UE8. Le bulletin de salaire

Décryptage du bulletin de salaire, des primes et des cotisations.

DURÉE ESTIMÉE : 3h30.

2. PARCOURS POUR LES ANIMATEURS

Animer en présentiel enrichi de média

Module 100 % e-learning

Public visé

Animateur(s) interne(s) aux établissements.

Objectif

Être en capacité d'animer en présentiel une session e-MULTI+ dans son établissement, à l'aide de modules animés qui rendent la session plus ludique et plus interactive.

Prérequis pour les animateurs

Avoir suivi le parcours « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » – durée estimée : 3 h 30 / 100 % en ligne.

Déroulement de la session e-Multi + animée en présentiel enrichi de média

Les agents suivent e-Multi + en présentiel, à l'aide de modules animés qui rendent la session plus ludique et plus interactive (durée : au choix de l'établissement).

DURÉE ESTIMÉE : 2 h 30.

3. PARCOURS POUR LES ANIMATEURS

Animer en multimodal

Module 100 % e-learning

Public visé

Animateur(s) interne(s) aux établissements.

Objectif

Être en capacité d'animer une session e-multi + combinant formation en e-learning pour les agents et formation en présentiel sous la forme d'un jeu télévisé.

Prérequis pour les animateurs

Avoir suivi le parcours « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » – durée estimée : 3 h 30 / 100 % en ligne.

Déroulement de la session e-MULTI+ animée en multimodal :

Les agents suivent un court module de prérequis (durée estimée : 45 min), puis bénéficient d'une séance en présentiel pour tester et consolider leurs acquis avec un animateur. À l'image d'un jeu télévisé ludique, les stagiaires testent et échangent sur leurs acquis avec l'animateur, dans une logique de « classe inversée ».

Orthodidacte

CONÇU PAR

DEMOS

DURÉE ESTIMÉE

24 heures

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

25/05/2024

COÛT DE LA FORMATION69 € TTC pour 6 mois
d'accès à la plateforme96,6 € TTC pour 12 mois
d'accès à la plateforme**FINANCEMENT**Crédits Anfh sous
conditions, ou plan
de formation de
l'établissementToute commande
de licence même non
utilisée fait l'objet d'une
facturation**Public**

Tout public sachant lire et écrire en français.

Objectifs

- > Améliorer son niveau en langue française écrite.
- > Monter en compétences sur les écrits professionnels en français.

Programme

- > Diagnostic de positionnement en ligne.
- > Parcours de formation 100% en ligne :
 - les genres des noms (singulier et pluriel, masculin et féminin);
 - les homophones lexicaux et grammaticaux;
 - les règles de la conjugaison (temps et modes);
 - les accords du groupe nominal;
 - les accords verbe-sujet;
 - les accords du participe passé;
 - le registre de langage approprié à la situation de rédaction;
 - les styles et la structure des phrases;
 - les phrases grammaticalement correctes.

Chaque apport est validé par une série d'exercices. Les exercices sont attribués en fonction des points à améliorer détectés lors du test de positionnement.

Des formes d'apprentissage variées sont disponibles : QCM, À vos mots, À vos mots audio, Transformation, Deux par deux, Dictée de mots, Phrases à trous, etc.

- > Évaluation continue et sanctionnée par une évaluation finale.
- > Plateforme accessible en illimité sur six mois ou un an.
- > Relance de l'apprenant tous les trois à dix jours.
- > Assistance technique asynchrone par courriel et synchrone par téléphone (de 9 h à 18 h).
- > Passage de la Certification Le Robert en option.

Vous pouvez être intéressé par

- > Projet Voltaire courriel.

Projet Voltaire courriel

CONÇU PAR

Woonoz

DURÉE ESTIMÉE

3 heures

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

25/05/2024

COÛT DE LA FORMATION

126 € TTC pour 12 mois d'accès à la plateforme

FINANCEMENT

Prise en charge sur le plan de formation de l'établissement

Toute commande de licence même non utilisée fait l'objet d'une facturation

Public

Tout public.

Objectifs

- > Rédiger des mails professionnels efficaces, dans le respect des règles de formulation et de présentation.
- > Identifier les leviers pour communiquer efficacement via mail.

Programme**Parcours de formation 100% en ligne**

L'entraînement se déroule sous forme de pédagogie inversée : trouvez l'anomalie dans un email proposé. Ensuite, la correction et l'explication de la règle s'affichent.

D'autres exemples de cette règle seront présentés, pour que l'agent ait les bons automatismes. Pour une mémorisation efficace, un niveau de révision finale constitué des règles ayant posé problème est généré.

L'entraînement personnalisé comprend vingt-quatre bonnes pratiques recensées, réparties sur cinq niveaux. Des petites sessions d'entraînement (10-15 minutes) sont préconisées plusieurs fois par semaine pour une meilleure mémorisation.

Contenus abordés :

- > je reçois un e-mail;
- > destinataires, objet, pièces jointes;
- > le contenu de l'e-mail;
- > réponse à un e-mail de réclamation ou de mécontentement.

Un tutorat : un expert suit les progrès des agents, les motive et leur répond par mail.

Vous pouvez être intéressé par

- > Orthodidacte.

Anfh
www.anfh.fr
–
Île-de-France
3 rue Ferrus
75014 Paris
–
01 53 82 87 88
iledefrance.formation@anfh.fr
www.anfh.fr/ile-de-france
 