

Catalogue des Actions de Formation Nationales (AFN)

2021

L'Anfh poursuit son offre d'actions de formation nationales en direction des professionnels médicaux

L'ANFH propose chaque année des actions de formation achetées au plan national dont certaines, à visée pluri-professionnelle sont proposées aux personnels médicaux.

Qu'est-ce qu'une AFN ?

Les Actions de Formation Nationales, financées sur les fonds mutualisés, portent sur des thématiques innovantes, en lien avec l'actualité et les orientations nationales de santé publique. Elles ont pour objectif de développer les connaissances et les compétences des personnels des établissements adhérents à l'ANFH.

Elles ont vocation à initier, innover et expérimenter des thématiques et des dispositifs pédagogiques, en lien avec les préoccupations du terrain.

Les AFN s'inscrivent dans le cadre de la formation continue et du DPC* des agents de la Fonction publique hospitalière et des professionnels médicaux.

Elles peuvent concerner des actions de formation classique et des actions de DPC répondant aux orientations nationales prioritaires.

Une AFN se déploie sur quatre ans. Une vingtaine de sujets sont proposés chaque année. En 2021, les professionnels médicaux des établissements adhérents ont accès à 28 AFN dont 6 qui leur sont réservées.

Votre délégation se tient à votre disposition pour vous informer des dates et des lieux des Actions de formation nationales prévues dans votre région.

* Développement Professionnel Continu (DPC)

Sommaire

Qu'est ce qu'une AFN ?3

les AFN pour les multiprofessionnels

Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé.

Vaccination : un enjeu majeur de prévention
en santé publique (module 1 : général)6

Vaccination : les fondamentaux de la
vaccination (module 2 : spécifique)7

Les incontournables de la chaîne accueil –
facturation – recouvrement des soins8

Précarité et rupture des parcours
de soins9

Accompagner les aidants10/11

Changer de regard sur la personne
agée hospitalisée12

Distance relationnelle entre usagers
et professionnels : un équilibre
à trouver13/14

Manager à l'échelle d'un groupement
hospitalier de territoire (GHT)15/16

Prise en charge non médicamenteuse des
troubles comportementaux en EHPAD ou
USLD : la maladie d'Alzheimer et l'ensemble
des démences apparentées17/18

Tous concernés par le psychotraumatisme :
repérage et prise en charge19

Repérage précoce des troubles du neuro-
développement (dont troubles du spectre
de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans20

Violences sexistes et sexuelles au travail :
repérer, prendre en charge
et orienter les victimes21/22

La relation patient soignant
à l'ère du digital : la santé connectée23

Améliorer ensemble le travail quotidien :
quelle place pour chacun ?24/25

Optimiser votre codage PATHOS ET GIR :
véritable enjeu financier en EHPAD26

Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail (QVT) dans les établissements de la FPH.

Être acteur opérationnel de la qualité
de vie au travail (module 1)27/28

Piloter une démarche de Qualité
de Vie au Travail (module 2)29

Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste.

Contribuer à la structuration du plan
de sécurisation de l'établissement en
acquérant une culture de la sécurité
(module 1)30

Collaborer à la mise en œuvre
et au suivi du plan de sécurisation
de l'établissement (module 2)31

Mettre en œuvre des organisations
médicales et soignantes autour des filières
du Projet médical partagé (PMP)
et du Projet de soins partagé (PSP)32/33

Prise en charge pluri-professionnelle
de la douleur et de la souffrance
dans les maladies neurodégénératives34

Adultes autistes : accueillir,
accompagner, soigner35

Reclassement professionnel
et reconversion36/37

Les soins de support en cancérologie38

Renouveler les modes d'apprentissage
et les techniques d'animation pour
mieux former : Intégration des nouveaux
modes d'apprentissage
dans la politique formation39/40

les AFN dédiés aux praticiens41

Construire un projet en équipe42

Vie professionnelle
en équipe hospitalière43

Accompagnement du développement
des compétences et des carrières44

Connaître l'environnement institutionnel
et comprendre ses évolutions45

Parcours : Manager médical46

Parcours de formation modulaire
dédié aux praticiens urgentistes48

Notes49

Vos contacts à l'ANFH

16 délégations régionales
26 délégations territoriales50/51

Module 1 (général)

Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé Vaccination : un enjeu majeur de prévention en santé publique

Public visé
Professionnel de santé

Organisé par
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Nombre de participants
12 participants

Durée
1 jour

En savoir plus
www.anfh.fr

La vaccination fait partie intégrante de la Stratégie Nationale de Santé 2018-2022 (SNS) dont un des éléments est « renforcer la protection vaccinale de la population ». Le professionnel de santé est un acteur majeur dans la promotion de la vaccination, il s'agit en effet souvent de la personne de premier recours face à un usager et par conséquent son interlocuteur privilégié.

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

Modalités pédagogiques

Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement

Quiz de connaissance

Apports didactiques

Diaporama

Études de cas

Exercices pratiques

Programme

JOUR 1

- > Identification de la vaccination comme élément majeur de santé publique
 - > Principe d'immunisation et d'immunité de groupe
 - > Les maladies infectieuses évitables par les vaccins
 - > Identification du bénéfice / risque de la vaccination
 - > Obligations vaccinales et conséquences en cas de refus
- > Définitions, enjeux, principes et mise en œuvre du calendrier des vaccinations
 - > 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



Module 2 (spécifique)

Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé Vaccination : les fondamentaux de la vaccination

Public visé
Professionnel de santé
médical et paramédical

Organisé par
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Nombre de participants
12 participants

Durée
2 jours

En savoir plus
www.anfh.fr

La vaccination fait partie intégrante de la Stratégie Nationale de Santé 2018-2022 (SNS) dont un des éléments est « renforcer la protection vaccinale de la population ». Le professionnel de santé est un acteur majeur dans la promotion de la vaccination, aussi bien auprès des usagers, qu'au sein de son service et de son réseau professionnel.

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 juridique (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

Modalités pédagogiques

Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement

Quiz de connaissance

Apports didactiques

Diaporama

Études de cas

Exercices pratiques

Programme

JOUR 1

- > Les éléments caractéristiques de la vaccination : bases immunologiques, épidémiologiques
- > Les impacts en santé publique
- > La politique vaccinale
- > Les obligations vaccinales
- > Les éléments de pharmacovigilance
- > Les éléments de responsabilité juridique dans le champ de la vaccination
- > Les maladies à prévention vaccinale

JOUR 2

- > Définitions du parcours vaccinal, l'offre de vaccination et présentation des compétences vaccinales des différents professionnels
- > Le calendrier des vaccinations
- > Identification des cas de recours aux spécialistes
- > La vaccination des professionnels de santé
- > Inciter les usagers à se faire vacciner (informer, expliquer, mener des entretiens motivationnels)
- > Collaborer à 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.



Les incontournables de la chaîne accueil – facturation – recouvrement des soins

Public visé
Tout personnel travaillant sur la chaîne AFR (Accueil, Facturation, Recouvrement)

Organisé par
CNEH

Nombre de participants
8 Participants minimum et 15 maximum

Durée
3 jours (2 +1)

En savoir plus
www.anfh.fr

Les activités réalisées autour de la facturation des soins se professionnalisent. Le niveau de compétence demandé aux personnels concernés s'avère significativement élevé. Ils doivent comprendre la complexité du processus de facturation, maîtriser sa logique et décrypter son « jargon » spécifique.

Le passage à la facturation directe des soins externes (FIDES ACE) a bien montré qu'elle doit désormais respecter des standards de qualité, en ce qui concerne notamment l'admission des patients.

Plus récemment, le programme national SIMPHONIE (pour Simplification du parcours administratif à l'hôpital) propose de nouveaux outils numériques et des accompagnements pour simplifier, digitaliser le parcours administratif à l'hôpital et repenser les métiers.

Objectifs

Donner une vision globale de la facturation des soins en hôpital public.

Apporter les définitions nécessaires à la compréhension des termes de la facturation des soins.

Passer en revue l'ensemble des règles de tarification et de facturation des soins hospitaliers

Modalités pédagogiques

Une pédagogie participative fondée sur une alternance autour d'apports cognitifs et méthodologiques, de moments d'échanges, de travaux de groupes, de synthèse.

Programme

JOUR 1 : Appréhender le financement des établissements hospitaliers et la facturation des soins

> Objectif 1 : Donner des repères sur le coût de la santé en France et le financement des soins hospitaliers.

> Objectif 2 : Présenter les grands principes du paiement des frais de soins et hors soins.

> Objectif 3 : Présenter le processus de facturation des soins et hors soins.

JOUR 2 : Appréhender l'activité d'admission

> Objectif 1 : Présenter en détail les activités de l'admission : l'identitovigilance, les droits des patients.

> Objectif 2 : Présenter en détail les activités de l'admission : la couverture sociale.

INTERSESSION

JOUR 3 : Appréhender la tarification des soins et les activités de facturation/recouvrement

Connaître les évolutions à venir dans les métiers de la facturation des soins

> Objectif 1 : Présenter les tarifs utilisés pour la facturation des soins.

> Objectif 2 : Présenter les activités de facturation et de recouvrement

> Objectif 3 : Présenter le programme SIMPHONIE

Précarité et rupture des parcours de soins

Public visé
Tout personnel médical, paramédical, social

Organisé par
GRIEPS

Nombre de participants
12 Participants

Durée
3 jours (2 +1)

En savoir plus
www.anfh.fr

La précarité touche des publics nouveaux et encore mal connus. Son retentissement sur la santé nécessite une connaissance et une adaptation constante pour une prise en charge adaptée. Les acteurs du secteur sanitaire ont un rôle majeur à jouer dans la sécurisation du parcours de soin des personnes en situation de précarité. A cette fin, les professionnels de santé doivent acquérir ou renforcer leurs compétences afin d'assurer une prise en charge globale et adaptée de ces publics.

Objectifs

Définir la précarité toutes les formes qu'elle peut prendre et l'autoexclusion

Repérer les signes de la précarité

Caractériser les effets de la précarité sur la santé et la santé mentale

Mettre en œuvre l'alliance thérapeutique

Identifier les dispositifs et les structures adaptés à la prise en charge des personnes en situation de précarité et/ou de migration au niveau territorial et régionale

Décrire les critères d'admissibilité dans ces dispositifs et structures

Identifier les ressources permettant de lever la barrière linguistique

Modalités pédagogiques

Élaboration carte mentale

Apports théoriques et conceptuels

Travaux de groupe

Analyse de données

Lecture de tableaux cliniques

Analyse de situations

Exercices de simulation

Expérimentation d'une mise en œuvre d'une démarche de soin coordonné

Programme

En amont : Webinaire : parcours de soins coordonné, de quoi s'agit-il ?

> Appréhender ce que sont les parcours

> Identifier les freins à la constitution des parcours

> Cerner les différents modalités de travail dans le cadre d'un parcours de soin

JOUR 1 : La précarité, de quoi parlons nous

> Appréhender ce qu'est la précarité

> Identifier les facteurs et déterminants de précarité

> Mesurer les effets de la précarité

JOUR 2 : Les démarches de prise en soin des situations de précarité

> Caractériser les effets de la précarité sur la santé et la santé mentale

> Proposer une démarche de prise en soin adaptée à la situation de précarité

> Appréhender le cœur de la démarche de soin

TRAVAIL INTERSESSION :

> Décrire une situation de soin de l'accueil au suivi individuel

> Analyser la situation selon la matrice Force/Faiblesse/Opportunité/Menace

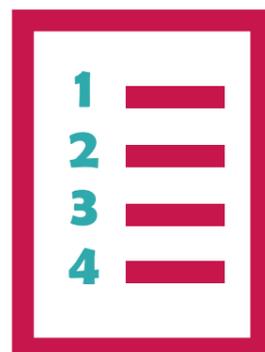
JOUR 3 : L'élaboration d'un parcours de soin coordonné

> Identifier les acteurs de la prise en soin des personnes en situation de précarité

> Améliorer ses pratiques de prise en soin

SUIVI POST FORMATION

> Accompagnement du suivi du plan d'action



Accompagner les aidants

Public visé

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

Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

Nombre de participants

12 Participants

Durée

2 jours
Soit en 2 jours consécutifs
Soit en 1 jour + 1 jour

En savoir plus

www.anfh.fr

Actuellement, on estime de 8 à 11 millions, le nombre d'aidants d'un proche fragilisé par une maladie chronique, le handicap, la précarité ou l'âge en France.

Après une reconnaissance et une définition juridique de l'aidant en 2005, la loi ASVP de décembre 2015 a consacré un chapitre au rôle des proches aidants et renforcer les dispositifs de répit et le congé de proche aidant.

Il ressort du rapport de la concertation Grand âge et autonomie de mars 2019 la nécessité de renforcer le repérage des fragilités des aidants, leur orientation et leur prise en charge par les professionnels de santé et médico-sociaux. C'est pourquoi cet objectif donne lieu à une orientation de développement professionnel continu pour 2020 à 2022 auquel répond cette formation.

Objectifs

Situer les enjeux, les rôles et les caractéristiques du proche aidant du patient ou résident

Identifier les facteurs de risques et comorbidités liées au rôle de proche aidant

Repérer les signaux d'alerte de souffrance

Sensibiliser l'aidant à la promotion de sa santé

Orienter vers les dispositifs d'aides aux aidants et d'accompagnement de la personne aidée disponibles

Modalités pédagogiques

Apports-cognitifs synthétiques appuyés par diaporama

Autodiagnostic et appropriation d'outils

Exercices en sous-groupes de réalisation d'outils pour sensibiliser les aidants

Études de cas, notamment via la vidéo et mises en situation

Jeux pédagogiques

Partage de pratiques

Programme

Rôles et caractéristiques de l'aidant

- > Enjeux de soutien des proches aidants
- > Besoins exprimés - Rôles et types d'aide apportée

Facteurs de risques et comorbidités / rôle de proche aidant

- > Retentissement de la charge physique et psychique ressentie
- > Risques sur la santé physique et mentale de l'aidant et facteurs aggravants

Signaux d'alerte de souffrance

- > Variabilité de la charge ressentie et impacts sur les besoins et la souffrance des aidants
- > Étapes de deuil de l'aidant et mécanismes d'adaptation
- > Causes et nature de la souffrance des aidants
- > Outils de repérage

Promotion de la santé de l'aidant

- > Suivi médical de l'aidant
- > Développer son hygiène de vie adaptée (alimentation, activité physique, sommeil...) à un accompagnement au long cours
- > Mieux gérer son stress
- > Trouver la juste proximité dans la relation d'aide

Orienter vers des ressources et dispositifs d'aide

- > Ressources disponibles territorialement et dispositifs d'aide financière
- > Lieux de vie, accueil de l'aidé, solutions de répit et aides accessibles
- > Dispositifs de soutien psychologique et d'écoute - Entretien des liens sociaux
- > Activités pour se ressourcer - Formations et information - Droits et facilités pour les aidants salariés



Accompagner les aidants

Public visé

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

Organisé par

FORMAVENIR PERFORMANCES

Nombre de participants

12 Participants

Durée

2 jours (1+1)

En savoir plus

www.anfh.fr

Le nombre d'aidants d'un proche fragilisé par une maladie chronique, le handicap, la précarité ou l'âge n'a cessé de croître au cours de ces dernières années et la France en compte entre 8 et 11 millions. Les associations et sites dédiés aux proches aidants se sont progressivement multipliés et depuis 2010, une journée nationale leur est consacrée. La Concertation « Grand âge et autonomie » lancée en octobre 2018 leur a consacré un atelier de réflexion spécifique aboutissant notamment à la recommandation de renforcer le repérage des fragilités des aidants, leur orientation et leur prise en charge par les professionnels de santé et médico-sociaux. En particulier, la formation des professionnels, initiale ou continue, est un des axes soutenus en ce sens.

Objectifs

Définir les rôles et les caractéristiques du proche aidant

Identifier les comorbidités liées au rôle d'aidant

Repérer les facteurs de risques et les signaux d'alerte de souffrance et d'épuisement de l'aidant en utilisant le cas échéant les outils adaptés

Proposer les dispositifs d'aides aux aidants et d'accompagnement de la personne aidée disponible sur le territoire

Sensibiliser l'aidant à la promotion de sa santé

Modalités pédagogiques

Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement

Quiz de connaissances

Apports didactiques

Diaporama

Études de cas

Exercices pratiques

Programme

JOUR 1

- > Qui est l'aidant ?
- > Les besoins et attentes des aidants
- > Les modalités de collaboration entre professionnels, personne vulnérable et aidants
- > Quelles actions possibles au sein des structures représentées ?
- > Identification des comorbidités liées au rôle d'aidant
- > Présentation du travail d'intersession

JOUR 2

- > Retour sur le travail d'intersession
- > Les frustrations de l'aidant
- > Les situations à risques et les signes avant-coureurs
- > De la demande implicite à la souffrance explicite
- > L'importance de l'orientation vers des formes de soutien : les enjeux du travail en réseau
- > La sensibilisation de l'aidant à la promotion de sa santé



Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée

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

Organisé par
GRIEPS

Nombre de participants
12 Participants

Durée
3 jours

En savoir plus
www.anfh.fr

La formation des professionnels à la prise en soin des personnes âgées à l'hôpital constitue un vecteur indispensable pour la transformation des pratiques et des organisations.

Adopter une approche adaptée à la personne âgée hospitalisée dans le cadre d'un parcours de santé coordonné et optimisé.

Objectifs

Appréhender les effets physiques et psychologiques du vieillissement physiologique

Repérer la personne âgée fragile

Adopter une approche appropriée de la personne présentant des troubles neurocognitifs

Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation

Evaluer et prendre en charge la douleur du sujet âgé

Renforcer sa posture bienveillante dans la prise en soin

Optimiser le parcours intra-hospitalier en fonction de la fragilité de la personne âgée

Mobiliser l'expertise gériatrique

Identifier précocement les besoins et les attentes de la personne âgée et des aidants

Modalités pédagogiques

Test de positionnement

Création d'une cartographie type poster

Méthode du blason

Apports théoriques

Simulation des effets du vieillissement

Vidéo

Outils d'évaluation

Mise en pratique du NPI-ES

Analyse des pratiques / analyse réflexive

Jeux de rôles

Étude de cas clinique

Programme

JOUR 1

> Définir et déterminer les problématiques liées au vieillissement

- Le phénomène du vieillissement
- L'approche socio-psychologique du vieillissement
- Le vieillissement pathologique et ses répercussions

> S'approprier les moyens de repérage du syndrome de fragilité

- L'autonomie, le risque de perte d'autonomie, la dépendance
- Le syndrome de fragilité : repérage et dépistage

> Adopter une approche soignante appropriée

- Les maladies neurodégénératives
- Les troubles psychocomportementaux
- L'adaptation de l'environnement
- La prise en charge non médicamenteuse

JOUR 2

> Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation des personnes âgées

- Le concept de dépendance iatrogène
- Appréhender les risques
- Les spécificités de la douleur chez la personne âgée

- La posture bienveillante dans la prise en soin du patient âgé
- > Savoir intégrer l'aidant comme partie prenante
- La relation de confiance avec l'aidant
- Les principes de base de la communication
- Les fondements de la relation d'aide

Travail intersession : analyse de cas et du processus de prise en charge

> Choix de 2 cas de patients avec des problématiques différentes, explication du déroulé de la prise en charge, partage du processus de prise en charge et les résultats obtenus.

JOUR 3

> Optimiser les parcours intra hospitalier

- Les notions de parcours
- La généralisation du dépistage du syndrome de fragilité

> Mobiliser l'expertise gériatrique

- Les outils d'évaluation gériatriques
- Les principes de base de l'approche gériatrique
- Les différents modes d'intervention auprès d'une personne hospitalisée en perte d'autonomie

> Savoir préparer la sortie d'hospitalisation

- La préparation de la sortie d'hospitalisation

Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver

Public visé
Tout public : médical, paramédical et administratif

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES

Nombre de participants
12 Participants

Durée
3 jours (2+1)

En savoir plus
www.anfh.fr

La succession des réformes hospitalières et de contraintes financières impacte l'organisation de établissements de la Fonction Publique Hospitalière, entraînant une augmentation de la productivité et une recherche de performance. Ces évolutions se sont accompagnées d'une véritable reconnaissance de la place de l'utilisateur dans le système de soins en le positionnant comme partenaire et acteur de sa santé. Par ailleurs, les nouveaux moyens d'accès à l'information notamment à travers des réseaux sociaux contribuent à un changement de paradigme dans les attentes des patients, amenant les professionnels à adopter des nouvelles postures. Quelle que soit l'évolution technologique et la reconfiguration du travail, la relation de soins restera au cœur des soins.

Objectifs

Définir les concepts « distance relationnelle » et « accompagnement »

Analyser les émotions / mécanismes de défense et leurs impacts sur la relation avec le patient et sa famille

Distinguer communication, information et relation

Développer une relation de confiance avec le patient et sa famille par une information adaptée et renouvelée dans le respect des règles éthiques et déontologiques, et dans les limites de sa fonction

Adapter sa posture dans le triangle équipe soignante, patient, famille, en fonction des contraintes situationnelles

Modalités pédagogiques

Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement

Quiz de connaissances

Apports didactiques

Diaporama

Études de cas

Exercices pratiques

Programme

JOUR 1 :

> Définitions, champs d'application des concepts de distance relationnelle et d'accompagnement

> Représentations des rôles des professionnels et de leurs missions

> Les caractéristiques de la relation d'accompagnement

> Identification des outils requis pour mener à bien les activités relationnelles

JOUR 2 :

> Analyse des représentations sur les problématiques des usagers accompagnés : maladie, handicap, vieillissement

> Réflexion sur le vécu des usagers et de leur famille et les répercussions pour les professionnels

> Les modalités de mise en œuvre d'une relation soignant / soigné de qualité

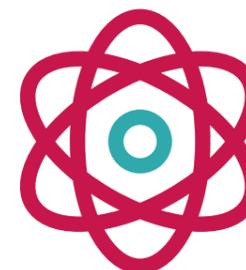
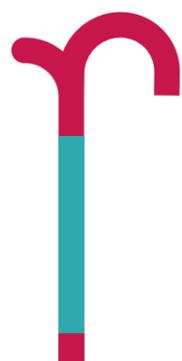
> Les différentes variables présentes dans la communication : psychologiques, cognitives, sociales

JOUR 3 :

> L'environnement éthique et réglementaire de la relation d'accompagnement et de soins

> L'adaptation de sa posture dans le triangle équipe soignante / patient / famille en fonction des contraintes situationnelles

> La résolution des obstacles à la juste distance relationnelle



Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver

Public visé
Tout personnel médical, paramédical, administratif

Organisé par
GRIEPS

Nombre de participants
12 Participants

Durée
3 jours (2+1)

En savoir plus
www.anfh.fr

Parler de distance relationnelle et de modification profonde de la relation avec les usagers au sein de l'Hôpital demandent une démarche pédagogique s'appuyant sur la quadrature suivante :

- Des **apports cognitifs** pour appréhender, clarifier certaines notions ou concepts
- Des liens forts avec le **vécu expérimentiel** des participants quel que soit leur exercice professionnel
- Des **mises en situations professionnelles simulées** pour mobiliser les concepts partagés et pour mieux comprendre les attitudes et postures professionnelles adaptées en fonction des situations rencontrées
- Des **analyses réflexives** de pratiques professionnelles afin de mettre en lumière les ressources, les difficultés mais aussi les potentialités à venir des stagiaires devant les enjeux futures de leur pratique

Objectifs

Maintenir un accompagnement de qualité du patient et de sa famille dans toutes situations y compris celles d'imprévus et de contraintes

Définir les concepts « distance relationnelle » et « accompagnement »

Analyser les émotions / mécanismes de défense et leurs impacts sur la relation avec le patient et sa famille

Distinguer communication, information et relation

Développer une relation de confiance avec le patient et sa famille

Adapter sa posture dans le triangle équipe soignante, patient, famille, en fonction des contraintes situationnelles

Modalités pédagogiques

Test de positionnement / test final

Carte mentale

Exercices et jeux de communication

Mémaplan

Arbre à palabre

Mises en situations simulées

Apports théoriques

Création d'un acrostiche

Programme

JOUR 1

> Clarifier les concepts

- Appréhender la place de l'utilisateur au sein de l'hôpital et l'impact potentiel sur la relation avec les professionnels

- Développer des compétences communicationnelles

- Distinguer les notions d'information, de communication et de relation

- Explorer collectivement le concept de distance relationnelle en s'appuyant sur son vécu expérimentiel

JOUR 2

> Savoir se situer dans la juste distance relationnelle

- Approfondir la définition du concept de distance relationnelle

- Identifier les attitudes et contre attitudes du professionnel favorisant ou défavorisant la relation et la distance

- L'impact de la proxémie

- Repérer les attitudes, contre attitudes, mécanismes de défense et leur impact

- Expérimenter la relation de confiance et la prise de distance relationnelle

Travail INTERSESSION

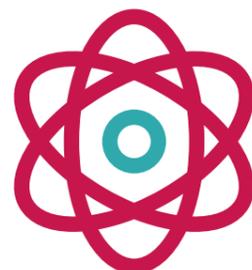
JOUR 3

> Pratiques professionnelles et analyse de pratiques professionnelles

- Analyser sa pratique professionnelle en situations communicationnelle et / ou relationnelles

- Expérimenter la triade Patient / Famille / Professionnel

- Se situer dans un travail collectif pour cheminer vers une juste distance relationnelle



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

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

Organisé par
SPH Conseil

Durée
2 jours + 1 jour
(1 mois d'intersessions entre les jours 2 et 3)

En savoir plus
www.anfh.fr

Objectifs

Promouvoir auprès de ses équipes des modèles de " leadership " collaboratifs et transversaux

Faciliter l'appropriation d'outils adaptés à chaque manager de santé quel que soit le mode d'exercice

Proposer un plan d'action pour passer d'une vision statique par établissement à une vision dynamique d'équipe par territoire

Développer les conditions propices à l'émergence d'innovations managériales et organisationnelles au sein d'une communauté

Modalités pédagogiques

Apports conceptuels

Analyses de situations

Études de cas concrets

Extraits vidéo

Échanges sur les situations vécues et partages de pratiques

"Speed Codev"(co-développement)

Programme

Une formation en 6 temps

① Définir le leadership et les postures adaptées à un management collaboratif

② Développer son potentiel de leader, charisme et assertivité, mobilisateur et fédérateur

③ Comprendre les réactions comportementales lors de transformations organisationnelles

④ Définir la coopération et la développer au sein de l'équipe avec des outils adaptés

⑤ Innover dans son management et dans l'organisation

⑥ Développer une vision dynamique de territoire



Manager à l'échelle du GHT

Public visé

Tous professionnels médicaux et non médicaux en situation de responsabilité managériale, notamment au sein d'un GHT

Organisé par

Dr. Laurent GIRAUD

Durée

3 jours (2 jours + 1 jour)

En savoir plus

www.anfh.fr

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 l'établissement de chaque participant

Prendre en compte les facteurs humains et techniques

Modalités pédagogiques

Mises en situation, jeux de rôle et animation des ateliers participatifs : décroisement entre les équipes, vertus de l'altérité et de l'humour, développement de la créativité et de sa posture de leader

Kit pour accompagner la mise en place du GHT

Coaching individualisé et retours sur les bonnes pratiques : tutorat à long terme pour un développement personnel durable

Programme

JOUR 1 : gestion du changement

- > Bases de la gestion du changement
- > Outils pratiques et étapes de la gestion du changement
- > Animation d'ateliers participatifs pour les participants pour préparer le changement (atelier métaphore, "crache ta valda", arbre à personnages...)

- > Application de ces outils sur la mise en place du GHT dans l'unité/l'établissement de chaque participant

- > Formalisation du kit clef-en-main de mise en place du GHT via des outils collaboratifs (Google Sheets)

JOUR 2 : gestion d'équipe pluri-professionnelle

- > Dynamiques de groupe, prise de décision collective et leadership
- > Auto-diagnostic des styles de management, de personnalité et de socio-style
- > Culture organisationnelle,

communication interpersonnelle et assertivité

- > Identification d'une problématique individuelle à traiter durant l'intersession sur la posture de leader en contexte de GHT

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

JOUR 3 : conclusions pour la mise en place du GHT

- > Debriefing autour des problématiques individuelles sur la posture de leader
- > Approfondissement des outils de gestion du changement
- > Plan d'actions pour la mise en place du GHT dans l'unité de chaque participant.
- > Finalisation du kit de mise en place des équipes pluri-disciplinaires en GHT

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

Public visé

Tous professionnels des EHPAD et USLD

Organisé par

AFAR

Durée

3 jours (2 jours + 1 jour)

Prérequis

- Exercer auprès des personnes âgées en EHPAD ou USLD
- Vouloir s'engager dans une démarche réflexive d'amélioration des pratiques professionnelles relative à la personnalisation de l'aide visant à diminuer les troubles du comportement

En savoir plus

www.anfh.fr

Objectifs

S'approprier le cadre réglementaire et s'engager dans un enjeu humain

Identifier les modes de communication adaptés pour diminuer le risque de survenue de troubles du comportement

Cerner les besoins pour les satisfaire et repérer les symptômes

Adapter la relation dans l'aide aux actes de la vie quotidienne pour être perçu comme bien traitant

Ajuster la relation d'aide aux comportements qui épuisent émotionnellement, aux situations de violence, de refus, aux demandes excessives, aux paroles suicidaires et délirantes

Proposer des interventions psycho-sociales adaptées au projet de vie personnalisé et aux ressources

Acquérir des moyens pour transformer les activités quotidiennes en activités récréatives (corporelles, artistiques, ateliers souvenir favorisant les réminiscences, activités sensorielles et émotionnelles)

Modalités pédagogiques

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

> Supports :

- DVD de l'AFAR « Ajuster le contact avec les personnes âgées »
- Films d'animation de l'AFAR d'une durée de 60 à 120 secondes (granules pédagogiques)
- Fiches pédagogiques, livret d'activités, annexes pédagogiques en ligne

> Évaluation de la progression des acquis :

- QCM rempli avant, puis après la formation avec une étoile permettant à chaque participant de visualiser la progression de ses connaissances

Programme

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

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

JOUR 1 (après-midi)

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

JOUR 2 (matin) : répondre de manière adaptée à chaque type de trouble comportemental

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

JOUR 2 (après-midi)

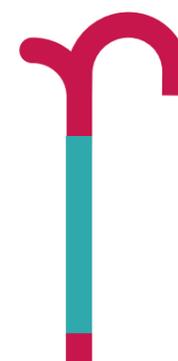
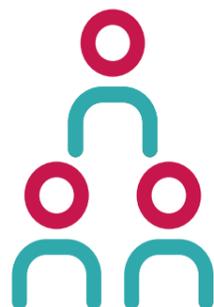
- > APP 2 : l'acceptation des refus et la capacité à partir pour mieux revenir et négocier
- > APP 3 : la capacité à entendre des paroles suicidaires et délirantes

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

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

JOUR 3 (après-midi)

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



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

Public visé

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

Organisé par

IDEAGE Formation

Durée

3 jours (2 jours + 1 jour)

En savoir plus

www.anfh.fr

Objectifs

Acquérir ou renforcer ses connaissances sur la maladie d'Alzheimer et les démences apparentées

Améliorer sa communication auprès des personnes atteintes de démence pour favoriser une prise en soin adaptée au quotidien

Repérer, évaluer et développer une démarche de prise en charge adaptée des troubles comportementaux.

Gérer les troubles du comportement et adapter la prise en soin

Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée des troubles du comportement à travers une approche globale intégrant différentes interventions psychosociales

Modalités pédagogiques

Échanges à travers l'analyse des pratiques professionnelles (APP)

Exposés participatifs et supports variés (vidéo illustrative, document de synthèse...)

Brainstormings et questionnements collectifs pour faire émerger les représentations et les connaissances des participants

Mises en situation sous forme de jeux de rôle

Contenus s'appuyant sur les recommandations de l'HAS et qui intégreront les outils Mobiquial « Alzheimer et maladies apparentées »

Programme

JOUR 1 : définir la maladie d'Alzheimer et les démences apparentées. Cerner l'approche relationnelle à favoriser

MATIN

> Définition et classification des démences

> Les principaux troubles cognitifs et symptômes des démences

> Les 7 stades d'évolution de la maladie d'Alzheimer

> Les grands principes de prise en charge médicamenteuse et non médicamenteuse

APRÈS-MIDI

> Le rôle et l'adaptation de sa posture professionnelle

> Les grands principes d'une communication adaptée

> La technique de la validation de Naomi Feil

JOUR 2 : développer une démarche de prise en soins adaptée des troubles du comportement et réagir aux différents troubles

MATIN

> Les différents troubles psychocomportementaux

> Les principes de la démarche de prise en soins de ces troubles : le repérage, l'évaluation et l'analyse

APRÈS-MIDI

> Réagir « à chaud » aux troubles psychocomportementaux perturbateurs

> Réagir « à chaud » aux troubles psychocomportementaux silencieux

JOUR 3 : consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée en s'appuyant sur les stratégies psychosociales pour mieux gérer les troubles psychocomportementaux

MATIN

> Évaluation des connaissances acquises et analyse des pratiques sous forme d'un retour d'expériences.

APRÈS-MIDI

> Les animations flash, la poupée d'empathie...

> Les ressources extérieures (UCC, UHR...)

> L'élaboration d'un plan d'action personnel / institutionnel

Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge

Public visé

Tout personnel des établissements de la FPH

Organisé par

FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée

2 jours

En savoir plus

www.anfh.fr

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

Modalités pédagogiques

> Méthodes variées :
- apports théoriques,
- études de cas,
- ateliers,
- présentations d'outils.

> Remise d'une boîte à outils individuelle

Programme

JOUR 1

> Les risques psychologiques, somatiques, comportementaux, socio-économiques et juridiques de la violence

> Les risques d'une réponse médicale et soignante non adéquate

> Le psychotraumatisme : les bases, la psychopathologie, les différents types de stress post-traumatiques

> Les signes d'alerte et d'identification des victimes

> L'évaluation des troubles et symptômes

> L'identification et le repérage des comorbidités

> Le repérage par la stratégie de questionnement

> Le cas du traumatisme vicariant

JOUR 2

> Quelles difficultés pour les victimes ?

> Les attitudes favorisant l'alliance thérapeutique

> Les techniques de communication et de posture pour prendre en charge

> La prise en charge : les soins immédiats / les soins post-immédiats

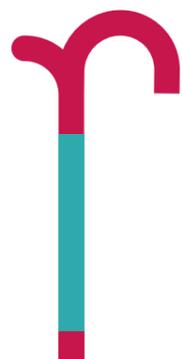
> Le concept de résilience

> L'identification des acteurs et de leurs rôles

> Les aspects médico-légaux

> Les structures adaptées aux victimes

> Focus sur le traumatisme des soignants



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

Public visé

Agents relevant de la FPH
Toute personne en relation avec des enfants

Organisé par

TLC

Durée

3 jours

En savoir plus

www.anfh.fr

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

Modalités pédagogiques

Cette formation interactive : une alternance d'apports théoriques et d'exercices pratiques Echanges portant sur le vécu et les questionnements des participants sur les TND seront également essentiels

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

Programme

JOUR 1

> Les différentes sphères du développement classique de l'enfant : développement cérébral; fonctions cognitives ; motricité globale et fine ; compréhension de l'oral et langage ; socialisation et développement affectif

> Évaluation du développement : tests, questionnaires parentaux...

> DSM5 : Apports de cet outil diagnostic

> Que recouvrent les TND ? Présentation de chaque catégorie des troubles Neuro-développementaux

JOUR 2

> Les facteurs de risques des TND : génétiques, biologiques, environnementaux, médicamenteux

> Focus sur les « rumeurs de risques » et explications des « signes d'Alerte » des TND

> Test, outils face aux TND pour confirmer et orienter vers un diagnostic précis

> Construction d'un référentiel des signes d'alerte des TND

INTERSESSION

Exploitation du référentiel des signes d'alerte

JOUR 3

> Retour sur l'utilisation du référentiel et ajustement de l'outil si besoin

> Présentation des interventions réalisées auprès des tous-petits, après le repérage ou le diagnostic précoce : mise en avant des recommandations de bonnes pratiques et des outils conseillés pour accompagner les enfants

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

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

Public visé

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

Organisé par

INFIPP SCOP

Durée

3 jours (en 2+1)

En savoir plus

www.anfh.fr

Objectifs

Définir les violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle et les sanctions encourues

Rappeler les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels

Identifier les mécanismes des violences et le phénomène de l'emprise, du psychotraumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques

Repérer les victimes de violences sexistes et sexuelles par des méthodes et des outils adaptés

Prendre en charge les victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétence et/ou en fonction de son rôle (témoins, collègues, managers, RH.)

Orienter les victimes de manière adaptée en interne et externe

Modalités pédagogiques

Travail en sous-groupes : agissements / violence / harcèlement

Exercice sur les sanctions à partir de la jurisprudence

Analyse de vidéo sur le stress lié au harcèlement

Mise en situation « aquarium » : une victime se confie

Jeux de rôle témoin / collègue / manager

Programme

JOUR 1

> Les violences sexistes et sexuelles au sein du registre des risques psychosociaux

> Le cadre juridique des violences sexistes et sexuelles

> Éventail des sanctions encourues par les « agresseurs »

> L'alternative de l'hospitalisation à domicile

> Psychologie et stratégies de l'agresseur harceleur

JOUR 2

> Mécanismes des violences et phénomène d'emprise, psycho traumatisme, conséquences psychologiques et somatiques

> Comportements face aux violences sexistes et sexuelles

> Repérages des victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétence et/ou en fonction de son rôle

INTERSESSION

(entre 3 et 4 semaines)

> Les participants devront :
- Compléter un quizz
- Identifier les modalités de communication sur les violences sexistes et sexuelles adaptées à son environnement de travail

JOUR 3

> Retour sur les observations inter session

> Validation des acquis de la première session de formation

> Construction d'un « livret de ressources »

> Mise en « jeu » et questionnements de fin de la formation



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

Public visé

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

Organisé par FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée 3 jours (en 1+2)

En savoir plus www.anfh.fr

Objectifs

Définir les violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle (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

Modalités pédagogiques

Apports de connaissances : juridiques, psychologiques

Exemples concrets

Extraits vidéos

Jeux de rôles et études de cas

Élaboration d'un plan d'actions

Programme

JOUR 1 et 2

> Sensibilisation au contexte juridique

> Identification des cas de violence sexistes et sexuelles à l'hôpital

> Les différentes formes de violences sexistes et sexuelles

> Les mesures de prévention des agents de la Fonction Publique Hospitalière (FPH)

> Les processus d'emprise et de domination

> Les conséquences physiques, somatiques et psychologiques de la violence

> Le syndrome de stress post traumatique

> Repérage : les signaux d'alerte

> Les stratégies de questionnement à la victime

> Les postures facilitatrices

> Le rôle de chacun : responsable hiérarchique, témoin, entourage professionnel...

INTERSESSION (4 à 6 mois)

> Étude de cas réel

JOUR 3

> Retour d'expérience

> Identification des partenaires internes et externes

> Études de cas

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

Public visé

Professions médicales et paramédicales
Directions

Organisé par SPH Conseil

Durée 2 jours

En savoir plus www.anfh.fr

Objectifs

Maîtriser les enjeux et les objectifs de la santé connectée et de la télémédecine

Identifier le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et à la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient

Analyser les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs et l'organisation des soins et les pratiques professionnelles

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

Modalités pédagogiques

Exposés théoriques et retours de terrain

Études de cas

Mises en situation

Échanges de pratiques entre les participants

Travaux en groupes

Programme

JOUR 1 (Matin) : maîtriser les enjeux et les objectifs de la santé connectée et de la télémédecine

> La santé connectée et la télémédecine

> Les différents actes réglementaires de télémédecine et leurs champs d'applications.

> Les programmes et applications en place en Europe et en Amérique du Nord

> Les principales stratégies industrielles pour la santé connectée et la télémédecine

> État des lieux des outils de santé connectée actuels et des innovations à venir

JOUR 1 (Après-midi) : identifier le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et à la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient

> Les différentes lois régissant la e-santé et la télémédecine

> Les conditions de mise en œuvre des pratiques de télémédecine et de santé connectée

> Les préconisations du Conseil National de l'Ordre des Médecins

> Les droits du patient

> La responsabilité juridique de l'établissement, du médecin et du prestataire

> Les données de santé du patient, cadre juridique et réglementaire

> La communication des informations au patient sur ses données de santé

Jour 2 (Matin) : analyser les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs et l'organisation des soins et les pratiques professionnelles

> Le levier de la santé connectée et de la télémédecine pour faire de l'offre hospitalière un parcours de soins gradués au sein d'un territoire

> Les objectifs ciblés et les impacts attendus dans les secteurs hospitaliers et ambulatoires

> La redéfinition de l'organisation des soins avec la e-santé

> Les rôles des différents acteurs de santé dans la mise en place d'une démarche de e-santé et l'utilisation des objets connectés : Médecins / Infirmières

Jour 2 (Après-midi) : anticiper les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient

> L'observance thérapeutique et la e-santé : des perspectives nouvelles pour répondre à cet enjeu de santé publique

> La réponse aux attentes du patient

> Les nouvelles modalités d'échanges avec le patient autour de la maladie, des traitements, des procédés médicaux dont les outils numériques

> La coordination entre les différents partenaires de santé



Améliorer ensemble le travail quotidien : quelle place pour chacun ?

Public visé

Tous professionnels de la Fonction Publique Hospitalière (encadrants et agents)

Organisé par FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée 3 jours (2 jours + 1 jour)

En savoir plus www.anfh.fr

Objectifs

Identifier les fondements de la démarche participative

Repérer les leviers et outils permettant à un collectif de s'inscrire dans une démarche participative

Renforcer son rôle dans le collectif de travail

Exposer de manière argumentée des propositions dans le cadre d'une démarche co-constructive

Collaborer à la construction d'un plan d'actions partagé

Évaluer collectivement le plan d'actions

Définir des axes d'amélioration dans une démarche co-constructive pérenne

Modalités pédagogiques

Travail autour des représentations

Ateliers favorisant la réflexion

Formalisation d'un plan d'actions

Programme

JOUR 1

> Identification, ce qui rassemble tous les membres d'une équipe : les valeurs partagées

> Compréhension de ce qu'est réellement un collectif de travail

> Les bases de l'intelligence collective

> Introduction à la démarche participative

> La démarche co-constructive

> Réflexion autour du management et de l'autonomie des managés

> Identification de sa personnalité pour se situer dans l'équipe

JOUR 2

> Renforcement de sa posture : agent ou encadrant : reconnaître ses qualités / défauts, agir avec leadership, communiquer, réagir dans les situations difficiles

> La démarche de co-construction

> Élaboration d'un plan d'actions partagé

INTERSESSION : mise en place des plans d'actions individuels et collectifs

JOUR 3

> Retour d'expériences sur la mise en œuvre des plans d'actions

> Espace de discussion par le travail animé par l'intervenant

> Identification des axes d'améliorations possibles



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

Public visé

Tous les professionnels de la FPH (personnels d'encadrement + agents)

Organisé par CÈDRE SANTÉ ÉVOLUTION

Durée 3 jours

En savoir plus www.anfh.fr

Objectifs

Identifier les fondements et l'intérêt d'une démarche participative

Renforcer son propre rôle dans le collectif de travail

Questionner sa propre posture managériale

Exposer de manière argumentée des propositions dans le cadre d'une démarche constructive

Repérer les leviers et les outils permettant à un collectif de s'inscrire dans une démarche participative

Collaborer à la construction d'un plan d'action partagé

Évaluer collectivement le plan d'action

Définir des axes d'amélioration dans une démarche Co-constructive pérenne

Modalités pédagogiques

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

Les moyens et outils seront variés et incluront :
- Des fiches pratiques
- Des illustrations.
- Des cas concrets

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



Programme

JOUR 1

> Les points clés de la conduite participative

> Canaliser ses propres tensions ainsi que celles de ses collaborateurs

> Anticiper les situations et relations difficiles

> Être au clair sur ses propres sources de motivation ou de démotivation

> Être au clair sur les règles de fonctionnement de l'équipe

> Repositionner les bases opérationnelles au travail en équipe

JOUR 2

> Apprendre à se dégager de sa réactivité

> Savoir exprimer une demande, un refus et faire des propositions

> Savoir prendre en compte des besoins de l'autre, source d'une communication inefficace

> Identifier collectivement les freins et les leviers à la participation

> Les outils et des méthodes favorisant la participation

JOUR 3

> Aider à comprendre les liens et les complémentarités

> S'organiser ensemble

> Mettre en place une synergie d'action commune concrète et précise

> Savoir choisir la démarche la plus adaptée à la situation

> Les dispositifs d'évaluation et de suivi

> Savoir utiliser des outils d'évaluation simples

> Identifier les axes de progression et leur associer des objectifs réalistes

> Utiliser les outils d'analyse et tableaux de bord pour analyser son organisation

> Proposer des leviers d'amélioration

Optimiser votre codage PATHOS ET GIR : véritable enjeu financier en EHPAD

Public visé

Médecins coordonnateurs
Directeurs / Cadres administratifs
IDEC/ Cadres de santé

Organisé par
SPH Conseil

Durée
2 jours

Prérequis
Connaissance des grilles PATHOS et GIR

En savoir plus
www.anfh.fr

Objectifs

Définir les liens entre les outils de codage et la tarification

Traduire le codage en conséquences tarifaires et sa répercussion sur les moyens humains

Identifier les bonnes pratiques soins /administration dans l'optimisation du codage

Intégrer sa pratique du codage dans un processus institutionnel maîtrisé

Évaluer ses propres pratiques en termes de codage avec des outils et des méthodes adaptés

Modalités pédagogiques

Apports conceptuels
Analyses de situations
Études de cas concrets
Exercices pratiques
Échanges sur les situations vécues

Programme

Une formation en 6 temps

- 1 Cerner les enjeux budgétaires et l'impact du GMPS sur les dotations d'un CPOM
- 2 Maîtriser l'utilisation des adverbess SHTC (Spontanément, Habituellement, Totalement, Correctement) de la grille AGGIR
- 3 S'approprier le modèle PATHOS et la spécificité du « soin requis »
- 4 Établir les objectifs et définir les tâches à exécuter lors de la réalisation d'une « pré-coupe » PATHOS et d'une évaluation GIR en vue de préparer la validation du GMP sur site par le médecin valideur du Conseil Départemental et du PMP par le médecin de l'ARS
- 5 Définir les modalités de saisie de la CRCM (Commission Régionale de Coordination Médicale) en cas de désaccord
- 6 Établir un lien entre les grilles AGGIR et PATHOS et le projet individuel



Module 1

Public visé

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

Organisé par
CNEH

Durée
2 jours à raison d'1 jour + 1 jour espacé de 6 semaines

Prérequis
Possibilité d'organiser la formation en intra et/ou en inter

En savoir plus
www.anfh.fr

Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail (QVT) dans les établissements de la FPH

Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail

Enjeu de santé et de bien-être au travail des professionnels de santé, la qualité de vie au travail est une condition incontournable de la qualité de la prise en charge des patients. Elle repose sur des modalités de participation des professionnels à tous les niveaux de l'établissement et sur l'expérimentation de nouvelles modalités pour penser l'organisation.

Objectifs

Comprendre les enjeux de la Qualité de vie au travail et la Stratégie nationale (DGOS) du 5 décembre 2016

Établir un état des lieux de son établissement pour construire un projet QVT

Élaborer un projet d'amélioration de la QVT

Restituer les démarches en cours et travaux réalisés depuis la fin de la première session

Modalités pédagogiques

Une pédagogie participative fondée sur une alternance de modalités pédagogiques autour d'apports cognitifs et méthodologiques, de travaux de sous-groupes, de moments d'échanges de pratiques, de synthèse et de mutualisation des travaux.

Programme

JOUR 1 (Matin) Le cadre conceptuel et réglementaire de la QVT

- > Historique : l'émergence du concept de QVT
- > Le cadre d'action : le contexte réglementaire et l'actualité du sujet
- > La certification HAS V2014 : objectifs généraux de l'abord Qualité de vie au travail dans le compte qualité
- > Comment agir ? Quels enjeux en termes de conduite de projet ?

État des lieux : identification des actions, pratiques et ressources de son établissement

- > Réflexion sur les dynamiques de projet QVT : partage sur les acquis, les bénéfices et les limites des actions engagées dans son établissement, tant du point de vue des dispositifs de management que du point de vue des effets sur le travail
- > Pilotage : équipes projet, mobilisation et coopération entre les acteurs internes
- > Ressources : inventaire des ressources et des actions mises en œuvre en faveur de la QVT
- > Perspectives : réflexion sur les risques identifiés et les axes de progrès
- > Synthèse des travaux sous la forme : « forces / faiblesses / opportunités »

JOUR 1 (Après-midi) Identification et appropriation des outils de conduite de projet QVT

- > La mobilisation des acteurs internes et l'articulation des rôles
- > Une démarche qui s'articule autour de différentes étapes

Élaboration des axes d'amélioration et identification de nouveaux principes de fonctionnement

- > Travail en groupe sous forme d'atelier. A titre d'exemple nous proposons une thématique qui représente un enjeu permanent en matière de management de la QVT

INTERSESSION : Consignes de travail pour l'intersession / avec feuille de route pour chaque participant

JOUR 2 : présentation par chaque participant de ses objectifs à la fin de la première session et des actions réalisées depuis

- > Partage des actions mises en œuvre avec le groupe
- > Retour d'expérience
- > Mise en débat des présentations et apports complémentaires de l'animateur (suggestions, éléments théoriques à prendre en compte...)
- > Recensement des situations bien maîtrisées ou non maîtrisées par chacun des participants à des fins de capitalisation avec les membres du groupe et avec l'ANFH

Synthèse à chaud et évaluation des acquis de la formation



Module 1

Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail (QVT) Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail dans son équipe

Public visé
Ensemble des personnels médicaux et non médicaux des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Organisé par
AXXIS FORMATION SANTE

Durée
1 jour + 1 jour
Une intersession est prévue

En savoir plus
www.anfh.fr

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

Objectifs

Définir le concept de qualité de vie au travail

Connaître la réglementation et les ressources en matière de QVT

Analyser sa pratique au regard de l'organisation collective

Adopter la posture en faveur du développement de la QVT dans le collectif de travail

Modalités pédagogiques

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

Mises en situation et analyse réflexive des attitudes facilitatrices

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

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

Programme

JOUR 1 : La notion de Qualité de Vie au Travail

> Repères multidimensionnels/réglementaires

> Acteurs internes à rassembler

> Enjeux humains, économiques, juridiques et corrélation avec la qualité des soins

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

> Situation particulière de l'hôpital et la QVT

> Accompagnement des changements et prise en compte du facteur humain

> Déterminants de la QVT relevant des actions quotidiennes de l'encadrement

INTERSESSION avec plan d'action personnalisé + Suivi Hotline du consultant formateur

JOUR 2 : Etat des lieux : espaces de discussion du travail. Retour d'expériences des actions conduites

> Organisation apprenante avec l'accueil de nouveaux arrivants...

> Analyse de l'activité suite à un dysfonctionnement relevé...

> Environnement de travail suite à des travaux...

> Réponses et conseils face aux situations vécues

La posture en faveur du développement de la QVT

> Communication et accès à l'information

> Équité et justice organisationnelle

> Accompagnement des changements

> Exemplarité, soutien et droit d'expression

> Identification de ses relais et limites



Module 2

Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail (QVT) dans les établissements de la FPH

Piloter une démarche de Qualité de Vie au Travail

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

Organisé par
CNEH

Durée
2 jours à raison d'1 jour + 1 jour espacé de 6 semaines

Prérequis
Possibilité d'organiser la formation en intra et/ou en inter

En savoir plus
www.anfh.fr

Enjeu de santé et de bien-être au travail des professionnels de santé, la qualité de vie au travail est une condition incontournable de la qualité de la prise en charge des patients. Elle repose sur des modalités de participation des professionnels à tous les niveaux de l'établissement et sur l'expérimentation de nouvelles modalités pour penser l'organisation.

Objectifs

Comprendre les enjeux de la Qualité de vie au travail et la Stratégie nationale (DGOS) du 5 décembre 2016

Établir un état des lieux de son établissement pour construire un projet QVT

Élaborer un projet d'amélioration de la QVT

Identifier et utiliser les indicateurs de veille et d'alerte en prenant appui sur la méthodologie de l'ANACT

Identifier les leviers managériaux et les besoins d'appui aux managers

Restituer les démarches en cours et travaux réalisés depuis la fin de la première session

Modalités pédagogiques

Une pédagogie participative fondée sur une alternance de modalités pédagogiques autour d'apports cognitifs et méthodologiques, de travaux de sous-groupes, de moments d'échanges de pratiques, de synthèse et de mutualisation des travaux.

Programme

JOUR 1 (Matin)

> MÊME THÉMATIQUES QUE MODULE 1

JOUR 1 (Après-midi)

> MÊME THÉMATIQUES QUE MODULE 1

JOUR 2 (Matin)

> **Les champs de la QVT et les indicateurs associés :** les relations de travail ; le contenu du travail ; l'environnement de travail ; l'organisation du travail ; le développement professionnel ; la conciliation entre vie privée et vie professionnelle

> **Les critères du manuel Qualité HAS :** Dialogue social et implication du personnel ; management des emplois et des compétences ; intégration des nouveaux arrivants ; santé et sécurité au travail ; indicateurs, tableaux de bord et pilotage de l'établissement ; prévention de la maltraitance et promotion de la bientraitance

JOUR 2 (Après-midi)

> **Atelier - Définition d'un projet managérial**
Sur quels points la direction et les managers pourraient-ils s'engager dans et à travers la définition d'un projet QVT ? Le groupe travaillera à définir les incidences du projet QVT sur les thèmes suivants : Développement des compétences, parcours professionnels, évaluation : quelles pratiques ? Délégation ou autorité, quelle posture managériale ?

> Atelier appui aux managers :

Quels besoins d'accompagnement des managers en matière de : formation individuelle et collective (coaching, co-développement, échange de pratiques...) et d'outillage facilitant la conduite de projet et le management par la QVT ; d'organisation du travail et de coopération avec les autres acteurs

INTERSESSION

JOUR 3 (Matin)
Présentation par chaque participant de ses objectifs à la fin de la première session et des actions réalisées depuis :

> Partage des actions mises en œuvre avec le groupe

> Retour d'expérience sur : la mobilisation des acteurs ; la méthodologie mise en œuvre, les résultats ; les difficultés rencontrées ; les enseignements de la démarche ; les suites envisagées

> Mise en débat des présentations et apports complémentaires de l'animateur (suggestions, éléments théoriques à prendre en compte...)

> Recensement des situations bien maîtrisées ou non maîtrisées par chacun des participants à des fins de capitalisation avec les membres du groupe et avec l'ANFH



Module 1

Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité

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

Organisé par
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée
1 jour

En savoir plus
www.anfh.fr

Les établissements de santé sont par nature des espaces ouverts au public, 24h/24 pour certains de leurs services, et présentent par conséquent des risques de forme multiple importants en matière de sécurité dans leur enceinte, que cela soit pour les personnels eux-mêmes, les patients, familles et proches, sans oublier les prestataires du site, présents physiquement au quotidien pour certains d'entre eux. L'accroissement de la violence sous toutes ses formes et la situation conjoncturelle notamment liée aux attentats récents ou plus anciens, rendent impérative la réflexion autour d'une politique globale de sécurité.

Objectifs

- Identifier les enjeux liés à la sécurité de l'établissement
- Identifier le rôle de chacun en matière de vigilance
- Identifier les conduites à tenir en cas d'acte de malveillance, de violence, d'attaque armée...
- Identifier les bases de la sécurité des systèmes d'information
- Identifier les droits et les devoirs de chacun dans le cadre de situations d'incivilité/de malveillance
- Distinguer signalement et délation
- Distinguer la laïcité, la neutralité et la radicalisation
- Mobiliser les différentes ressources internes et les partenaires externes
- Respecter les règles de la communication interne et externe à tenir en matière d'événements violents dans l'établissement

Modalités pédagogiques

- Formation aux multiples méthodes : théorie, pratique, cas concrets, jeux, ateliers en groupe
- Jeux de rôles et entraînements pratiques
- Remise d'une boîte



Module 2

Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste Collaborer à la mise en oeuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement

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

Organisé par
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée
1 jour

En savoir plus
www.anfh.fr

Les établissements de santé sont par nature des espaces ouverts au public, 24h/24 pour certains de leurs services, et présentent par conséquent des risques de forme multiple importants en matière de sécurité dans leur enceinte, que cela soit pour les personnels eux-mêmes, les patients, familles et proches, sans oublier les prestataires du site, présents physiquement au quotidien pour certains d'entre eux. L'accroissement de la violence sous toutes ses formes et la situation conjoncturelle notamment liée aux attentats récents ou plus anciens, rendent impérative la réflexion autour d'une politique globale de sécurité. C'est à ce titre que les pouvoirs publics ont rapidement identifié la nécessité de travailler sur ces thèmes, et que plusieurs instructions ministérielles demandent aux établissements de santé publics et privés d'élaborer un plan de sécurisation de leur établissement. Ce dernier vise à définir la politique de sécurité et de sûreté, formuler des recommandations de comportement adaptées face à un contexte difficile, et les guider face à une situation complexe, pouvant éventuellement dégénérer en situation de crise, que ces situations soient quotidiennes ou exceptionnelles.

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 les processus d'identification, d'alerte, de communication face à une situation de violence, d'attaque armée...
- Coordonner les différentes ressources internes pour la mise en oeuvre du plan de sécurisation de l'établissement
- Identifier le réseau de partenaires externes à mobiliser
- Proposer un plan d'actions de suivi du plan de sécurisation des établissements

Modalités pédagogiques

- Mise à disposition d'une plateforme interactive pour la construction de la formation dès l'amont de la formation
- Formation pratique centrée sur les particularités des établissements et de leurs points de vulnérabilité
- Remise d'une boîte à outils avec tous les documents nécessaires à l'approfondissement de la problématique
- Construction de plans d'actions et suivi des actions mises en place par le biais d'un retex via classe virtuelle



Programme

EN AMONT DE LA FORMATION

Sur la plateforme interactive de FORMAVENIR, les participants devront : lire, s'appropriier des documents et réaliser un exercice préparatoire

MATIN

- > Présentation du formateur et de la formation - Présentation des participants et des exercices réalisés
- > Définitions et objectifs de chaque plan lié à la sécurité de son établissement
- > Messages d'alerte, communication, travail avec les médias et création de cellule de crise => mises en situation sur cas complexe

APRES - MIDI

- > Exercice pratique de construction de discours et de communication
- > Coordonner et connaître les ressources internes et partenaires externes
- > Proposer un plan d'actions pluri-annuel
- > Clôture de la formation
- EN AVAL DE LA FORMATION (Entre 9 mois et 1 an après la clôture de la formation)**
- > Classe virtuelle de 2H
- > RETEX avec suivi des actions mises en place

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

Public visé
Professionnels des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux, médico-sociaux) d'un GHT dans le cadre d'une approche d'équipe, personnel de direction, responsables médicaux, encadrement, responsables de secteurs d'activité, professionnels assurant des fonctions transversales, personnels soignants...

Organisé par
CESIFORM

Durée
3 jours (2 + 1 jour)
Avec 8 à 10 semaines environ en intersession

Prérequis
Connaissance du projet médical partagé et du projet de soins partagé

En savoir plus
www.anfh.fr

Le Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) a instauré de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé.

Cette approche, centrée sur le patient autour de filières déterminées de prise en charge, doit permettre à tout patient sur le territoire l'égalité d'accès à des soins de qualité dispensés en toute sécurité.

La formation consiste à accompagner un groupe pluri-professionnel, à partir de l'analyse des organisations et des pratiques professionnelles, afin de co-construire, ensemble, le parcours de soins d'un groupe homogène de patients significatif pour le GHT. Cette approche pédagogique centrée sur la clinique, doit être prise en compte pour la constitution du groupe.

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 (PST) et chemins cliniques (CC)

Déterminer collectivement les modes d'évaluation pertinents et adaptés au GHT afin de mesurer l'efficacité des organisations mises en place

Utiliser des techniques et outils d'animation de groupe pluri-professionnel

Établir collectivement un plan de communication

Modalités pédagogiques

Apports théoriques et méthodologiques

Travaux en ateliers

Dossiers documentaires et sources bibliographiques

Programme

JOUR 1

> Rappels sur les principes fondateurs de la loi de modernisation de santé

> L'écriture des soins coordonnés sur le territoire

> Le groupe homogène de patient

> Le raisonnement clinique partagé et le modèle clinique tri focal

> La méthodologie de construction des plans de soins types : la photographie des problèmes de santé et le tableau d'analyse

JOUR 2

> La méthodologie de construction du chemin clinique à partir des plans de soins types

> Les chemins cliniques dans le parcours de soins

> La démarche projet pour la mise en oeuvre d'une pratique collaborative centrée sur la clinique

> Le tableau de bord et la pertinence de ses critères et indicateurs

> Le plan de communication

JOUR 3

> L'analyse d'une pratique collaborative, centrée sur la clinique, d'un groupe de travail pluri-professionnel au sein du GHT

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

Public visé
Professionnels des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux, médico-sociaux) d'un GHT dans le cadre d'une approche d'équipe, personnel de direction, responsables médicaux, encadrement, responsables de secteurs d'activité, professionnels assurant des fonctions transversales, personnels soignants...

Organisé par
INFOR SANTE SARL

Durée
3 Jours (2 + 1)

Prérequis
Connaissance du projet médical partagé et du projet de soins partagé

En savoir plus
www.anfh.fr

Trop souvent encore, la constitution des GHT est considérée comme un partage imposé de l'activité entre ses établissements constitutifs. Or, véritables épines dorsales du GHT, le PMP (Projet Médical Partagé) et sa déclinaison soignante, le PSP (Projet de Soins Partagé), nécessitent bien plus qu'une simple coordination avec changements accessoires d'organisation pour assurer une prise en charge graduée au sein d'un territoire de santé.

Le GHT, avec son PMP et son PSP, prend en fait tout son sens dans un véritable changement de paradigme : nouvelle vision du soin et de sa qualité, nouvelles formes de raisonnement clinique...

Objectifs

Disposer du bagage théorique et méthodologique nécessaire à la compréhension et la mise en oeuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et du PSP

Être en mesure de s'impliquer concrètement et de développer ses actions au niveau de son environnement propre « logique projet »

Modalités pédagogiques

Formation conçue sur le mode « serious-game » à partir d'un cas « fil rouge » sur les 3 jours (le cas de Mme Lucie), cas emblématique des avatars des parcours de soin. Cette approche permettra la modélisation de la démarche : diagnostic, choix des scénarios d'action pertinents, opérationnalisation avec outils ad hoc, mesure des effets et pilotage.

Formation très concrète, par exemple en J2, avec des ateliers de « fabrication » à partir des 10 focus thématiques.

Forum de partage d'expérience intra et inter-groupes sur une plateforme e-learning.

Programme

JOUR 1

> Définition et critères-qualité du parcours (de vie, de santé, de soin)

> Complexité des parcours : définition, typologie, intérêt et méthodologie du Chemin clinique

> Principes et modalités ajustées de structuration d'un Parcours de soin

> Filière de soin et filière de GHT : du parcours à la filière, de la filière hospitalière à la filière de GHT

> Repérer les éléments constitutifs d'un PPS (Plan Personnalisé de Santé) et savoir les mettre en place ; quelle synergie ?

JOUR 2

> Connaissance des acteurs et reconnaissance des pratiques d'excellence au sein d'un GHT

> Prise en charge graduée et structuration du PSP (Plan de Soins Personnalisé)

> Méthodologie pour compléter les filières

> Communication et système d'information au sein d'un GHT

> Ressources rares à partager

> Télémédecine

> Sécurisation des parcours de soin à l'échelle de la filière

> Organisation de programmes : ex l'ETP

> Gouvernance clinique : indicateurs de filière (première partie)

JOUR 3 : retour d'expérience

> Selon le choix des thématiques sélectionnées pour le travail, intersession, partage et analyse des travaux en sous-groupes

> Proposition de modélisation des sujets traités selon les établissements

> Renforcements théoriques et méthodologiques

Prise en charge pluri-professionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives

Public visé

Personnel médical, paramédical et social des établissements sanitaires et médico sociaux

Organisé par

IFSO

Durée

3 Jours (2 + 1)

Nombre de participants

8 À 14

Profil des intervenants

Experts de la société française d'étude et de traitement de la douleur (SFETD) : médecin, psychologue, infirmier ayant une expertise de la douleur chez des patients atteints de MND

En savoir plus

www.anfh.fr

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

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

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

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

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. Comprendre l'importance d'une gestion en équipe des traitements médicamenteux de la prescription à la surveillance ainsi que des méthodes non médicamenteuses de la prise en charge de la douleur/souffrance.

Identifier la place des aidants dans la gestion de la prise en charge de la douleur/souffrance

Modalités pédagogiques

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

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

Programme

JOUR 1

> Situer le projet de formation dans le cadre réglementaire : La législation concernant la prise en charge de la douleur comme de la « matière à penser sa pratique »

> Connaître les caractéristiques communes des MND et identifier leurs spécificités : Identifier et comprendre les différents types de douleur médico-psychosociale dans les MND et leur traitement

JOUR 2

> Identifier la dimension culturelle et psycho-sociale dans la définition de la douleur et de la souffrance des patients atteints de MND et identifier la place des représentations dans le vécu professionnel

> Apprendre à repérer la douleur dans le cadre des MND

> Identifier la place de l'évaluation de la douleur dans l'accompagnement et les soins au quotidien des patients atteints de MND et connaître les outils d'évaluation de la douleur et leur utilisation

JOUR 3

> Identifier et comprendre le processus de gestion en équipe, des traitements médicamenteux adaptés aux différents types de douleur/souffrance

> Identifier la place des traitements non médicamenteux pour la qualité de vie des patients ayant une MND

> Comprendre l'importance du travail en équipe pluri-professionnelle pour la prise en charge de la douleur/souffrance dans les MND en y intégrant la notion d'éducation thérapeutique du patient

> Identifier l'importance d'intégrer les proches aidants dans la prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les MND

Adultes autistes : accueillir, accompagner, soigner

Public visé

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

Organisé par

FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée

3 jours (en 1+2)

En savoir plus

www.anfh.fr

L'accompagnement des personnes en situation d'autisme est une priorité. Les recommandations de bonnes pratiques 2018 et le 4^{ème} plan autisme en sont les outils et instruments.

L'adulte autiste, qu'il ait été diagnostiqué jeune ou non, doit être l'acteur de son parcours de vie, qui varie en fonction de la sévérité de ses symptômes, de son âge, de son développement, de son environnement et de son accompagnement. Une meilleure connaissance de l'autisme et des possibilités d'actions dans la prise en charge permettra aux professionnels de lever leurs craintes, et de favoriser l'autonomie et la qualité de vie des personnes adultes en situation d'autisme. Tel est l'objet de cette formation.

Objectifs

Définir l'autisme, ses particularités et les comorbidités

Améliorer les pratiques d'accueil, d'accompagnement et de soins d'un adulte atteint d'autisme au regard des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM et de la HAS

Établir une communication adaptée

Identifier les dispositifs alternatifs pour le diagnostic (télé médecine), le soin (HAD) et repérer les consultations de soins dédiées existantes sur son territoire

Utiliser les outils favorisant la continuité du parcours de soins dans le cadre de la coopération et coordination entre sanitaire et médico-social

Modalités pédagogiques

Mise à disposition d'une plateforme interactive (avec des ressources, des quiz, un forum d'échange)

Animation de la formation en complémentarité entre médecins et autres professionnels du soin

Des méthodes variées : apports théoriques, quiz, études de cas concrets, vidéos, ateliers et démonstrations via des outils amenés par les intervenants

Programme

JOUR 1 (animé par un médecin)

> L'autisme : définition, historique, épidémiologie, particularités cognitives, suivi somatique

> Les facteurs de comorbidités

> Les spécificités de l'autisme adulte

> Les outils du diagnostic

> Focus sur les difficultés d'évaluation de l'autisme à l'âge adulte

> Les outils et modalités de prise en charge alternatifs

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

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

> Retour sur les cas travaillés en intersession et échanges

> Co-construction du projet personnalisé

> La place des familles/des aidants et l'alliance thérapeutique

> Les programmes d'intervention et méthodes d'accompagnement

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

> Établir une communication adaptée

> Prévenir et gérer les « comportements-problèmes »

> Connaître et organiser les ressources et dispositifs existants pour favoriser la continuité des soins



Reclassement professionnel et reconversion

Public visé
Personnels de la DRH
Médecins du travail

Organisé par
SVP Travail et organisation

Durée
3 jours (en 1+2)

En savoir plus
www.anfh.fr

Dans le cadre des récentes évolutions de la réglementation relative au reclassement professionnel pour raisons de santé et à la reconversion professionnelle et dans un contexte économique difficile impliquant la limitation des opportunités de reclassement, l'ANFH souhaite permettre aux personnes en charge des dossiers de reclassement d'acquérir des compétences complémentaires tant sur le plan de la réglementation que sur le plan des méthodes d'accompagnement.

Ainsi, nous vous proposons une Formation-Action de 3 jours pour les personnels de la DRH et médecins du travail ayant pour objectif de les aider à construire et à conduire un dispositif d'accompagnement personnalisé de reclassement professionnel et de reconversion.

Objectifs

Conduire un dispositif d'accompagnement personnalisé au reclassement professionnel et à la reconversion

Définir les notions de reclassement, de reconversion et l'adaptation au poste de travail

Connaître le cadre légal du reclassement et de la reconversion dans la fonction Publique Hospitalière

S'approprier les étapes clés du reclassement pour des raisons de santé

Accompagner l'agent vers la reconversion

Définir les étapes du dispositif d'accompagnement de préparation à la reconversion

Repérer les outils et dispositifs à mobiliser dans le cadre d'une reconversion professionnelle

Construire et proposer un dispositif d'accompagnement adapté à l'agent

Communiquer sur ce dispositif, informer les personnels d'encadrement et les membres du CHSCT sur la réglementation et les étapes à suivre

Modalités pédagogiques

Rendre l'apprenant acteur de sa démarche et du développement de sa capacité à agir

Nous vous proposons une FORMATION - ACTION qui s'adapte de façon concrète aux vécus et aux conditions d'exercice dans la Fonction Publique Hospitalière et dans l'établissement

Échanger, Partager les expériences, Apprendre, Innover, Construire, Créer, Expérimenter sont les fondamentaux de notre démarche pédagogique

Programme

JOUR 1 : MATIN

> Introduction : présentations, synthèse des attentes, objectifs et programme

> Notions de base - définitions : inaptitude, invalidité, reclassement (+ dans la FPH) et reconversion pour raisons médicales, adaptation au poste de travail, reconversion professionnelle (+ dans la FPH)

> Cadre réglementaire : inaptitude et reclassement dans la FPH, contexte réglementaire de la médecine statutaire, reconversion

APRES-MIDI

> Reclassement d'un agent pour des raisons de santé : procédure de reclassement (reconnaissance de l'inaptitude, rôle et compétences des instances médicales), situation professionnelle dans l'attente d'un reclassement et situation statutaire de l'agent, les 5 étapes de la procédure de reclassement (Contestation et reconnaissance médicale de l'inaptitude / Demande explicite de l'agent à être reclassé / Recherche d'un emploi de reclassement / Reconnaissance médicale de l'aptitude à exercer de nouvelles fonctions / Consultation de la CAP), l'échec de reclassement (conditions et conséquences)

JOUR 2 : MATIN

> Les étapes du dispositif d'accompagnement de préparation à la reconversion : comment réaliser un pré-diagnostic ? / Analyse de la demande, évaluation des besoins et des orientations possibles de l'agent / Travail sur le deuil du métier / Faire accepter le changement

> Outils et ressources du dispositif d'accompagnement de préparation à la reconversion : présentation d'outils, identification des ressources internes et externes, construction et adaptation

des outils, mobilisation des ressources

APRES-MIDI

> Identification et construction des étapes du dispositif d'accompagnement de reconversion : diagnostic, exploration, élaboration du projet et son plan d'action, sécurisation de la mise en oeuvre du projet

> Outils et ressources du dispositif d'accompagnement de reconversion : présentation d'outils, identification des ressources internes et externes, construction et adaptation des outils, mobilisation des ressources

> Expérimentation : conclusion des premières journées, explication du travail d'intersession

*Travail d'intersession
Expérimenter un dispositif d'accompagnement de reconversion adapté à l'agent et à l'établissement et formaliser ce dispositif*

JOUR 3 (entre 1 et 2 mois maximum) : MATIN

> Présentation des dispositifs d'accompagnement de reconversion : retours d'expériences, présentations de chaque process de dispositif d'accompagnement, ajustement de son dispositif d'accompagnement personnalisé

APRES-MIDI

> Communication sur ce dispositif d'accompagnement personnalisé au reclassement et à la reconversion : comment informer et communiquer sur ce dispositif aux personnels d'encadrement ? aux agents ? aux membres du CHSCT ? Identification des axes de communication (moyens, médias, supports, messages...)

CONCLUSION : évaluation des connaissances, compétences et atteinte des objectifs de la formation, projection, mise en application, objectifs à atteindre

Reclassement professionnel et reconversion

Public visé
Chef d'établissement
Directeur et agents des ressources humaines
Réfèrent handicap/RPS/santé au travail
Directeur des soins
Personnel d'encadrement
Représentants du service de santé au travail
Membres du CHSCT et Représentants du personnel

Organisé par
KPMG

Durée
3 jours

Prérequis
Être amené à accompagner des agents rencontrant des troubles de santé impactant leur activité professionnelle et/ou à mettre en place une politique de santé au travail en interne

En savoir plus
www.anfh.fr

Un nombre croissant d'agents de la fonction publique hospitalière est confronté aux conséquences que les troubles de la santé peuvent entraîner en milieu professionnel (absences régulières ou longues, restriction d'aptitude, reclassement statutaire, report de charge sur le collectif de travail...). En effet, chaque professionnel est susceptible de rencontrer un problème de santé pouvant impacter son activité professionnelle et celle de son environnement de travail.

Les établissements de la fonction publique hospitalière sont particulièrement concernés par l'augmentation du nombre de situations individuelles à accompagner. La survenance des problématiques de santé étant fortement corrélée au vieillissement, l'allongement de la durée de carrière résultant du report de l'âge de la retraite contribue mécaniquement à augmenter le nombre d'agents concernés par des problématiques d'inaptitude.

Prévenir et gérer de telles situations constitue ainsi un enjeu majeur de la gestion du personnel des établissements. Alors, de quelle manière s'y prendre ? Comment mettre en place des parcours de reclassement ? Quel accompagnement proposer à l'agent ? Comment respecter la réglementation en vigueur (règles statutaires, décisions jurisprudentielles...) ?

Nous vous proposons trois jours de formations pour répondre à ces questions.

Objectifs

Appréhender les notions essentielles liées à l'inaptitude pour raison de santé et au maintien dans l'emploi

Maîtriser les règles juridiques relatives à l'inaptitude pour raison de santé et au maintien dans l'emploi

Pouvoir structurer une procédure de reclassement respectant les règles en vigueur (législatives comme jurisprudentielles)

Comprendre les enjeux liés au reclassement statutaire pour raisons de santé

Identifier les outils permettant d'accompagner l'agent dans son parcours de reconversion professionnelle / reclassement

Être en capacité de construire une politique et des outils favorisant le maintien dans l'emploi

Modalités pédagogiques

Une formation en « 2+1 »

Une intersession d'une durée de 3 semaines à 1 mois sera proposée afin : - de permettre aux participants de mûrir les connaissances acquises ; de concevoir une troisième journée évolutive, basée sur les attentes et questionnements des stagiaires ; d'étudier collectivement des situations (anonymisées) rencontrées par les établissements présents lors de la formation ; de construire progressivement des outils réutilisables par les stagiaires à l'issue de la formation.

Une formation alternant apports théoriques et mises en situation tirées de la pratique

Cette alternance a pour but de diversifier les modalités d'apprentissage et de laisser la place à une liberté d'échanges entre les participants. Notre équipe alternera ainsi les temps d'apport théoriques et pratiques, via une formation participative (temps d'échange, partage de bonnes pratiques, étude de cas pratiques...) et ludique (vidéo, quiz...).

De plus, des documents de synthèse seront transmis aux stagiaires tout au long de la formation pour permettre aux participants de repartir dans leur établissement avec des outils méthodologiques.

Programme

JOUR 1 : maîtriser les notions clés, repérer et mobiliser les acteurs ressources.

MATIN

- > Échanger autour de la notion d'inaptitude
- > Appréhender la diversité des inaptitudes et les mécanismes de compensation

APRES-MIDI

- > Appréhender les enjeux et les outils du maintien dans l'emploi
- > Identifier les acteurs clés

JOUR 2 : le cycle de l'inaptitude, la mise en oeuvre du reclassement et de la reconversion professionnelle

MATIN

- > Rappels sur les régimes de protection sociale

- > Les règles juridiques liées au cycle de l'inaptitude
- > Les règles juridiques liées au reclassement pour raison de santé

APRES-MIDI

- > Connaître les outils de la reconversion professionnelle, Identifier les acteurs clés
- > Réussir l'accueil et le ré-accueil dans l'emploi d'une personne rencontrant une problématique d'aptitude
- > Savoir accompagner un agent en situation d'inaptitude / de reclassement / de reconversion professionnelle

INTERSESSION DE 3 SEMAINES A 1 MOIS Un programme évolutif en fonction des besoins et demandes des participants

JOUR 3 (Programme prévisionnel)

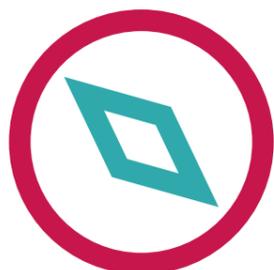
De la gestion individuelle à la gestion collective : la définition d'une politique de gestion et de prévention de l'inaptitude

MATIN

- > Retour sur les 2 premiers jours de formation
- > Analyse de cas individuels et pratiques

APRES-MIDI

- > L'élaboration d'outils d'accompagnement à la gestion des restrictions médicales, des inaptitudes et des reclassements
- > L'élaboration et le pilotage d'une politique institutionnelle relative aux restrictions médicales, aux inaptitudes et aux reclassements



Les soins de support en cancérologie

Public visé

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

Organisé par

FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée

2 jours (1+1)

Nombre de participants

entre 8 et 16

En savoir plus

www.anfh.fr

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

Objectifs

Identifier l'organisation de la cancérologie en France

Définir les soins de support, les soins non spécifiques, les traitements non médicamenteux, les pratiques complémentaires

Identifier le panier de soins mobilisable sur le territoire et disponible pour les patients

Élaborer, avec le patient, la réponse à ses besoins en matière de soins de support en équipe pluridisciplinaire

Contribuer au développement et à la promotion de l'offre de soins de support au sein de l'établissement

Modalités pédagogiques

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

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

Programme

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

> Cartographie des acteurs de la cancérologie en France

> Les soins de support : définitions, historique, objectifs, acteurs

> Cartographie du panier de soins mobilisable sur son territoire

> Conditions de mise en œuvre et de sollicitation pour chaque soin de support identifié

> Identification des besoins du patient

> Réalisation d'un plan d'actions ayant pour objectif d'intégrer les soins de support dans sa pratique professionnelle

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

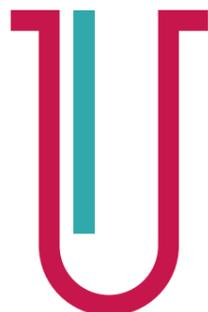
JOUR 2 (animé par un psychologue)

> Retour d'expérience après intersession

> Présentation de vidéos et de retours d'expériences réels sur différents soins de support

> Travail en équipe et prise en charge pluridisciplinaire

> Élaborer un plan de communication pour mobiliser les professionnels



Renouveler les modes d'apprentissage et les techniques d'animation pour mieux former

Intégration des nouveaux modes d'apprentissage dans la politique formation

Public visé

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

Organisé par

Compétences Dinaxio management

Durée

2 jours consécutifs + une avant-session à distance

Prérequis

Possibilité d'organiser la formation en intra et/ou en inter

En savoir plus

www.anfh.fr

Aujourd'hui, les besoins en compétences appellent des formules renouvelées : nouveaux modes d'apprentissage, nouveaux formats de formation, méthodes pédagogiques et techniques d'animation actualisées, mobilisation des ressources offertes par le développement du digital... D'autant plus que de multiples contraintes réduisent le temps disponible pour des séquences d'apprentissage, que les publics des formations sont lassés des modalités traditionnelles, que la part des pratiques prend le pas sur les seuls apports de connaissances... Les formats se diversifient, les durées se réduisent, les méthodes pédagogiques et les techniques d'animation sont revisitées. Les modalités de formations innovantes montent en puissance, comme la part du digital. Enfin, les apprentissages sociaux, entre pairs, et informels représentent un territoire de plus en plus investi.

Objectifs

L'action vise à rendre les participants capables de définir, au service de la politique formation de leur établissement, la stratégie propice en termes de modes d'apprentissage à promouvoir en réponse aux besoins des professionnels. Au-delà du choix de la bonne option stratégique et du juste dosage, il s'agit d'être en mesure d'en assurer la mise en œuvre, aussi bien dans la conception d'actions de formation et de programmes de DPC à réaliser au moyen de ressources internes que pour la commande ou le choix d'offres portées par des prestataires. Au bout du processus, les acteurs de la formation devront être en mesure d'évaluer l'impact des actions et programmes mettant en œuvre ces différents modes, formats et techniques.

Modalités pédagogiques

Dès la confirmation d'inscription, à distance, et tout au long de la session, les participants expérimentent les modes d'apprentissage et les formats qu'ils auront à retenir, promouvoir et mettre en œuvre par la suite. Un panorama à 360 degrés sur les pratiques et outils actuels permet d'identifier ce qu'il est pertinent et possible de mettre en œuvre dans les plans de formation (et DPC), selon quels critères et à quelles conditions. La formation suit une marche en avant pédagogique et pratique : de quoi s'agit-il / comment en tirer le meilleur parti dans la politique de développement des compétences de son établissement / que faire demain / comment s'y prendre / avec quels outils ?

Programme

AVANT-SESSION : se familiariser, en amont de la session, avec les formats de formation contemporains

> Mini-espace communautaire dédié, questionnaires en ligne, apports de repères à distance

> Création du lien entre formateur / participant

> Test préliminaire en ligne des connaissances et des pratiques

> Propositions de séquences-flash à distance

> Mise à disposition de documentations et de liens utiles, et invitation à se connecter

JOUR 1 (Matin) : connaître et comprendre les nouveaux modes d'apprentissage

> Apports de connaissances, expérimentation en direct (session Klaxoon, MOOC, capsules, parcours...), travaux en ateliers

> Les raisons de l'émergence de nouveaux modes d'apprentissage

> Nouveaux besoins, nouveaux formats de formation, nouvelles techniques pédagogiques et d'animation

> La place du digital dans les dispositifs de formation

> La place des apprentissages sociaux et entre pairs

JOUR 1 (Après-midi) : savoir identifier et sélectionner les modes d'apprentissage utiles au sein de son établissement

> Ateliers de co-construction d'outils, réflexion stratégique en vue de la mise en œuvre

> Une cartographie des modes

d'apprentissage, formats de formation, méthodes pédagogiques, techniques d'animation de dernière génération

> Repérage de l'impact sur les processus de travail et de formation

> Les critères pour choisir les formules adaptées

> Les conditions pour réussir leur mise en œuvre

JOUR 2 (Matin) : promouvoir et mettre en œuvre les nouveaux modes d'apprentissage

> Apports de repères complémentaires, ateliers de production collective, identification de « top-outils » par public

> Quelle pertinence pour de nouveaux modes d'apprentissage et formats au titre du plan de formation (et DPC) ?

> Quelle vision et quels rôles pour promouvoir de nouveaux modes d'apprentissage, y compris sociaux, entre pairs ?

> Correspondance entre les publics et les nouveaux modes d'apprentissage et nouveaux formats de formation

JOUR 2 (Après-midi) : entreprendre ou préparer la mise en application

> Ateliers pratiques : étude de cas, atelier stratégique : plan d'action, démarche de type co-développement

> Adaptation d'actions de formation ou programmes actuels en dispositifs intégrant les nouvelles approches

> Conception de démarches pédagogiques modernisées

> Stratégie et feuille de route personnelle pour la mise en action au sein de son établissement



Approche pédagogique

La tendance actuelle est d'apprendre vite, au plus près de la situation de travail, en centrant fortement l'apprentissage sur la mise en œuvre, en établissant un lien direct entre connaissances et pratiques. Nos techniques mobilisent très fortement cette dimension pratique, individuelle et collective ou communautaire (« quand je ne sais pas je demande, quand je sais je partage ») : travaux en ateliers, en binômes, études de cas, mises en situation, co-développement... d'apprentissage dans la politique formation.

Rythme de la formation

A l'intérieur des deux journées présentielle consécutives les formats pédagogiques sont ramassés. Les temps d'apports sont courts, les temps d'échanges un peu moins contenus et ceux de mise en pratique plus étendus d'apprentissage dans la politique formation.

Durée de la prestation

Les échanges en amont de la rencontre, sur environ trois semaines, plongent les inscrits dans une modalité distancielle qui s'articule avec le présentiel à venir ; dès l'amont, mais à son rythme et en fonction de son organisation, on expérimente les possibilités des approches et outils communautaires pour l'apprentissage.

Deux journées de présentiel amènent une densité dans la formation qui permet de lancer une dynamique : découverte ou mise à jour des formats, modes et modalités en développement, puis repérage des axes stratégiques pour la mise en œuvre, et enfin début de mise en pratique.

Programme de la prestation de formation

Le programme repose lui-même sur le principe multimodal avec la digitalisation du présentiel notamment. Il procède d'une expérimentation en amont et en direct des nouveaux modes d'apprentissage, formats de formation et techniques d'animation, pour aboutir à l'élaboration de stratégies, adaptées aux établissements représentés et à leurs formés, d'intégration des nouveaux modes d'apprentissage dans la politique formation.

Profil des intervenants

> **La formation proposée est nourrie des expériences passées et actuelles des intervenants qui accompagnent dans ces démarches les professionnels de la FPH et d'autres univers.**

VIVIER Philippe, Président de Dinaxio management.

> Depuis 1991 : Formations de concepteurs et formateurs internes en ingénierie pédagogique / Formations à l'évolution des pratiques pédagogiques et à l'introduction du digital en formation / Co-animation de formations métier, pour mobilisation de séquences actives et comportementales / Intervenant au CFFOP sur les techniques en pédagogie pour adultes / Accompagnement pour la refonte de formations internes / Accompagnement dans la stratégie de digitalisation des formations / Accompagnement dans la mise en place de dispositifs e-learning et d'apprentissages collaboratifs

> Maîtrise de droit / Sciences Po Paris, service public / DESS du CFFOP (Paris II) / Certifié MBTI

FRAIGNEAU Alain, Directeur d'ECS-Compétences.

> Depuis 1983 : Consultant-formateur auprès des managers hospitaliers (dirigeants, médecins, cadres, responsables de fonctions) sur les thèmes : démarches projets et contrats (CPOM et Pôles) ; démarche qualité ; management hospitalier ; management RH / fonctions d'encadrement (dont dimension pédagogique) / formation permanente, formation continue, FPTLV, DPC / ingénierie pédagogique (conception / rédaction d'une mallette pédagogique pour conseillers-formateurs internes FP-TLV, "Modulocom" - ANFH : diaporamas par dispositif, fiches-guides d'animation, formation des formateurs internes) (conception-rédaction d'un guide méthodologique du management de la formation - ANFH Rhône) / DPC (interventions sur ce thème à partir de Janvier 2012 : séminaires, conférences, formations, formations-ateliers...)

> Situations formatrices en continu et à temps plein depuis 1983 / Licence Lettres Paris IV Sorbonne 1976

L'Anfh propose aussi 6 actions de formation nationales spécifiques aux professionnels médicaux

Comment faire pour le financement ?

Les frais pédagogiques sont pris en charge au niveau national sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH ainsi que les frais de repas.

Les frais de déplacement et d'hébergement sont imputés sur les budgets formation des établissements le cas échéant.

Comment faire pour s'inscrire aux AFN ?

Choisir une formation sur le site Internet de l'ANFH dans l'onglet « Praticiens ». Des fiches programmes complètes par action y sont à disposition.

www.anfh.fr/praticiens/les-actions-de-formation-nationales-afn

Contactez l'établissement employeur pour l'inscription au plan de formation. Il se chargera de l'inscription à l'action choisie auprès de l'ANFH.

L'ensemble de ces formations sont financées sur les fonds mutualisés nationaux. L'établissement adhérent peut y inscrire un ou plusieurs praticiens, voire un groupe intra-établissement ou intra-GHT ; seuls sont imputés sur les budgets formation des établissements les frais de déplacement et d'hébergement.

Pour s'inscrire à ces formations, les praticiens doivent sélectionner la thématique qui les intéresse par la liste des AFN et faire part de leur souhait de s'y inscrire à leur établissement employeur.

Pour plus d'information rendez-vous sur le site de l'ANFH : www.anfh.fr - onglet praticien

Construire un projet en équipe

Public visé
Personnel médical, paramédical et social des établissements sanitaires et médico sociaux

Organisé par
IFSO

Durée
3 Jours (2 + 1)

Nombre de participants
8 À 14

Profil des intervenants
Experts de la société française d'étude et de traitement de la douleur (SFETD) : médecin, psychologue, infirmier ayant une expertise de la douleur chez des patients atteints de MND

En savoir plus
www.anfh.fr



Experts dans leur domaine, les médecins témoignent cependant d'un manque certain en matière de management. Pourtant, en tant qu'acteurs principaux de la mise en place des projets médico-soignants des GHT, les médecins doivent savoir **élaborer et surtout faire vivre des projets en équipe.**

Il est donc essentiel pour eux **d'acquérir des compétences pour piloter des projets aussi bien ponctuels que structurels pour dynamiser l'offre de soins.**

Outre l'appréhension du cycle de vie d'un projet, son organisation et les techniques/outils de pilotage associés, la formation traitera du management des hommes pour faire en sorte que le projet soit une réussite. Elle proposera les clés pour assurer la qualité des interactions et rechercher l'adhésion et la motivation de chaque acteur d'un projet.

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

Modalités pédagogiques

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

La démarche consiste à enclencher une dynamique d'apprentissage.

Pour aller plus loin, nous vous proposons un suivi post formation par l'intermédiaire d'une plateforme en ligne qui sera mise à disposition pour les participants durant une période de 3 à 6 mois.

Ils pourront, à l'issue de la formation et des expériences qui s'en suivront, bénéficier d'un suivi personnalisé.

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

Programme

JOUR 1 : Les fondamentaux du management de projet

MATIN

> Les concepts et approches clés de la démarche projet

> Le cycle de vie et les 6 phases d'un projet

> Le pilotage des risques (techniques, organisationnels et humains)

APRES-MIDI

> Le cadrage du projet et ses enjeux avec le demandeur

> L'étude des impacts (gains et pertes)

> L'adaptation des outils au contexte

> La fixation d'objectifs et d'indicateurs pertinents

> La gestion d'équipe au service du projet

JOUR 2 : Le pilotage de la démarche projet

MATIN

> Le rôle du chef de projet :

- Sa complexité et les qualités principales requises

- Les différents profils de chef de projet et leurs impacts

- Les styles de management

> La gestion de l'équipe projet :

- L'accompagnement participatif

- La gestion des tensions et des erreurs

- Les critères de motivation individuels et collectifs et l'adhésion des acteurs

- La communication tout au long du projet

APRES-MIDI

> Le pilotage du projet :

- indicateurs

- réunions d'avancement

- communication

> L'accompagnement au changement :

- Comprendre et anticiper les mécanismes individuels et collectifs de freins au changement pour en faire des leviers

- Planifier les actions de changement pour lever les résistances

Vie professionnelle en équipe hospitalière

Public visé
Professionnels médicaux

Organisé par
ANTIDOTE EXPERTISE

Durée
2 jours consécutifs

En savoir plus
www.anfh.fr

Les personnels médicaux ont un rôle fondamental à jouer dans les équipes hospitalières pour contribuer à donner du sens aux efforts demandés aux professionnels, fédérer autour du projet de service et contribuer à l'entraide et au soutien au sein de l'équipe pour la qualité de vie au travail de chacun.

Cependant, leur formation initiale ne leur a pas donné d'outils managériaux pour **communiquer efficacement entre professionnels, activer les leviers de la motivation des équipes, conduire un projet participatif pour le service, gérer des conflits ou encore soutenir des professionnels** notamment impliqués lors d'un dommage associé aux soins ou de tensions avec les usagers. Tels sont les objectifs principaux de cette formation.

Objectifs

Connaitre les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière

Mobiliser des techniques d'écoute entre professionnels pour favoriser la confiance et le respect mutuel

Stimuler la motivation individuelle et collective en développant le partage de valeurs et règles et la reconnaissance au travail

Mettre en œuvre une démarche participative pour impliquer l'équipe sur les projets de service

Utiliser des techniques de gestion de conflit et soutenir de façon adaptée un professionnel mis en cause

Modalités pédagogiques

Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama

Tests (positionnement & autodiagnostic)

Technique post-it

Études de cas notamment à partir de documents vidéos

Exercices de communication en binôme ou trinôme

Partage de pratiques

Fiche de mémorisation

Élaboration d'une carte conceptuelle

Programme

JOUR 1

MATIN : La dynamique d'une équipe hospitalière

> Lien de la qualité du collectif de travail avec la qualité de vie au travail (QVT), la prévention des risques psychosociaux et la qualité des soins

> Définition et étapes de maturation d'une équipe - Impacts des spécificités d'une équipe hospitalière

> Rôle de la communication pour la sécurité des soins et la QVT - Leadership et Intelligence Émotionnelle et sociale - Mécanisme de communication et freins - Attitudes de Porter et techniques de communication

APRES-MIDI : Stimulation de la motivation individuelle et collective

> Théories de la motivation au travail - Sources et leviers - Lien compétences / performance

> Reconnaissance au travail et feed-back efficace

> Fédérer par le sens, le partage d'une culture, de règles et de valeurs - Place de l'éthique, du Développement professionnel continu (DPC), de l'approche réflexive et analyse des pratiques

JOUR 2

MATIN : 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

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

APRES-MIDI : Gestion des situations conflictuelles et soutien en équipe

> Décryptage des conflits au travail - Désamorçage par la clarification des malentendus et une communication assertive - Techniques d'arbitrage, négociation et médiation - Focus sur la médiation hospitalière en cas de réclamation de l'utilisateur

> Cohérence et soutien au sein de l'équipe hospitalière - Illustration en cas de dommage associé aux soins



Accompagnement du développement des compétences et des carrières

Public visé
Médecins

Organisé par
GRIEPS

Durée
2 jours

En savoir plus
www.anfh.fr

Les évolutions du contexte hospitalier tels la constitution des GHT, l'évolution des modalités tarifaire, la démographie médicale, la féminisation de la profession, la rapidité des évolutions des pratiques professionnelles interrogent les pratiques managériales des médecins en responsabilité d'équipe. Les médecins sont amenés à accompagner leurs pairs au quotidien. L'objet de la formation est de permettre aux personnels médicaux d'acquérir des références, méthodes et outils pour favoriser l'accompagnement des parcours professionnels en adéquation avec l'évolution hospitalière dans laquelle ils évoluent. Cette adaptation s'articule autour de l'évolution des compétences, du déroulement de carrière et de la construction des parcours professionnels.

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

Modalités pédagogiques

La formation présentielle est complétée par un webinaire introductif et une plateforme documentaire.

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

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

- Une articulation forte avec les situations de travail.
- Une démarche collective d'échange et de confrontation des points de vue sur des situations et les pratiques présentées.

- Les perspectives de réinvestissement des acquisitions et des apprentissages.

La formation s'organise en trois temps :

- Identification et analyse de situations emblématiques rencontrées et partage des pratiques,
- Éclairages théoriques et méthodologiques,
- Détermination des axes de progrès individuels retenus.

Programme

JOUR 1 : Contexte et évolution de la fonction médicale

MATIN :

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

APRES-MIDI :

- > Appréhender les évolutions de la fonction médicale :
- Rôle et fonction du médecin
- Compétences fondamentales
- Définition de l'offre de service
- Évolution des pratiques au regard des besoins

> Comprendre la démarche d'une évolution professionnelle :

- Évolution professionnelle appliquée aux professionnels médicaux
- Analyse des besoins
- Concepts essentiels : compétences, carrière employabilité
- Outils
- Acteurs et personnes ressources

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

MATIN

- > Élaborer un projet professionnel :
- Les temps du projet professionnel :
- *Se connaître
- *Les contours du projet,
- *La mise en place de son projet

APRES-MIDI

- > Élaborer un Plan d'action :
- Le plan d'action individuel :
- *Les objectifs poursuivis
- *Les axes d'application



Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions

Public visé
Médecins
Pharmaciens
Sage-femme
Praticiens hospitaliers

Organisé par
CNEH

Durée
2 jours

En savoir plus
www.anfh.fr

La mise en place des groupements hospitaliers de territoires « redessine » le paysage hospitalier. Pour les acteurs concernés, cela entraîne de nombreux bouleversements, des inquiétudes et des questionnements. Cette action de formation de deux journées est destinée à l'ensemble des professionnels médicaux pour leur **permettre de mieux connaître le système de santé et l'institution hospitalière** à travers notamment les aspects institutionnels et managériaux, **de comprendre et d'échanger autour des enjeux associés à ces évolutions**. La formation va permettre aux participants de s'interroger sur le positionnement de la médecine hospitalière dans le système de santé.

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

Modalités pédagogiques

L'animation de la formation repose sur une approche résolument participative associant en permanence apports théoriques et pratiques pour favoriser la mise en application des connaissances par le participant.

Chaque exposé reprend le dispositif législatif ou le concept à mettre en oeuvre, assorti de commentaires, explications, analyses critiques. Le formateur illustre son propos à partir d'exemples issus de la pratique sanitaire, hospitalière et médico-sociale.

La formation est conçue pour être interactive et permettre l'intervention des participants en temps réel (questions, commentaires, réactions).

Les échanges seront favorisés par la diffusion d'une vidéo présentant les grands enjeux de l'évolution du système de santé, la présentation de retours d'expériences et la mise en place de brainstormings sur l'impact des concepts abordés sur le positionnement professionnel du participant, ses fonctions, les projets qu'il est chargé de mettre en oeuvre.

Programme

JOUR 1 : système de santé et offre de soins : contexte et enjeux

MATIN

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

APRES-MIDI

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

JOUR 2 : Gouvernance hospitalière et GHT

MATIN

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

- > Le financement des hôpitaux

APRES-MIDI

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



Parcours : Manager médical

Public
Managers médicaux

Organismes :
A : CHU de Bordeaux
B : CNEH

En savoir plus
www.anfh.fr

Depuis plus de 40 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 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 besoin fort de développer leurs compétences en management des équipes et des activités, en gestion des conflits, et en santé et qualité de vie au travail.

A-Module 1

Durée : 2 jours en coanimation

Intervenants en binôme

Guillaume Valdenaire, médecin urgentiste et formateur en management et

Nicolas Chanalet, consultant formateur en management.

Management stratégique

Objectifs

- > Comprendre l'évolution du système de santé et son impact sur l'organisation hospitalière, ses acteurs et le métier de médecin hospitalier.
- > Développer une vision systémique pour analyser les conséquences de ces mutations sur sa propre activité, son rôle, son identité professionnelle.
- > Repérer les ressources mobilisables dans son environnement professionnel pour optimiser son activité, sa performance.
- > Identifier les changements dans les métiers de médecins hospitaliers, chefs de service et chefs de pôle.

Contenu

Ce module est la porte d'entrée incontournable pour faire sens entre l'activité médicale et la fonction managériale, le management stratégique consistant à gérer à la fois l'environnement externe et les ressources internes pour avoir une performance durable (économique, sociale et écologique). Plus dense sur le plan théorique que les modules suivants, il pose les bases des notions fondamentales qui seront travaillées au cours du parcours. Appuyé sur l'analyse systémique, l'histoire de l'évolution hospitalière et la sociologie des organisations, ce module permet d'appréhender le management médical à travers l'utilisation d'outils simples de gestion et d'aide à la prise de décision (initiation à la conduite de projet, au management situationnel, à l'accompagnement au changement...).

A-Module 2

Durée : 2 jours

Intervenants
Claire Da Dalt, consultante-formatrice en communication et management

ou
Céline Vergely, coach, consultante-formatrice en management.

Management des équipes et de la relation

Objectifs

- > Comprendre la dimension relationnelle du management et mesurer l'impact de la communication dans les relations professionnelles et particulièrement hiérarchisées.
- > Repérer les points clés favorisant la réussite du travail en collaboration ou en équipe.
- > Développer son potentiel managérial (management de soi, de l'autre, d'une équipe).

Contenu

Ce module est consacré à la manière dont se construit et se joue la relation managériale, pour les individus et les équipes, que l'on soit manager ou collaborateur. Il s'agit d'abord de trouver sa juste posture, de fonder sa crédibilité et son autorité, tout en restant aligné avec son identité propre, ses valeurs et ses capacités. Le management d'équipe nécessite également des clés de compréhension sur les phases de développement des groupes, la gestion des jeux psychologiques et des personnalités difficiles, ainsi que des méthodes de travail pour développer l'intelligence collective. C'est en donnant une part importante à l'expérience, les jeux de rôles, et l'analyse de situations vécues, que ces notions sont travaillées au cours des deux journées.

A-Module 3

Durée : 2 jours

Intervenants
Patrice Couric, psychosociologue, consultant-formateur en communication et management

ou
Christine Ferrand, coach, consultante-formatrice en management

Gestion des conflits

Objectifs

- > Comprendre les mécanismes et les déclencheurs des situations conflictuelles pour tenter d'éviter les phases aiguës et les crises.
- > Savoir prévenir et gérer les situations conflictuelles vis-à-vis des patients, collaborateurs, collègues, entourage...
- > Savoir négocier et gérer positivement l'agressivité d'autrui en s'appuyant sur les techniques de la négociation.

Contenu

Prenant tout son sens dans la continuité du module 2 consacré à la relation managériale, la gestion des conflits est le besoin en formation souvent exprimé en premier par les praticiens. Fondée sur des concepts de sociologie des organisations et de psychologie sociale, la formation permet de mettre en pratique des outils pour analyser les multiples facteurs en jeu dans les situations conflictuelles. Les travaux de groupes, les exposés interactifs, et les mises en situation qui rythment les deux journées, offrent aux participants l'occasion d'expérimenter des solutions et des comportements adaptés à leur contexte professionnel.

A-Module 4

Durée : 2 jours

Intervenants

Laurent Samson, psychosociologue, consultant-formateur en gestion des risques

ou

Philippe Barel, coach, consultant-formateur certifié SQVT (santé et qualité de vie au travail)

Santé et qualité de vie au travail

Objectifs

- > Identifier les risques psychosociaux (RPS), leurs symptômes associés et les facteurs de risques.
- > Comprendre les enjeux d'une démarche de qualité de vie au travail pour prévenir les RPS pour moi et mes collaborateurs.
- > Mesurer l'impact de la qualité de vie au travail sur la performance individuelle et collective.
- > Mettre en œuvre les leviers d'action à ma disposition pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie au travail.

Contenu

Ce dernier module clôt logiquement le parcours, en sensibilisant et en outillant les participants sur le plan de la santé au travail, thème qui devient de plus en plus prégnant pour les managers, tant sur le plan de leur responsabilité que du point de vue de leurs propres risques psychosociaux. Un des leviers de la formation est le lien fort entre qualité de vie au travail et qualité des soins, conforté par l'apport de données scientifiques et réglementaires, et l'utilisation de méthodes, de questionnaires et de grilles d'évaluation permettant d'identifier des pistes d'amélioration à la main du service ou de l'équipe.

B-Module 1

Durée : 1 jour

Intervenants

Dr Bichier, médecin et formateur consultant en management

ou **M. Cannarella**, coach certifié, formateur consultant en management et stratégie

ou **Dr Poujade**, médecin, formateur consultant en management

ou **Mme Cappe**, consultante en gestion et management des personnels médicaux

ou **M. Feigneux**, coach certifié, formateur consultant en management

Quel positionnement du manager médical dans un environnement hospitalier en pleine mutation ?

Objectifs

- > Identifier les interactions des différents acteurs dans le processus décisionnel au sein de l'établissement.
- > Connaître les nouvelles modalités de l'organisation médicale dans le contexte des groupements hospitaliers de territoire (GHT).

Contenu

- > La gouvernance hospitalière : rappels sur les acteurs et les équilibres décisionnels à l'hôpital.
- > La place du pôle, du chef de pôle et du chef de service dans l'organisation hospitalière.
- > Les évolutions avec ma santé 2022 : Études de médecine et statuts médicaux.
- > Le pilotage médico-économique et le financement à la qualité.
- > L'attractivité médicale.
- > L'entretien professionnel.
- > Le projet médical partagé et les différentes filières de soins et parcours patients.
- > La mutualisation d'activités médicales en GHT et des RH médicales.
- > La mise en place des équipes médicales communes et des pôles inter-établissements.

B-Module 2

Durée : 2 jours

Intervenants

Dr Bichier, médecin et formateur-consultant

ou **M. Cannarella**, coach certifié, formateur-consultant

ou **M. Feigneux**, coach certifié, formateur-consultant

ou **Mme Chassain**, directrice d'hôpital, formatrice-consultante

ou **M. Pitaval**, formateur-consultant

ou **M. Duthell**, coach certifié, formateur-consultant

ou **Mme Deville-Cavellin**, consultante-formatrice

Développer son leadership et prendre soin de son équipe

Objectifs

- > Savoir se situer dans sa performance managériale.
- > Mobiliser, dynamiser, prendre soin de l'équipe dont on a la responsabilité.

Contenu

- > Management médical : De quoi parle-t-on ? (l'identification des leviers d'action du manager médical) ; La notion d'exemplarité managériale et ses effets (cas appliqués) ; Du manager au leader.
- > La notion d'équipe et de dynamique d'équipe.
- > Qu'est-ce que prendre soin de son équipe aujourd'hui ? La dynamique individuelle (autonomie, créativité et délégation) ; La dynamique collective (la transformation du travail en résultats (focus sur l'accueil d'un nouveau collaborateur)) ; Focus sur « recruter et fidéliser ses collaborateurs ».
- > Développer la qualité de sa relation interpersonnelle (la gestion de son temps pour renforcer le temps des interactions) ; Parler simple et parler vrai ; Les clés pour « faire adhérer et convaincre » ; L'animation et la conduite de réunions efficaces ; Comment développer l'attractivité de mon service ? (cas pratique).

B-Module 3

Durée : 2 jours

Intervenants

Dr Bichier, médecin et formateur-consultant

ou **M. Cannarella**, coach certifié, formateur-consultant

ou **M. Duthell**, coach certifié, formateur-consultant

ou **M. Levy-Bourru**, ou **M. Simon**, formateur-consultant

ou **Mme Deville-Cavellin**, consultante-formatrice

Prévenir et traiter les conflits par la communication positive

Objectifs

- > Développer une communication positive et efficace.
- > Prévenir les conflits.
- > S'approprier une démarche de résolution de conflit et les outils associés.

Contenu

- > L'intelligence collective au service du collectif de travail et de la prévention des conflits (le co-développement).
- > La communication (les grands principes et principaux vecteurs) ; Savoir écouter et savoir argumenter (atelier de mise en pratique).
- > Distinguer et traiter le désaccord, la tension pour anticiper le conflit (ses modes de fonctionnement et les positions des autres) ; Exemples de bonnes pratiques.
- > Le conflit (les 5 étapes qui mènent au conflit) ; La perception du conflit (son mode de fonctionnement et ceux des autres) ; La présentation de la méthode (EF) DESC de résolution des conflits (cas pratique : un conflit entre collaborateurs).
- > La négociation (dépasser les divergences initiales pour parvenir à un accord : s'il fallait retenir une définition, les étapes et les résultats).

B-Module 4

Durée : 1 jour en coanimation

Intervenants

en binôme (médecin/psychologue et cadre-soignant)

Module animé par les membres de l'AFSOS - Association Francophone de Soins Oncologiques de Supports (Pr Colombat)

Mieux manager pour mieux soigner : Démarche participative et Qualité de Vie au Travail

Objectifs

- > Appréhender l'intérêt et les enjeux de la Démarche Participative pour améliorer la Qualité de vie au travail et la qualité des soins au sein de son équipe.
- > Maîtriser les fondamentaux de la Démarche Participative.
- > Dynamiser les espaces d'échanges.

Contenu

- > Le syndrome d'épuisement professionnel des soignants.
- > Facteurs managériaux et organisationnels.
- > L'intelligence collective au service de la réussite et de la performance.
- > Les composantes de la démarche participative et prérequis.
- > Les qualités du manager participatif.
- > Définition, bénéfices, mises en place et fonctionnement des espaces d'échanges.
- > Lien avec les types de management et la performance.

16 délégations régionales 26 délégations territoriales

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Anfh Auvergne
auvergne@anfh.fr
www.anfh.fr/auvergne
109 établissements adhérents plan
de formation
19 établissements adhérents DPC médical
3 GHT

Anfh Rhône
rhone@anfh.fr
www.anfh.fr/rhone
121 établissements adhérents plan
de formation
30 établissements adhérents DPC médical
6 GHT

Anfh Alpes
alpes@anfh.fr
www.anfh.fr/alpes
95 établissements adhérents plan
de formation
27 établissements adhérents DPC médical
6 GHT

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Anfh Bourgogne
bourgogne@anfh.fr
www.anfh.fr/bourgogne
117 établissements adhérents plan
de formation
28 établissements adhérents DPC médical
7 GHT

Anfh Franche-Comté
franchecomte@anfh.fr
www.anfh.fr/franche-comte
42 établissements adhérents plan
de formation
17 établissements adhérents DPC médical
5 GHT

BRETAGNE

Anfh Bretagne
bretagne@anfh.fr
www.anfh.fr/bretagne
108 établissements adhérents plan
de formation
32 établissements adhérents DPC médical
8 GHT

CENTRE-VAL DE LOIRE

Anfh Centre-Val de Loire
centre@anfh.fr
www.anfh.fr/centre
136 établissements adhérents plan
de formation
26 établissements adhérents DPC médical
6 GHT

CORSE

Anfh Corse
corse@anfh.fr
www.anfh.fr/corse
8 établissements adhérents plan
de formation
7 établissements adhérents DPC médical
2 GHT

GRAND EST

Anfh Alsace
alsace@anfh.fr
www.anfh.fr/alsace
55 établissements adhérents plan
de formation
20 établissements adhérents DPC médical
3 GHT

Anfh Champagne-Ardenne
champagneardenne@anfh.fr
www.anfh.fr/champagne-ardenne
67 établissements adhérents plan
de formation
15 établissements adhérents DPC médical
4 GHT

Anfh Lorraine
lorraine@anfh.fr
www.anfh.fr/lorraine
85 établissements adhérents plan
de formation
24 établissements adhérents DPC médical
4 GHT

GUYANE

Anfh Guyane
anfh.guyane@anfh.fr
www.anfh.fr/guyane
4 établissements adhérents plan
de formation

HAUTS-DE-FRANCE

Anfh Nord-Pas de Calais
nordpasdecalais@anfh.fr
www.anfh.fr/nord-pas-de-calais
102 établissements adhérents plan
de formation
34 établissements adhérents DPC médical
8 GHT

Anfh Picardie
picardie@anfh.fr
www.anfh.fr/picardie
82 établissements adhérents plan
de formation
28 établissements adhérents DPC médical
6 GHT

ÎLE-DE-FRANCE

Anfh Île-de-France
iledefrance@anfh.fr
www.anfh.fr/ile-de-france
124 établissements adhérents plan
de formation
22 établissements adhérents DPC médical
15 GHT

MARTINIQUE

Anfh Martinique
martinique@anfh.fr
www.anfh.fr/martinique
12 établissements adhérents plan
de formation
8 établissements adhérents DPC médical
1 GHT

NORMANDIE

Anfh Basse-Normandie
bassenormandie@anfh.fr
www.anfh.fr/basse-normandie
75 établissements adhérents plan
de formation
20 établissements adhérents DPC médical
6 GHT

Anfh Haute-Normandie
hautenormandie@anfh.fr
www.anfh.fr/haute-normandie
75 établissements adhérents plan
de formation
17 établissements adhérents DPC médical
5 GHT

NOUVELLE-AQUITAINE

Anfh Aquitaine
aquitaine@anfh.fr
www.anfh.fr/aquitaine
137 établissements adhérents plan
de formation
42 établissements adhérents DPC médical
6 GHT

Anfh Limousin
limousin@anfh.fr
www.anfh.fr/limousin
73 établissements adhérents plan
de formation
20 établissements adhérents DPC médical
1 GHT

Anfh Poitou-Charentes
poitoucharentes@anfh.fr
www.anfh.fr/poitou-charentes
79 établissements adhérents plan
de formation
23 établissements adhérents DPC médical
5 GHT

OCCITANIE

Anfh Languedoc-Roussillon
languedocroussillon@anfh.fr
www.anfh.fr/languedoc-roussillon
102 établissements adhérents plan
de formation
32 établissements adhérents DPC médical
6 GHT

Anfh Midi-Pyrénées
midipyrenees@anfh.fr
www.anfh.fr/midi-pyrenees
109 établissements adhérents plan
de formation
33 établissements adhérents DPC médical
8 GHT

OCÉAN INDIEN

Anfh Océan Indien
oceanindien@anfh.fr
www.anfh.fr/ocean-indien
8 établissements adhérents plan
de formation
5 établissements adhérents DPC médical
1 GHT

PAYS-DE-LA-LOIRE

Anfh Pays de la Loire
paysdelaloire@anfh.fr
www.anfh.fr/pays-de-la-loire
157 établissements adhérents plan
de formation
24 établissements adhérents DPC médical
5 GHT

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Anfh Provence-Alpes-Côte-d'Azur
provence@anfh.fr
www.anfh.fr/provence-alpes-cote-d-azur
146 établissements adhérents plan
de formation
35 établissements adhérents DPC médical
6 GHT

Anfh

—

Siège

265, rue de Charenton
75012 Paris

01 44 75 68 00
communication@anfh.fr
www.ANFH.fr
 @ANFH_