

Animer une formation à distance

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours (non consécutifs) :
1 jour présentiel
2 jours classe virtuelle
et module e-learning



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
10/08/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation
2023-4 (blended learning)
2023-5 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

2 579 € TTC



MODALITÉ

Format mixte ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Être formateur interne occasionnel.

Public

- ▶ Formateurs internes quel que soit le métier.
- ▶ Équipes pédagogiques des instituts de formation paramédicale.

Objectifs

- ▶ Identifier les processus à l'œuvre dans l'apprentissage des adultes, les méthodes favorisant cet apprentissage.
- ▶ Comprendre et analyser les adaptations nécessaires au passage d'une formation en présentiel au format distanciel.
- ▶ Se positionner sur la pertinence du passage du format présentiel au format distanciel de ses propres formations (ingénierie de formation).
- ▶ Découvrir des solutions pédagogiques distancielles.
- ▶ Mobiliser les méthodes et outils pédagogiques adaptés.
- ▶ Utiliser différents supports techniques / technologiques adaptés.
- ▶ Ajuster sa posture en tant que formateur.

Pré-requis

- ▶ Être doté d'un ordinateur avec une connexion internet, un micro et des enceintes (son).

Programme

- ▶ 3 classes virtuelles (9h) :
 - Introduction de la formation : qu'est-ce qu'être formateur aujourd'hui ?
 - Atelier créatif individuel.
 - Atelier de simulation.
- ▶ 2 modules e-Learning (4h30) :
 - La posture du formateur.
 - Théorie des apprentissages et principes de l'andragogie appliqués au distanciel.
 - Motiver et accompagner l'apprenant.
- ▶ Présentiel (1 jour) :
 - Retour sur les apports du e-Learning.
 - Atelier d'identification des adaptations nécessaires du présentiel au distanciel.
 - Les méthodes et outils.
 - Les critères permettant le passage du format présentiel au distanciel.
 - Se positionner avec ses propres formations.

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2,5 jours non consécutifs :
1 jour présentiel
1,5 jour classe virtuelle
et module e-learning



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
10/08/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation
2023-7 (blended learning)
2023-8 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

2 509 € TTC



MODALITÉ

Format mixte ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication institutionnelle interne.
- ▶ Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens.

Public

Direction, DRH, professionnels des services RH et DAM, cadres/encadrants, chefs de services.

Objectifs

- ▶ Cerner les attentes des candidats et leurs modalités de recherche d'emploi.
- ▶ S'approprier des outils pour établir l'état des lieux et identifier les principaux leviers de l'attractivité de son établissement et adapter son processus de recrutement.
- ▶ Formuler une offre d'emploi efficace et développer une stratégie de sourcing pertinente, intégrant les professionnels.
- ▶ Développer une démarche active de recrutement et d'intégration.

Pré-requis

- ▶ Être doté d'un ordinateur avec une connexion internet, un micro et des enceintes (son).

Programme

- ▶ 2 classes virtuelles (5h30) :
 - Le lancement et la présentation du parcours.
 - La présentation des projets – Remise du trophée de l'attractivité.
- ▶ Module E-Learning (3h30) :
 - Les priorités RH des établissements français.
 - L'engagement, les défis générationnels, les hôpitaux magnétiques
 - L'engagement : le point spécifique de la QVCT
 - Un test de positionnement : où en est mon établissement ?
 - Comment penser un système RH prospectif ?
 - La marque employeur.
- ▶ Présentiel (1 jour) :
 - Différents ateliers de co-développement : attractivité, recrutement et marque employeur - focus groupe : attentes des candidats et recherche d'emploi - offre d'emploi.
 - Les réseaux sociaux, le sourcing candidat, le marketing des offres d'emploi, le parcours d'intégration
 - L'identification des compétences : qui fait quoi ? Pourquoi ? Pour quoi ?

Un travail d'intersession est à prévoir sur la construction d'une action permettant de concourir au Trophée de l'Attractivité.

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

N



ORGANISME

Synergies DCF



DURÉE

3 jours non consécutifs :
2 jours présentiel
1 jour distanciel



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
27/08/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation
2023-28 (blended learning)
2023-29 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

3 654 € TTC



MODALITÉ

Format mixte ou distanciel

Public

DRH, Professionnels en charge de recrutement.

Objectifs

- ▶ Identifier les facteurs d'attractivité.
- ▶ Mettre en place une démarche marque employeur : de l'intérieur vers l'extérieur.
- ▶ Communiquer en interne et en externe pour promouvoir son image.
- ▶ Structurer son process de recrutement de l'analyse du besoin à l'intégration.
- ▶ Définir un plan d'action.

Pré-requis

- ▶ Être doté d'un ordinateur avec une connexion internet, un micro et des enceintes (son).

Programme

- ▶ En présentiel (2 jours) :
 - L'analyse des facteurs contextuels de la situation de l'emploi.
 - La motivation par l'autonomie.
 - L'analyse des facteurs d'attractivité de son établissement.
 - L'élaboration d'une démarche « marque employeur » et la communication à adopter pour son développement.
 - Les dimensions de la démarche « hôpital magnétique ».
 - La structuration et la formalisation de son process de recrutement.
- ▶ En distanciel (1 jour) :
 - La définition d'un plan d'action pour favoriser l'attractivité et professionnaliser la fonction recrutement.

Un travail d'intersession est à prévoir sur l'analyse de l'attractivité de son établissement.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication institutionnelle interne.
- ▶ Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens.

Dispositif d'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique hospitalière

N

La Loi de la transformation publique du 6 août 2019 a rendu obligatoire les plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle.

Afin d'accompagner les établissements adhérents à la mise en œuvre de ces plans, l'ANFH propose une offre en deux volets distincts.

- ▶ Le premier volet organisé en 2 modules a pour objectif de faire un diagnostic puis d'accompagner les acteurs dans la démarche institutionnelle.
- ▶ Le second volet est constitué de trois formations à l'égalité professionnelle à destination de trois publics distincts : les référents Egalité professionnelle et/ou diversité , les agents des services RH et l'encadrement intermédiaire.

Volet 1 :

Module 1 Diagnostic et cadrage de l'accompagnement	Module 2 Accompagnement des acteurs de l'établissement
2 à 4 jours	1 à 3 jours

Volet 2 :

Égalité professionnelle : formation des référents égalité et/ou diversité	Égalité professionnelle : formation des agents des services RH	Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire
2 jours	1 jour	0,5 jour

Accompagnement à la mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

N



ORGANISME

Egaé



DURÉE

Module 1 : 2 à 4 jours

Module 2 : 1 à 3 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
30/01/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation module 1 :

2021-436 (présentiel)

2021-437 (distanciel)

Code prestation module 2 :

2021-438 (présentiel)

2021-439 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

1 580 € TTC par jour



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation des agents des services RH.
- ▶ Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire.
- ▶ Égalité professionnelle : formation des référent-e-s égalité et/ou diversité.

Public

Tout établissement adhérent souhaitant mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations ou souhaitant actualiser sa politique.

Module 1 : Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

Objectif

- ▶ Réaliser un diagnostic quantitatif et qualitatif de l'égalité professionnelle dans l'établissement et préfigurer le plan d'action.

Programme

L'accompagnement prévoit notamment l'accès aux outils suivants, créés par le groupe Egaé :

- ▶ Les chiffres clés de l'égalité dans la Fonction publique hospitalière.
- ▶ L'auto-diagnostic égalité professionnelle.
- ▶ Le Webinaire (1h) sur les enjeux et obligations de l'égalité dans la fonction publique hospitalière.

Le diagnostic peut prendre la forme d'analyses de documents existants, d'un sondage interne, de focus groupes ou d'entretiens avec les personnes ressources.

La préfiguration du plan d'action prend la forme d'une réunion de travail avec les membres de l'établissement.

Module 2 : Accompagnement des acteurs de l'établissement

Objectif

- ▶ Formaliser un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle pour l'établissement, des indicateurs de suivi et des outils de mise en œuvre.

Programme

L'accompagnement prévoit notamment l'accès à un benchmark de l'égalité professionnelle dans la Fonction publique hospitalière et prend la forme de groupes de travail permettant de définir les priorités de l'établissement, à partir des enjeux et contraintes spécifiques de ce dernier.

À l'issue de la formalisation du plan d'action, le groupe Egaé accompagne l'établissement sur sa mise en œuvre à travers la définition d'indicateurs et le suivi de ceux-ci.

Accompagnement à la mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

Module 1 : 4 jours non consécutifs (2 + 1 + 1)
Module 2 : 3 jours non consécutifs (2 + 0,5 + 0,5)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
31/01/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation module 1 :
2021-440 (présentiel)
2021-441 (distanciel)
Code prestation module 2 :
2021-442 (présentiel)
2021-443 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

1 340 € TTC par jour



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation des agents des services RH.
- ▶ Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire.
- ▶ Égalité professionnelle : formation des référent(e)s égalité et/ou diversité.

Public

Tout établissement adhérent souhaitant mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations ou souhaitant actualiser sa politique.

Module 1: Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

Objectif

- ▶ Réaliser un diagnostic et déterminer l'accompagnement adapté à la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle.

Programme

- ▶ Jours 1, 2 et 4 (présentiel) :
 - Les différentes dimensions de la politique d'égalité professionnelle
 - Les enjeux pour les établissements et recensement des politiques existantes.
 - La définition des objectifs, moyens, périmètres, missions, planning et plan de communication.
 - La formalisation de fiches actions et construction d'une fiche action commune.
 - La réflexion sur la communication institutionnelle (leviers, cibles et messages clés).
- ▶ Jour 3 (distanciel, classe virtuelle par ½ journée en sous-groupes) :
 - L'accompagnement sur les travaux menés en intersessions.

Module 2: Accompagnement des acteurs de l'établissement

Objectifs

- ▶ Identifier et maîtriser les modalités de déploiement, de mise en œuvre d'un plan d'action et les modalités de pérennisation de la démarche : suivi interne, indicateurs et procédures d'évaluation.
- ▶ Décliner cette politique de manière pragmatique, adaptée au contexte et enjeux de l'établissement.

Programme

- ▶ Jours 1 et 2 (présentiel) :
 - L'appropriation dans ses missions de RH des actions pour l'égalité femme-homme.
 - La mesure des impacts dans la pratique RH (mixité des métiers, déroulement de carrière, prise de responsabilités, entretien professionnel, procédures recrutement et carrière, ...).
 - L'identification des enjeux pour les établissements en termes d'attractivité et d'image
 - L'identification de ses représentations liées aux différentes dimensions, dans ses missions de manager.
 - Le pilotage du plan d'action : suivi des indicateurs, ajustements des objectifs, plan de communication interne et externe, identification des besoins des acteurs et leviers possibles.
 - Le retour sur les actions mises en place (Plan Do Check Act).
- ▶ Jour 3 (distanciel, 2 classes virtuelles d'une ½ journée en sous-groupes, à M+1 et M+2) :
 - Accompagnement de la rédaction des fiches actions avec points d'étapes.
 - Centralisation de ce qui a été fait : succès, freins, retard, identifications d'actions correctrices et/ou à développer.

Accompagnement à la mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

Module 1 : 3 jours non consécutifs (1 + 2)

Module 2 : 3 jours non consécutifs (1 + 0,5 + 0,5)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 30/01/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation module 1 :
2021-442 (présentiel)
2021-443 (distanciel)

Code prestation module 2 :
2021-442 (présentiel)
2021-443 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

1 340 € TTC par jour



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation des agents des services RH.
- ▶ Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire.
- ▶ Égalité professionnelle : formation des référent(e)s égalité et/ou diversité.

Public

EHPAD n'ayant jamais mené une réflexion sur l'égalité professionnelle.

Module 1: Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

Objectif

- ▶ Réaliser un diagnostic et déterminer l'accompagnement adapté

Programme

- ▶ Jours 1 et 2 (présentiel) :
 - L'engagement de la démarche, définitions des axes de la politique d'égalité professionnelle, cadre réglementaire et intérêts d'agir.
 - L'identification des enjeux juridiques, humains, financiers, « image » de la politique.
 - L'identification sur chacun des axes où se situe l'établissement.
 - L'affinage des critères en lien avec les recommandations de la DGAFP.
 - La définition d'une démarche en lien avec un comité de pilotage (moyens, périmètres, missions, membres, démarche, planning, plan de communication).
- ▶ Jour 3 (distanciel, classe virtuelle par ½ journée en sous-groupes) :
 - La méthodologie pour élaborer le plan d'action avec un comité de pilotage.

Module 2: Accompagnement des acteurs de l'établissement

Objectifs

- ▶ Identifier et maîtriser les modalités de déploiement, de mise en œuvre d'un plan d'action adapté et de pérennisation de la démarche.
- ▶ Accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette démarche de manière pragmatique.

Programme

- ▶ Jours 1 et 2 (présentiel) :
 - La prise de conscience de ses représentations liées aux stéréotypes de genre.
 - Le pilotage du plan d'action : suivi des indicateurs, ajustements des objectifs, plan de communication interne et externe.
 - L'identification des besoins des acteurs en termes de formation et de communication, identification des leviers possibles et des acteurs clés.
- ▶ Jour 3 (distanciel, 2 classes virtuelles d'une ½ journée en sous-groupes, à M+1 et M+2) :
 - Accompagnement de la rédaction des fiches actions avec points d'étapes.

Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire

N



ORGANISME

Itaque



DURÉE

0,5 jour - 3h30



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
14/04/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-20 (présentiel)
2021-21 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

1 125 € TTC (présentiel)
800 € TTC (distanciel)



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

Tout personnel en situation d'encadrement intermédiaire, titulaire ou faisant fonction.

Objectifs

- ▶ Apprendre à repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires.
- ▶ Appliquer et mettre en œuvre la politique d'égalité professionnelle de son établissement.
- ▶ Porter et incarner cette politique égalité.

Programme

- ▶ Repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires.
- ▶ Connaître les principales sphères d'inégalités.
- ▶ Identifier les stéréotypes banalisés et leurs impacts comportementaux au quotidien.
- ▶ Repérer les stéréotypes.
- ▶ Appliquer et mettre en œuvre la politique égalité professionnelle.
- ▶ Connaître la politique égalité : la démarche déployée au sein de son établissement ; ses acteurs, ses outils.
- ▶ Identifier les outils ou actions privilégiés dont doit ou peut se saisir l'encadrement.
- ▶ Se saisir des actions mises en œuvre par l'établissement et contribuer directement à la politique égalité.
- ▶ Porter et incarner la politique égalité
- ▶ Définir et Identifier les enjeux de la notion d'exemplarité en management.
- ▶ Incarner l'égalité pro dans ses postures, arbitrages, communication et organisation.
- ▶ Élaborer mon plan d'action individuel.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation des agents des services RH.
- ▶ Égalité professionnelle : formation des référents égalité et/ou diversité.

Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire

N



ORGANISME

JLO



DURÉE

0,5 jour - 3h30



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
14/04/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-22 (présentiel)
2021-23 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

971 € TTC (présentiel)
750 € TTC (distanciel)



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation des agents des services RH.
- ▶ Égalité professionnelle : formation des référents égalité et/ou diversité.

Public

Tout personnel en situation d'encadrement, y compris personnels médicaux et agents des services RH/formation.

Objectifs

- ▶ Connaître les enjeux en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.
- ▶ Savoir intégrer une politique d'égalité et de mixité dans son service.
- ▶ Savoir réagir face à des inégalités constatées.
- ▶ Savoir développer une dynamique d'équipe autour de l'égalité professionnelle.

Programme

- ▶ Les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- ▶ Prendre conscience de l'impact des stéréotypes sur l'environnement social et professionnel.
- ▶ Intégrer une politique d'égalité et de mixité professionnelle dans son service.
- ▶ Identification des principaux freins à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la FPH et son service.
- ▶ Savoir faire le bilan de l'organisation en prenant en compte l'égalité professionnelle.
- ▶ Identifier les actions qui permettent d'équilibrer le travail des équipes.
- ▶ Savoir réagir face à des inégalités constatées.
- ▶ Savoir repérer les situations potentiellement inégalitaires dans un service.
- ▶ Savoir repérer les propos et comportements discriminatoires ou sexistes.
- ▶ Savoir réagir et mobiliser les acteurs en cas de nécessité.
- ▶ Développer une dynamique d'équipe autour de l'égalité professionnelle.
- ▶ Comprendre les freins et les leviers individuels d'action.
- ▶ Savoir mobiliser l'équipe au quotidien.
- ▶ Intégrer la notion d'exemplarité dans les comportements.
- ▶ Les enjeux de l'égalité pour son centre hospitalier et son service.

Égalité professionnelle : formation des référents égalité et/ou diversité

N



ORGANISME

Itaque



DURÉE

2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
14/04/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-24 (présentiel)
2021-25 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

3 460 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

Tous les agents missionnés ou sur le point d'être missionnés en tant que référent-e égalité dans leur établissement ou sur un territoire donné.

Objectifs

- ▶ Appréhender et comprendre le cadre, les rôles et les missions du-de la référent-e égalité.
- ▶ Contribuer à la construction et au déploiement d'une politique égalité concrète et opérationnelle.
- ▶ Développer sa posture de facilitateur-trice en proximité.
- ▶ Comprendre les enjeux du réseau de référents, et s'y impliquer.
- ▶ Se préparer à l'action.

Programme

- ▶ Cadre de la mission du-de la référent-e.
- ▶ Rôles et missions du-de la référent-e.
- ▶ Contributions du-de la référent-e.
- ▶ Mise en œuvre d'une démarche égalité concrète et opérationnelle
- ▶ Communication & proximité : les clés de la réussite du-de la référent-e.
- ▶ Le-la référent-e : une personne ressource.
- ▶ Mutualiser, capitaliser & pérenniser : les enjeux du réseau de référent-e-s.
- ▶ Préparer son plan d'actions individuel (étapes, objectifs et échéances/moyens nécessaires et priorités/points de vigilance et conditions de réussite).



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation des agents des services RH.
- ▶ Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire.

Égalité professionnelle : formation des référents égalité et/ou diversité

N



ORGANISME

JLO



DURÉE

2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
14/04/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-26 (présentiel)
2021-27 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

2 542 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

Référentes et référents égalité femmes-hommes ou diversité.

Objectifs

- ▶ Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- ▶ Connaître les obligations légales en matière d'égalité femmes-hommes.
- ▶ Savoir établir un état des lieux des inégalités femmes-hommes.
- ▶ Savoir intégrer et piloter une politique d'égalité et de mixité professionnelle.

Programme

- ▶ Connaître les obligations des établissements publics hospitaliers sur l'égalité professionnelle.
- ▶ Connaître le rôle des différents acteurs internes et externes.
- ▶ Connaître les instances de contrôle ou de recours et les sanctions encourues.
- ▶ Savoir établir un état des lieux des inégalités.
- ▶ Savoir réaliser un bilan qualitatif et quantitatif (bilan social, RSC...).
- ▶ Réaliser son autodiagnostic de prévention du sexisme ou de la discrimination.
- ▶ Intégrer et piloter une politique d'égalité et de mixité professionnelle.
- ▶ Savoir informer et sensibiliser à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité.
- ▶ Afficher l'engagement de l'établissement à recruter sans discriminer.
- ▶ Être en mesure d'identifier et de traiter en interne les situations de discriminations.
- ▶ Garantir l'égalité professionnelle dans les processus de RH.
- ▶ Savoir détecter et valoriser les bonnes pratiques.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation des agents des services RH.
- ▶ Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire.

Égalité professionnelle : formation des agent-e-s des services de ressources humaines

N

ORGANISME

Itaque

DURÉE

1 jour

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
14/04/2025

RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-28 (présentiel)
2021-29 (distanciel)

COÛT DE LA FORMATION

1 820 € TTC

MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

+ VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire.
- ▶ Égalité professionnelle : formation des référent(e)s égalité et/ou diversité

Public

Tous les agents des services de ressources humaines, ou des services centraux d'administration ou de gestion portant les missions RH au sein de l'établissement.

Objectifs

- ▶ Comprendre les enjeux et les impacts du cadre légal de l'égalité professionnelle sur la gestion des RH.
- ▶ Intégrer efficacement la politique égalité dans le quotidien de l'établissement et du service RH.
- ▶ Initier et accompagner le déploiement de la démarche égalité.
- ▶ Incarner l'égalité dans les pratiques RH.
- ▶ Se préparer à l'action.

Programme

- ▶ Maîtriser et comprendre le cadre légal.
- ▶ Les lois, décrets et accords relatifs à l'égalité professionnelle.
- ▶ Les impacts des évolutions législatives sur la GRH.
- ▶ Sécuriser les risques de contentieux.
- ▶ Aborder la politique égalité dans une vision systémique et une recherche d'efficacité.
- ▶ Identifier ou intégrer l'égalité pro dans les process, pratiques et outils internes impactant ou cadrant la gestion des RH.
- ▶ Identifier les liens entre les nombreuses obligations, les différents processus et outils RH.
- ▶ Déployer une démarche égalité structurée, participative et pérenne.
- ▶ Organiser et contribuer à la mise en place de la démarche en interne.
- ▶ Co-construire la politique égalité de son établissement.
- ▶ Déployer et accompagner la démarche.
- ▶ Incarner l'égalité dans les pratiques RH.
- ▶ La notion d'exemplarité.
- ▶ Posture et communication.
- ▶ Planifier pour se projeter sereinement.
- ▶ Plan d'action / de déploiement de la démarche (étapes, objectifs et échéances / acteurs / priorités / points de vigilance et conditions de réussite).

N.B. : si la session est organisée en intra, le plan d'action sera formalisé collectivement. Il pourra être considéré comme un objectif collectif ou un axe du projet de service.

Égalité professionnelle : formation des agent-e-s des services de ressources humaines

N



ORGANISME

JLO



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
14/04/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-30 (présentiel)
2021-31 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

1 321 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

Agentes et agents des services de ressources humaines.

Objectifs

- ▶ Comprendre les enjeux et les impacts du cadre légal de l'égalité professionnelle sur la gestion des RH :

Programme

- ▶ Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour un service de ressources humaines :
 - les différents concepts et définitions ;
 - les principaux freins à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
 - les enjeux de l'égalité pour la société et les employeurs.
- ▶ Connaître les fondements juridiques et les obligations de l'administration :
 - connaître les principales lois au niveau national et européen concernant l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe ;
 - connaître l'accord du 30/11/18 dans la fonction publique ;
 - connaître les obligations des établissements publics hospitaliers sur l'égalité professionnelle ;
 - connaître et mobiliser les différents acteurs internes et externes ;
 - connaître les instances de contrôle ou de recours et les sanctions encourues par les employeurs.
- ▶ Savoir intégrer l'égalité professionnelle dans les processus de gestion des ressources humaines :
 - savoir identifier l'ensemble des processus existants et en réaliser un bilan ;
 - savoir intégrer l'égalité dans les processus de recrutement, de formation, de promotion, de rémunération, de santé au travail... ;
 - savoir prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité, savoir se positionner dans le processus de prévention et veille ;
 - savoir accompagner le référent interne à l'égalité professionnelle ;
 - savoir orienter et informer les agents.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire.
- ▶ Égalité professionnelle : formation des référent(e)s égalité et/ou diversité.

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail

N



ORGANISME

Formavenir performance



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2 + 2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
10/08/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-96 (présentiel)
2023-97 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

4 620 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants.
- ▶ Comment être membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe.
- ▶ Développer la cohésion d'équipe.

Public

Tout professionnel exerçant au sein d'une équipe et auprès d'un public.

Objectifs

- ▶ Accompagner le développement du pouvoir agir des individus dans leur environnement de travail par une prise de conscience de la dimension émotionnelle et de son positionnement dans un collectif.
- ▶ Comprendre les déterminants sociaux et de santé influençant les compétences relationnelles.
- ▶ Identifier ses caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité).
- ▶ Recenser les situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle (notamment celles générant du stress, voire de la détresse professionnelle), analyser ses modes de fonctionnement et ses points de sensibilité, comprendre ses ressentis.
- ▶ Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif.
- ▶ Évaluer ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- ▶ Projeter sa contribution au sein d'un collectif sur la base de ressources identifiées, les exprimer avec bienveillance envers soi-même et envers l'autre.
- ▶ Réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe, dans la relation hiérarchique et celle avec les usagers. Contribuer à l'évolution du collectif.

Programme

- ▶ Les déterminants sociaux et de santé : de quoi parle-t-on ? Exemples de facteurs protecteurs et de facteurs de risques.
- ▶ Les enjeux du développement des compétences relationnelles en structures sanitaires et médico-sociales.
- ▶ L'identification des caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité...).
- ▶ Le fonctionnement, les rouages d'une réaction émotionnelle et sa manifestation en situation professionnelle.
- ▶ Recensement des situations professionnelles récurrentes développant une telle réaction.
- ▶ L'appropriation des outils et méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif (communication, gestion de conflit, méthode de résolution de problèmes...).
- ▶ L'évaluation de ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes émotionnellement impliquantes.
- ▶ La projection de sa contribution au sein d'un collectifs sur la base des ressources identifiées.
- ▶ L'importance de réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipes, dans la relation hiérarchique et celle avec les usagers.
- ▶ La contribution à l'évolution du collectif.

Une intersession de 3 semaines est à prévoir et un travail d'intersession sera proposé.

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail

N



ORGANISME

OBEA



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2 + 2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
10/08/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-99 (présentiel)
2023-100 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

5 836 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants.
- ▶ Comment être membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe.
- ▶ Développer la cohésion d'équipe.

Public

Tout professionnel exerçant au sein d'une équipe et auprès d'un public.

Objectifs

- ▶ Comprendre les déterminants (sociaux, santé, ...) influençant les compétences relationnelles.
- ▶ Identifier les principales caractéristiques de ces compétences.
- ▶ Prendre conscience de son fonctionnement interne, ses émotions et ses besoins.
- ▶ Appréhender les outils et méthodes pour optimiser les relations professionnelles et permettre à la fois de s'exprimer et de renforcer l'efficacité collective.
- ▶ Tirer avantage de ses propres ressources et de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe et dans ses relations professionnelles.
- ▶ Contribuer à l'évolution du collectif.

Pré-requis

- ▶ Avoir complété et retourné le test de positionnement en amont de la formation.

Programme

- ▶ Les déterminants influençant les compétences relationnelles : équilibre vie pro / perso, QVT, problèmes de santé, Covid, ...
- ▶ L'intelligence émotionnelle, le leadership et la créativité.
- ▶ La prise de conscience de son fonctionnement interne, de ses émotions et de ses besoins pour aller à la rencontre de l'autre (dont l'écoute active).
- ▶ L'optimisation des relations professionnelles au service de l'efficacité collective (les bases de la communication positive en situation professionnelle et la compétence relationnelle).
- ▶ L'évaluation de ses ressources individuelles et ses compétences relationnelles dans le travail en équipe et dans ses relations.
- ▶ L'identifier des jeux relationnels, éviter les pollutions.

Une intersession de 4 semaines est à prévoir.

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail

N



ORGANISME

Synergies DCF



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2 + 2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
27/08/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-102 (présentiel)
2023-103 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

5 248 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants.
- ▶ Comment être membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe.
- ▶ Développer la cohésion d'équipe.

Public

Tout professionnel exerçant au sein d'une équipe et auprès d'un public, quel que soit le type d'établissement.

Objectifs

- ▶ Comprendre les déterminants sociaux et de santé influençant les compétences relationnelles.
- ▶ Identifier ses caractères principaux
- ▶ Recenser ses situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle.
- ▶ Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif.
- ▶ Évaluer ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- ▶ Réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe.

Programme

- ▶ L'identification de ses caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité...).
- ▶ Le recensement des situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle, l'analyse de ses modes de fonctionnement et ses points de sensibilité, comprendre ses ressentis.
- ▶ L'élaboration de sa cartographie émotionnelle personnalisée.
- ▶ L'appréhension des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif.
- ▶ L'utilisation du Modèle transactionnel de la gestion du stress pour identifier ses propres ressources en gestion de stress et adopter une communication bienveillante pour réduire et prévenir les situations de stress.
- ▶ L'évaluation de ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- ▶ L'identification de ses potentiels et savoir faire des forces de nos difficultés.
- ▶ Le SEPS : syndrome d'épuisement professionnel des soignants.
- ▶ Les cinq familles de stratégies efficaces de régulation émotionnelle des émotions positives.
- ▶ La Régulation et les moyens permettant de tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe, dans la relation hiérarchique et celle avec les usagers.
- ▶ Contribuer à l'évolution du collectif.
- ▶ La communication bienveillante et positive.

Une intersession de 3 semaines est à prévoir.

Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

N



ORGANISME

Anaxis Santé



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
17/08/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-85 (présentiel)
2023-86 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

2 545,20 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers.
- ▶ Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants.

Public

Professionnels de santé, psychologues, travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés, ... en établissement sanitaire, social ou médico-social.

Objectifs

- ▶ Appréhender les multiples dimensions du suicide afin de déterminer un socle commun de connaissance.
- ▶ Identifier la nature des déterminants de la crise suicidaire et repérer les facteurs déclenchants d'un passage à l'acte.
- ▶ Appréhender la prévention du risque suicidaire chez un patient/résident et la gestion d'un passage à l'acte.
- ▶ Orienter le patient vers les ressources adaptées en inscrivant sa pratique dans un travail en réseau sur son territoire.

Pré-requis

- ▶ Exercer des fonctions cliniques et/ou disposer d'une expérience en prévention du suicide auprès des publics.

Programme

- ▶ Les multiples dimensions du suicide : cadres contextuel et législatif, enjeux de santé publique.
- ▶ La crise suicidaire : les facteurs et signes d'alerte, le suicide et la souffrance du patient / résident / personne concernée, la dynamique suicidaire...).
- ▶ La prévention du risque suicidaire et la gestion d'un passage à l'acte : les conduites à tenir en prévention et face à la crise suicidaire.
- ▶ L'orientation du patient : ressources et travail en réseau.
- ▶ Focus sur le travail institutionnel.

Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

N



ORGANISME

Infor Santé



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
10/08/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-88 (présentiel)
2023-89 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

2 268 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers.
- ▶ Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants.

Public

Tous les professionnels de santé et psychologues ainsi que les personnels (travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés, assistants de service social, etc.), volontaires et susceptibles d'être au contact d'une population à risque suicidaire au sein des établissements sanitaires (dont unités sanitaires en milieu pénitentiaire), sociaux et médico-sociaux.

Objectifs

- ▶ Acquérir des connaissances communes sur le suicide, les populations les plus à risque, le réseau de prévention et de prise en charge.
- ▶ Repérer des signes de risque suicidaire chez un individu.
- ▶ Utiliser des techniques relationnelles pour adapter sa communication.
- ▶ Évaluer la gravité des signes par rapport à l'urgence suicidaire.
- ▶ Orienter vers les ressources adaptées - éviter un risque de rupture de prise en charge.
- ▶ Inscrire ses activités dans un travail en réseau sur son territoire : articuler ses actions avec les ressources et les dispositifs.

Programme

- ▶ Questionner les représentations.
- ▶ Le contexte : notions clés et état des lieux.
- ▶ La crise suicidaire : les types de crise, l'évolution, l'évaluation de la crise.
- ▶ Les facteurs de risques.
- ▶ Sémiologie des états suicidaires.
- ▶ Les signes avant-coureurs.
- ▶ Les clés de la relation soignant / soigné.
- ▶ Les techniques relationnelles.
- ▶ La juste distance.
- ▶ Focus sur l'entretien avec le patient / usager.
- ▶ Alerter : qui prend en charge, dans quelle(s) situation(s) ?
- ▶ Les dispositifs existants au niveau national.

Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales

N



ORGANISME

Association Transfaire



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
12/09/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-24 (présentiel)
2023-25 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

4 660 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Bienveillance des personnes accueillies.
- ▶ Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.
- ▶ La communication non verbale dans la relation patient / soignant.

Public

Professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux.

Objectifs

- ▶ Savoir définir les violences intrafamiliales.
- ▶ Connaître le contexte législatif et son environnement juridique.
- ▶ Identifier les différentes formes de violences intrafamiliales, leurs processus et comprendre leurs répercussions.
- ▶ Comprendre et acquérir les connaissances nécessaires au repérage et à la prise en charge des enfants et adultes victimes.
- ▶ Savoir évaluer avec des outils cliniques spécifiques une victime.
- ▶ Être en capacité de repérer les mécanismes d'installation des rapports violents dans la famille.
- ▶ Savoir écouter et communiquer pour permettre aux victimes de s'exprimer.
- ▶ Connaître les réseaux des partenaires professionnels internes et externes.
- ▶ Conseiller et orienter efficacement les victimes.
- ▶ Participer à l'élaboration d'un plan d'action applicable dans son établissement.

Programme

- ▶ L'état des lieux des violences conjugales et intrafamiliales :
 - l'historique et la définition des violences intrafamiliales et familiales ;
 - l'évolution des mœurs et de la loi en matière de violences conjugales et intrafamiliales en France ;
 - l'actualisation législative, statistiques et politiques publiques dans le domaine de la protection des victimes de violences intrafamiliales ;
 - le cadre légal et réglementaire de la lutte contre les violences intrafamiliales ;
 - les profils socio-professionnels des victimes, auteurs et modes opératoires.
- ▶ Les connaissances et savoir-faire dans l'évaluation et l'accompagnement :
 - le repérage des violences conjugales chez les enfants et adultes victimes et l'évaluation clinique et outils spécifiques ;
 - les facteurs de risque individuels, contextuels et psychotrauma ;
 - le retentissement des violences conjugales ;
 - les répercussions des violences intrafamiliales chez l'enfant ;
 - l'évaluation du danger ;
 - les enjeux de la révélation chez l'enfant et l'adulte ;
 - les ressources locales.
- ▶ La prise en charge des adultes victimes de violences conjugales et des enfants victimes de violences intrafamiliales :
 - le parcours judiciaire des victimes ;
 - la prise en charge des victimes ;
 - les modalités de prise en charge des victimes : axes et objectifs thérapeutiques ;
 - le développement de moyens de prise en charge ;
 - la posture relationnelle et accompagnement ;
 - les outils et références pour les professionnels ;
 - les protocoles, procédures et articulations ;
 - le réseau, les référents et les partenaires locaux.

Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
14/09/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-26 (présentiel)
2023-27 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

3 785 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Bien-être des personnes accueillies.
- ▶ Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.
- ▶ La communication non verbale dans la relation patient / soignant.

Public

Professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux.

Objectifs

- ▶ Construire et s'approprier des outils qui permettent de structurer, évaluer et faire progresser les pratiques.
- ▶ Identifier les ressorts de la violence conjugale et intrafamiliales, les politiques publiques et le cadre juridique.
- ▶ Appréhender les répercussions sur le plan physique et psychologique de la victime et son entourage.
- ▶ Repérer les signes de violence, comprendre les attentes des victimes et les obstacles à leur prise de parole.
- ▶ Établir une communication de confiance avec la victime pour favoriser la verbalisation des faits subis à travers les outils d'entretien adaptés.
- ▶ Identifier les étapes et modalités de la prise en charge d'une victime de violence conjugale et intrafamiliale.
- ▶ Connaître et mobiliser les acteurs internes et externes notamment les réseaux et partenaires locaux afin d'orienter efficacement les victimes.

Programme

- ▶ La violence conjugale : de quoi s'agit-il juridiquement ?
- ▶ Le processus et la dynamique de la domination et de la violence conjugale.
- ▶ L'identification des conséquences de la violence sur la victime et son entourage.
- ▶ Les techniques de communication et la posture pour un soutien efficace des victimes :
 - l'intervention : principes et repères ;
 - l'entretien de dépistage, les méthodes et les outils de conduite d'entretiens, l'évaluation et la traçabilité, les mesures à mettre en place, le suivi et la prise en charge.
- ▶ Retour sur les travaux d'intersession :
 - Qui sont les partenaires sur mon secteur ?
 - Quel est le rôle de chacun ?
 - Comment travailler en coordination pluridisciplinaire ? Avec quels outils ?
- ▶ Formalisation du plan d'action au regard des pistes d'amélioration identifiées avec indicateurs de bonnes pratiques.

Un travail d'intersession est à prévoir sur la présentation des guides d'entretien élaborés et l'évaluation.

Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignants, les familles, les proches et les aidants

N



ORGANISME

Antidote Expertise



DURÉE

3 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 10/08/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2023-147



COÛT DE LA FORMATION

3 537,50 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail.
- ▶ Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.
- ▶ La bienveillance des personnes accueillies.
- ▶ La communication non verbale dans la relation patient/soignant.
- ▶ Mobiliser l'humour en situation professionnelle.

Public

Professionnels du soin, de l'accompagnement et administratifs dans les structures sanitaires, médico-sociales et sociales.

Objectifs

- ▶ Identifier les enjeux et impacts de la communication sur la relation de soin et d'accompagnement.
- ▶ Déceler les attentes et les besoins des différents usagers.
- ▶ Comprendre le processus de communication interpersonnelle.
- ▶ Adapter sa communication aux conditions matérielles et techniques.
- ▶ Appréhender le droit à l'information du patient/résident et la place des tiers.
- ▶ Situer les valeurs et les principes de la communication.
- ▶ Adopter une posture professionnelle adaptée dans une cohérence d'équipe.
- ▶ Prendre en compte les mécanismes psychologiques des usagers et des professionnels.
- ▶ S'entraîner à la communication dans des situations difficiles.

Programme

- ▶ Les enjeux de la communication soignant/soigné (ou professionnel/usager).
- ▶ Le panorama des situations emblématiques du 1^{er} accueil à la sortie de l'utilisateur.
- ▶ Les besoins et les attentes des usagers (patients, famille, aidants, proches).
- ▶ La définition, schéma de la communication et principes de communication interpersonnelle (techniques de communication et outils).
- ▶ Les conditions matérielles et techniques en présentiel ou distanciel.
- ▶ La communication et droit à l'information de l'utilisateur.
- ▶ La place des tiers dont la personne de confiance.
- ▶ La gestion des situations complexes.
- ▶ Les principes de confiance, secret professionnel, confidentialité des données personnelles.
- ▶ Les valeurs et l'éthique dans la communication soignant/soigné.
- ▶ Le travail en équipe interprofessionnelle pour une communication cohérente.
- ▶ La posture professionnelle, attitudes en entretien et communication non violente.
- ▶ L'approche psycho-comportementale dans les relations interpersonnelles impactant la communication.
- ▶ Les pratiques de communication avec le patient (la personne accompagnée), la famille ou l'aidant (entraînement par simulation).

Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignants, les familles, les proches et les aidants

N



ORGANISME

Elide Formation



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 10/08/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2023-149



COÛT DE LA FORMATION

2 970 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

Les professionnels du soin, de l'accompagnement et les administratifs du sanitaire, du médico-social et du social.

Objectifs

- ▶ Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les usagers.
- ▶ Reconnaître la dimension humaine de la communication pour favoriser l'alliance thérapeutique.

Programme

En 2 jours, cette formation résolument concrète permet d'aller à l'essentiel :

- ▶ d'abord, une prise de conscience sur soi et sa communication en tant que professionnel ;
- ▶ puis, un changement de regard sur l'autre (l'utilisateur), ses comportements, ses difficultés ;
- ▶ et enfin, au travers de cette prise de conscience et ce changement de regard, installer et expérimenter de nouvelles façons de communiquer au service d'une relation plus humaine et apaisée.
- ▶ Moi et l'autre : deux acteurs qui communiquent et créent la relation :
 - MOI, le professionnel : « comment je communique » ? Qui je suis ? Comment et avec quoi je me mets en relation avec l'utilisateur ? Quelles sont mes limites ? ...
 - L'AUTRE, la personne soignée, la famille et proches, l'aidant, mon collègue, mon équipe : Connaissance, droits, respect et accueil de l'autre singulier, différent, en souffrance.
- ▶ La relation à l'autre, la relation comme un soin à part entière : « Être » en relation :
 - la communication verbale et non-verbale ;
 - la congruence, l'empathie, le non-jugement : les postures de l'écoute active ;
 - le processus de la communication non violente.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail.
- ▶ Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.
- ▶ La bientraitance des personnes accueillies.
- ▶ La communication non verbale dans la relation patient/soignant.
- ▶ Mobiliser l'humour en situation professionnelle.

Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignants, les familles, les proches et les aidants

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
10/08/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-145



COÛT DE LA FORMATION

3 435 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail.
- ▶ Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.
- ▶ La bientraitance des personnes accueillies.
- ▶ La communication non verbale dans la relation patient/soignant.
- ▶ Mobiliser l'humour en situation professionnelle.

Public

Professionnels du soin, de l'accompagnement et administratifs.

Objectifs

- ▶ Améliorer les techniques de communication dans la relation entre les professionnels et les usagers du système de santé.
- ▶ Appréhender la réglementation relative au droit à l'information, à la personne de confiance
- ▶ Acquérir les principes fondamentaux et les valeurs favorisant une communication harmonieuse.
- ▶ Connaître et utiliser les modes de communication et leur impact dans la relation.
- ▶ Connaître et utiliser les bases de la communication non violente, de l'écoute active, de l'attitude empathique et de la notion de présence thérapeutique.
- ▶ Déceler les attentes et les besoins des usagers à chacune des phases clés de la relation.
- ▶ Repérer et évaluer les mécanismes de défense et les sources de tensions dans les interactions professionnels-usagers.
- ▶ Recenser les situations professionnelles récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- ▶ Adapter sa communication aux conditions de l'interaction, physiques ou distancielles.
- ▶ Inscire son activité dans une cohérence d'équipe.
- ▶ Dédier du temps d'échanges en amont et en aval de situations sensibles afin d'adopter un discours cohérent avec les usagers.

Programme

- ▶ La réglementation relative aux droits à l'information et à la personne de confiance.
- ▶ Les principes fondamentaux et les valeurs favorisant une communication harmonieuse.
- ▶ Les attitudes facilitatrices d'une communication harmonieuse pour une posture adaptée.
- ▶ L'utilisation de la communication verbale/non verbale et leur impact dans la relation de soins et d'accompagnement.
- ▶ Les enjeux et modalités de mise en œuvre de la communication non violente.
- ▶ La notion de présence thérapeutique permettant de faciliter d'adhésion et l'alliance thérapeutique.
- ▶ L'identification des attentes et besoins des différents usagers à chacune des phases clés de la relation.
- ▶ Le repérage et l'évaluation des mécanismes de défense et les sources de tension dans les interactions entre professionnels et usagers.
- ▶ Le recensement des situations professionnelles récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- ▶ L'adaptation de sa communication aux conditions matérielles et techniques de l'interaction.
- ▶ L'inscription de son activité dans une cohérence d'équipe.
- ▶ L'importance du partage de temps d'échanges en amont et en aval des situations sensibles à l'évolution du collectif.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents et jeunes patients

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
10/08/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-94 (présentiel)
2023-95 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

3 840 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers.
- ▶ Bienveillance des personnes accueillies.
- ▶ Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.
- ▶ La communication non verbale dans la relation patient / soignant.

Public

Tout professionnel intervenant dans le parcours de jeunes patients en oncologie.

Objectifs

- ▶ Identifier les spécificités de ce public.
- ▶ Connaître le parcours de soin du patient et les moments-clés de la prise en charge.
- ▶ Accompagner le jeune patient dès l'annonce du diagnostic et aux différentes phases de son parcours de soin.
- ▶ Développer des compétences psychosociales : communication, écoute, ...
- ▶ Évaluer ses mécanismes de défense.
- ▶ Adapter sa posture et interagir selon une juste proximité auprès des publics et des familles.
- ▶ Reconnaître les mécanismes de protection et d'adaptation du patient atteint de cancer, de la famille et de l'entourage.
- ▶ Participer à la coordination de parcours de soin et du projet de soin personnalisé, contribuer à éviter les fractures de parcours éducatifs ou professionnels.

Programme

- ▶ L'identification des spécificités de ce public
- ▶ Les rappels des orientations des plans cancer 2 et 3 et de l'instruction DGOS du 30 mai 2016.
- ▶ La prise en compte des besoins médicaux et psychosociaux des adolescents et jeunes patients.
- ▶ Comment favoriser les accès aux services spécialisés tout au long du parcours de soins ?
- ▶ L'importance d'un accompagnement adapté et individualisé (à toutes les étapes de prise en charge).
- ▶ Les besoins d'informations, d'aide, de confiance, de respect, les questionnements et interrogations du jeune patient et de son entourage.
- ▶ Les compétences psychosociales et les techniques de communication adaptée au jeune patient et à sa famille.
- ▶ La conduite d'entretien, l'empathie, les attitudes de Porter.
- ▶ Le soutien psychologique apporté au jeune et à sa famille et la mise en œuvre de la relation d'aide.
- ▶ Les propositions de temps de rencontres entre jeunes et les ateliers d'ETP et d'animation.
- ▶ L'éprouvé psychologique du professionnel dans la durée et la gestion des situations complexes.
- ▶ Les relais possibles, espaces de parole, ressources disponibles dans l'accompagnement des professionnels.
- ▶ Les modalités permettant de trouver la bonne posture et d'adapter son attitude aux différents interlocuteurs
- ▶ Quelle place donner à la famille dans la relation ?
- ▶ La prévention et la gestion des situations difficiles (replis, colères, tensions, conflits, objections fortes).
- ▶ Les mécanismes de protection des adolescents et jeunes patients et de leur entourage Comment les reconnaître et les prendre en compte dans l'accompagnement individualisé du jeune et de sa famille ?
- ▶ La coordination de parcours de soin et du projet de soins personnalisé.

Un test de positionnement est à prévoir.