

Plan d'actions régionales 2026 Île-de-France



Éditorial



Les instances régionales et l'équipe Anfh Île-de-France sont heureuses de vous proposer le Plan d'Actions Régionales 2026. L'Anfh Île-de-France poursuit le développement de son offre de formation et d'accompagnement dans l'objectif de toujours mieux soutenir les dynamiques de formation des établissements de la Fonction Publique Hospitalière.

Le Plan d'actions régionales 2026 (PAR2026) se veut être un outil simple, capitalisant les offres de formation, les dispositifs et outils auxquels les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux peuvent accéder. Il a vocation à proposer une offre clé en main résultat d'une concertation et d'une implication des administrateurs régionaux, des responsables et gestionnaires formation des établissements, des experts métiers des établissements adhérents, et de l'équipe de l'Anfh Île-de-France.

La finalité de ce travail est de permettre aux agents de la Fonction Publique Hospitalière d'une part de répondre au maintien et au développement des compétences individuelles et collectives et, d'autre part, d'optimiser et de sécuriser le processus achat dans le respect de la commande publique, tout en permettant aux établissements un accès aux fonds mutualisés.

Cette année, le PAR se compose de 3 axes :

- Axe 1 : Ressources humaines et développement des compétences
- Axe 2 : Prise en charge du patient et du résident
- Axe 3 : Offre personnel médical

Et d'une partie « dispositifs thématiques » dans laquelle vous retrouverez une offre associant formation, accompagnement tels que la gestion de secondes parties de carrière, accompagnement RH et compétences, Égalité professionnelle, Cyberdéfense, Développement durable...

Des modifications sont à noter :

- Contrairement aux précédents, le PAR 2026 est annualisé,
- Les actions de Formation Classiques deviennent les actions de formation **inter-établissements**,
- Les actions de Formation Délocalisées deviennent les actions de formation **intra-établissement** (ou GHT)
- Une centralisation de tous les outils ANFH allant de « LA ForMuLE » au Baromètre social...
- Une page vous permettant d'avoir une visibilité sur les marchés « à venir »

Avec le PAR, l'ANFH est pleinement dans son rôle d'accompagnement des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux dans le cadre de leur démarche d'amélioration continue des compétences et de la qualité des soins des patients et de l'accompagnement des usagers.

Notre offre a vocation à évoluer, nous comptons sur vous pour nous faire part de vos besoins nouveaux afin de permettre à l'Anfh Île-de-France d'améliorer son offre de formations et de services.

L'équipe reste à votre écoute pour vous accompagner dans l'optimisation de cette offre et vous aider dans son déploiement. En espérant que ce nouveau plan d'actions régionales répondra aux attentes de vos établissements.

Thierry DAMAS, Président régional 2025
Malika MELIANI, Déléguée régionale Île-de-France 2025

Sommaire plan d'actions régionales 2026

• Nos valeurs à votre service depuis 50 ans	6
• Une équipe à votre service	8
• Une équipe dédiée à votre écoute : le pôle Actions régionales	10
• Les actions de formation régionales	12
• Les modalités de remboursement des frais de déplacement des stagiaires	14
• LA ForMuLE : un outil pour faciliter et sécuriser les commandes de formations des établissements	17
• La plateforme « e-formations »	18
• Glossaire du Digital Learning	19
• e-MULTI+	20
• Le Baromètre Social	22
• Marchés de formation à venir	23

AXE 1 - Ressources humaines et développement des compétences 25

• Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique.	28
• Animer une formation à distance	30
• Développer la cohésion d'équipe	31
• Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité	34
• Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail	36
• Formateur interne - Les fondamentaux de la formation interne	39
• Se perfectionner en tant que formateur interne	41
• Formation d'adaptation à l'emploi - Adjoint des cadres hospitaliers (ACH)	47
• Formation d'adaptation à l'emploi - Assistant médico-administratif (AMA)	48
• Formation d'adaptation à l'emploi - Technicien hospitalier – Technicien supérieur hospitalier (TH-TSH)	49
• Formation des maîtres d'apprentissage	50
• Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FPH	51
• Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail	52
• Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS	53
• Travailler avec l'intelligence artificielle (IA)	59
• ESAT - Créer et adapter des écrits professionnels en norme facile à lire et à comprendre (FALC)	61

Sommaire plan d'actions régionales 2026

AXE 2 - Prise en charge du patient et du résident 63

- Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique. 67
- AFGSU 69
- Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignants, les familles, les proches et les aidants 70
- Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale 73
- Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble 74
- Bienveillance, de l'intention à la pratique 76
- Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels 78
- Sensibilisation sur l'APP dans les établissements de la FPH 80
- Construire efficacement la stratégie des APP au sein de son établissement et en assurer le déploiement 81
- Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en EHPAD et en USLD 82
- Droits des patients et des résidents 85
- Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs 86
- Prévenir, gérer et évaluer une situation de violence 88
- Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées 92
- Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes 94
- Prise en soins des personnes en situation de handicap et de polyhandicap en FAM et MAS 96
- Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales 97
- Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents et jeunes patients 99
- Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter 100

Axe 3 - Offre personnel médical 103

- L'offre de formation de l'ANFH pour les médecins 107
- Entretien professionnel annuel des médecins 108
- Le français pour les médecins peu francophones : Améliorer son français écrit et oral 111
- Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits 112
- Parcours manager médical 118
- Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose 119
- Liste des formations ouvertes aux médecins 121

Sommaire plan d'actions régionales 2026

Dispositifs thématiques	123
• Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique	126
• Dispositif 4C : Des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière	128
• Accompagnement RH	130
• Dispositif entretien professionnel	132
• Dispositif d'accompagnement et de reconversion professionnelle RECOPRO à destination des agents	148
• Dispositif Cyberdéfense	150
• Dispositif Développement durable	152
• Dispositif Situations sanitaires exceptionnelles (SSE)	156
• Management hospitalier	158
• Parcours de formation pour les encadrants de la FPH	161
• Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH	188
• Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique hospitalière	189
• Psychiatrie : accompagner la professionnalisation du soin	193
• Dispositif Qualité de vie au travail	204
• Initiation aux techniques de l'hypnose	221
• Gérer son stress par l'auto-hypnose	224
• L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique	227

Sommaire plan d'actions régionales 2026



Nos valeurs à votre service depuis 50 ans

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



Le paritarisme

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



La proximité

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



La solidarité

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

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



Une équipe à votre service

Encadrement



Malika MELIANI

Déléguée régionale

☎ 01 53 82 87 80

✉ m.meliani@anfh.fr



Marie-Claire LOUIS

Déléguée régionale adjointe

☎ 01 53 82 87 99

✉ mc.louis@anfh.fr

Les assistantes



Valéria FARESE

☎ 01 53 82 82 31

✉ v.farese@anfh.fr



Véronique BONET

☎ 01 53 82 87 88

✉ v.bonet@anfh.fr

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



Malika AL MOUTAOUAKIL

☎ 01 53 82 84 92

✉ m.almoutaouakil@anfh.fr



Lucie CAUVIN

☎ 01 53 82 84 94

✉ l.cauvin@anfh.fr



Alexis ETHUIN

☎ 01 53 82 87 89

✉ a.ethuin@anfh.fr



Aurélie GRENIER

☎ 01 53 82 82 38

✉ a.grenier@anfh.fr



Jessica MENDY

☎ 01 53 82 87 86

✉ j.mendy@anfh.fr



Dina MARTINS

☎ 01 53 82 87 81

✉ d.martins@anfh.fr



David MEN

☎ 01 53 82 87 87

✉ d.men@anfh.fr



Samia KESSAB

☎ 01 53 82 87 98

✉ s.kessab@anfh.fr



Viviane SOUMBOU

☎ 01 53 82 87 97

✉ v.soumbou@anfh.fr

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



Sandra MENDES

☎ 01 53 82 82 34
✉ s.mendes@anfh.fr



David MEN

☎ 01 53 82 87 87
✉ d.men@anfh.fr



Sokunthea SIV

☎ 01 53 82 87 85
✉ s.siv@anfh.fr

Les conseillers en charge des actions régionales



Stéphanie ABOUT

Conseillère formation
☎ 01 53 82 84 96
✉ s.about@anfh.fr

Les conseillers en dispositifs individuels – en charge des congés de formation professionnelle, de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), des bilans de compétences et du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)



Manal ABDELLI

Conseillère en dispositifs individuels
☎ 01 53 82 82 36
✉ m.abdelli@anfh.fr



Élise MONTI TREMBLEAU

Conseillère en gestion de fonds
☎ 01 53 82 84 91
✉ e.monti@anfh.fr



Esther GUILLAUME

Conseillère formation
☎ 01 53 82 87 95
✉ e.guillaume@anfh.fr



Patricia COLET

Conseillère en gestion de fonds
☎ 01 53 82 87 83
✉ p.colet@anfh.fr



Olivia SAMBIN

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



Wassime AKHTAR

Conseiller formation
☎ 01 53 82 87 92
✉ w.akhtar@anfh.fr



Mustapha LEKBIR

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



Elisabeth VASS

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



Julie CAVADINI

Conseillère en gestion de fonds
☎ 01 53 82 87 82
✉ j.cavadini@anfh.fr



Lucie CAUVIN

Conseillère en gestion de fonds
☎ 01 53 82 84 94
✉ l.cauvin@anfh.fr

Une équipe dédiée à votre écoute : le pôle Actions régionales

Les missions du pôle Actions régionales



Sécuriser vos achats de formation

- ▶ En respectant les procédures d'achats publics.
- ▶ En associant des experts métiers issus de vos établissements pour chaque nouvelle thématique développée.
- ▶ En allégeant les formalités administratives grâce aux outils mis à disposition : notamment LA ForMuLE, l'outil de commande en ligne.



Vous aider à optimiser votre plan de formation

- ▶ En vous proposant un accompagnement individualisé pour une utilisation optimale de notre offre au regard de votre plan de formation.
- ▶ En diversifiant les modalités de mise en œuvre : dans nos locaux et au sein de votre établissement.
- ▶ En vous permettant d'aller au-delà de ce que prévoit votre cotisation annuelle versée à l'Anfh.



Apporter une expertise en ingénierie de formation

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

Pour toute information sur l'offre de formation et les dispositifs :

- ▶ Stéphanie About : s.about@anfh.fr
- ▶ Wassime Akthar : w.akhtar@anfh.fr
- ▶ Esther Guillaume : e.guillaume@anfh.fr

Pour toute question sur la planification, les inscriptions et les prises en charge :

- ▶ Lucie Cauvin : l.cauvin@anfh.fr
- ▶ Julie Cavadini : j.cavadini@anfh.fr



Les actions de formation régionales

Un service exclusivement réservé aux établissements adhérents à l'Anfh.

Une offre de formation proposée et financée sur les fonds mutualisés de l'Anfh Île-de-France ou sur le plan de formation des établissements

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

Formations inter-établissements

● Quel besoin ?

Vous devez former quelques agents.

● Quel type de formations ?

Toutes les formations présentes sur le Plan d'Actions Régionales, exception faites de celles portant la mention « prise en charge uniquement sur le Plan ».

● Avec qui ?

Des professionnels de divers établissements.

● Où ?

Dans les locaux de l'ANFH Ile-de-France ou dans des salles mises à disposition par la délégation.

● Quel financement ?

Sur les fonds mutualisés ANFH, exception faite des praticiens hospitaliers pour lesquels la prise en charge se fait sur les fonds de la formation médicale de l'établissement.

Modalités pratiques :

- ▶ **Toute formation inter ou intra démarrée sur une modalité doit être poursuivie sur la même modalité** : une formation débutée en présentiel ne peut pas être suivie en distanciel.
- ▶ L'inscription de vos agents se fait en ligne sur **la plateforme** <https://iledefrance.eanfh.com>
- ▶ L'inscription, une fois faite sur la plateforme, **vaut confirmation**.
- ▶ L'ANFH vous transmet, avant le début de la formation : la convocation, la fiche programme ainsi que le formulaire de remboursement. **Ces documents sont à transmettre à vos agents**.
- ▶ Pour être prise en compte, toute annulation doit se faire sur la plateforme en ligne, **au moins deux semaines avant le début de la formation**. Vous avez la possibilité de remplacer un agent par un autre, il vous suffit d'en informer préalablement l'ANFH.
- ▶ Si une session n'apparaît plus sur la plateforme d'inscription, vous pouvez contacter un conseiller du pôle Actions régionales afin de vérifier s'il reste des places disponibles.

Les actions de formation régionales

Formations intra-établissement

- **Quel besoin ?**
Vous devez former au moins 8 agents.
- **Quel type de formations ?**
Toutes les formations présentes sur le Plan d'Actions Régionales, exception faite de celles portant la mention « prise en charge uniquement sur le Plan ».
- **Avec qui ?**
Les professionnels de votre établissement / GHT / GCSMS / établissements adhérents limitrophes.
- **Où ?**
Dans vos locaux, ou dans une salle louée par vos soins.
- **Quel financement ?**
Sur les fonds mutualisés Anfh, exception faite des praticiens hospitaliers pour lesquels la prise en charge se fait sur les fonds de la formation médicale de l'établissement.

Modalités pratiques :

- ▶ **Toute formation inter ou intra démarrée sur une modalité doit être poursuivie sur la même modalité** : une formation débutée en présentiel ne peut pas être suivie en distanciel.
- ▶ Les demandes se font via le **formulaire de demande téléchargeable** sur notre site internet, et disponible en page 15.
- ▶ Une fois complété, tamponné et signé il est à renvoyer à iledefrance.formation@anhf.fr au plus tard :
 - **Le 28/11/2025 : pour les demandes du 1^{er} semestre 2026.**
 - **Le 29/05/2026 : pour les demandes du 2^{ème} semestre 2026.**
- ▶ Un courrier de validation des accords de prise en charge vous sera envoyé par l'ANFH.
- ▶ L'accord de prise en charge **vaut pour l'année civile en cours**. En cas de report sur l'année suivante, une nouvelle demande doit être faite auprès de la délégation. Les dates arrêtées avec l'organisme de formation ainsi que la liste des inscrits doivent être impérativement transmises à l'ANFH.
- ▶ Si un mois avant la session, le minimum requis de 8 agents n'est pas atteint, vous pouvez reporter la session avec l'organisme et nous communiquer les nouvelles dates.
- ▶ Pour toute annulation, il est impératif d'informer l'organisme et l'ANFH **au plus tard 2 semaines avant le début de la formation**. Passé ce délai, l'ANFH se réserve le droit de vous demander de régler la facture sur vos fonds propres.

Les modalités de remboursement des frais de déplacement des stagiaires

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

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

Attention

Toute demande de remboursement pour une formation réalisée en 2025 reçue après le 10 janvier 2026 ne pourra être traitée.

1. Remboursement des frais de restauration

Pour les formations organisées dans les locaux de la délégation :

Les déjeuners doivent être organisés par les stagiaires et seront pris en charge par l'Anfh dans la limite de 20 € par journée de formation. La délégation met également à la disposition des agents un équipement pour chauffer leurs plats.

Pour les formations intra :

Seules les demandes de remboursement des stagiaires issus d'un établissement qui n'accueille pas la formation pourront être remboursées, dans la limite de 20 € par jour de formation, et uniquement sur présentation des justificatifs.

2. Remboursement des frais de déplacement

Pour les déplacements en transports en commun :

Références : Décret n° 92-566 du 25 juin 1992, décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, arrêté du 3 juillet 2006 tel que modifié par l'arrêté du 26 février 2019.

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

Pour les déplacements en véhicule personnel :

Le remboursement est effectué en fonction de la puissance fiscale du véhicule. La fourniture de la photocopie de la carte grise du véhicule est impérative.

Puissance administrative (en CV)	Jusqu'à 2000 km	De 2001 à 10 000 km	Après 10 000 km
Véhicule de 5 CV et moins	0,32	0,40	0,23
Véhicule de 6 CV et 7 CV	0,41	0,51	0,3
Véhicule de 8 CV et plus	0,45	0,55	0,32

Formulaire de demande d'action intra-établissement ou GHT

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

ÉTABLISSEMENT

Nom de l'établissement d'accueil de la formation:

Code de l'établissement:

Nom de la personne référente:

Téléphone:

E-mail:

Cachet de l'établissement:

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

Attention, en dessous de 8 agents présents (ou 5 agents en distanciel), les frais pédagogiques pourront être imputés sur votre plan de formation.

1. Titre

Organisme choisi :

Nombre de personnes pressenties pour suivre cette formation :

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

-
-

Nombre de sessions demandées :

2. Titre

Organisme choisi :

Nombre de personnes pressenties pour suivre cette formation :

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

-
-

Nombre de sessions demandées :

3. Titre

Organisme choisi :

Nombre de personnes pressenties pour suivre cette formation :

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

-
-

Nombre de sessions demandées :

Les outils Anfh



LA ForMuLE : un outil pour faciliter et sécuriser les commandes de formations des établissements

Notre engagement :

Accompagner les adhérents en matière d'achat de formation dans le respect des règles définies par le Code de la commande publique.

Centrale d'achat de prestations de formation, l'Anfh est compétente pour lancer des appels d'offres et contractualiser des marchés de prestations de formation, de développement professionnel continu (DPC) et d'accompagnement pour le compte de ses adhérents.

L'Anfh libère ainsi les établissements de la FPH de leur obligation de mise en concurrence pour une partie de leurs achats. En effet, la mise en concurrence ayant déjà été faite par l'ANFH, les établissements en sont dispensés et peuvent directement passer leurs commandes.

Le cadre contractuel est sécurisant et adapté aux modalités d'organisation des formations, la volumétrie des achats de formation à l'ANFH permet la négociation de conditions contractuelles favorables aux établissements, comme les conditions d'annulation par exemple.

LA ForMuLE (pour « Les Achats de FORMation MUTualisés en Ligne pour les Établissements adhérents de l'ANFH ») propose trois services majeurs :

- ▶ Avoir connaissance de l'offre de formation achetée par l'ANFH ;
- ▶ Rechercher en toute autonomie une formation répondant à un besoin identifié, avec des critères de recherche adaptés : thème, durée, éligibilité au DPC, public cible, objectifs de formation, modalités d'animation, etc. ;
- ▶ Passer commande, de façon dématérialisée, directement auprès des organismes de formation, sans avoir besoin de conduire une mise en concurrence. Ces organismes ayant également accès à LA ForMuLE, ils reçoivent les commandes et accusent réception via l'outil.

Opérationnelle depuis septembre 2020, LA ForMuLE est comprise dans l'offre de services proposée aux adhérents de l'ANFH. À ce titre, elle est accessible à tout adhérent, sans surcoût ni formalité autre qu'une demande d'ouverture de compte par la direction de l'établissement. Elle intègre des fonctionnalités de suivi des commandes et de modification de ces dernières, en cas de report ou d'annulation.

Vous souhaitez avoir accès à LA ForMuLE ?

Contactez le conseiller formation référent de votre établissement.

La plateforme « e-formation »



Afin de s'adapter aux changements dans les pratiques et usages et répondre au mieux aux besoins des agents hospitaliers, l'Anfh met à la disposition de ses adhérents une plateforme de formation à distance nommée e-formation : <https://e-formation.anfh.fr>

Chaque établissement adhérent dispose d'un profil « Gestionnaire établissement » lui permettant de gérer en toute autonomie les droits d'accès de ses agents aux différents contenus disponibles.

Des guides utilisateurs ainsi que des tutoriels en ligne sont disponibles pour faciliter l'appropriation de la plateforme.

Cette plateforme regroupe 3 types de contenus :

- ▶ Des **contenus libres d'accès**, accessibles directement depuis la page d'accueil de la plateforme.
Ils ne nécessitent pas la création d'un compte pour l'apprenant :
 - ils sont répartis en 3 catégories : COVID, soin et soutien RH ;
 - « tout public », ils s'adressent à l'ensemble des agents ;
 - ils contiennent des ressources pédagogiques internes et externes à l'Anfh, tels que des Webinaires, des teasers, des contenus à suivre à l'intérieur de la plateforme, Serious Games en ligne...
- ▶ Des **contenus en auto-inscription**.
La création d'un compte est nécessaire pour l'apprenant au préalable :
 - ils s'adressent aux agents des établissements adhérents, aux administrateurs Anfh et aux partenaires Anfh ;
 - ils regroupent des contenus d'information et de sensibilisation élaborés par l'Anfh et auxquels l'apprenant s'inscrit par lui-même ;
 - ils ne nécessitent pas de suivi administratif en termes de participation et d'assiduité.
- ▶ Des **contenus en inscription institutionnelle**.
La création d'un compte est nécessaire pour l'apprenant au préalable :
 - ils s'adressent aux agents des établissements adhérents, aux administrateurs Anfh et aux partenaires Anfh ;
 - ils regroupent des contenus de formation élaborés par l'Anfh et auxquels l'apprenant est inscrit par son établissement ou sa délégation Anfh ;
 - ils permettent un suivi administratif en termes de participation et d'assiduité.

Un catalogue numérique des contenus est mis à jour régulièrement sur la plateforme.

Pour plus d'information, contactez votre conseiller formation référent.

Glossaire du Digital Learning

- ▶ **Asynchrone** : Modalité d'échange d'informations en différé via des modes de communication ne nécessitant pas de connexion simultanée (ex : forum, e-mail, etc.).
- ▶ **Blended Learning (formation hybride, mixte ou multimodale)** : Approche pédagogique qui combine plusieurs modalités de formation : en présentiel et à distance, individuelle ou en groupe. La partie distancielle peut être synchrone ou asynchrone (ex : une formation présentielle peut être complétée par un module e-learning qui servira de prérequis au présentiel).
- ▶ **Chat (sur la plateforme e-formations de l'Anfh)** : Lieu virtuel de rencontre et de discussion à l'intérieur d'une session de formation permettant aux apprenants d'échanger en mode texte de manière asynchrone ou synchrone.
- ▶ **Classe inversée** : Engage l'idée d'inversion des logiques de répartition des activités. La théorie est suivie par les apprenant(es) en distanciel. Les exercices et mises en œuvre sont réalisés lors des temps en présentiel avec les formateurs.
- ▶ **Digital Learning** : Désigne la présence du numérique dans l'ensemble des parcours de formation (du contenu de formation au processus de formation). Il peut être intégré à toutes les modalités pédagogiques (présentielle, distancielle, synchrone, asynchrone) et également dans tous les types de techniques de formation (expositive, participative, auto réactive, tutorée, etc.).
- ▶ **E-Learning (contraction d'Electronic Learning : apprentissage électronique)** : Fait partie intégrante du Digital Learning. Il s'agit d'un mode d'apprentissage à distance synchrone ou asynchrone par voie numérique (ordinateur, tablette ou smartphone) mettant à disposition des apprenants des contenus pédagogiques via internet ou un réseau intranet.
- ▶ **Micro Learning (micro-apprentissage)** : Apprentissage spécifique et court dans le temps (de 30 secondes à 3 minutes).
- ▶ **Mobile Learning (ou M-Learning)** : Apprentissage en mobilité diffusé via un appareil portatif (mobile, tablette, PC portable). La formation est suivie depuis n'importe quel lieu géographique et au moment choisi par l'apprenant. Les formations proposées répondent généralement aux critères du Micro Learning et épousent les codes du format web.
- ▶ **Module E-Learning** : Unité de formation qui répond à un ensemble d'objectifs pédagogiques. Elle est définie par un public, des pré-requis, une durée, un contenu. Plusieurs modules peuvent former un parcours de formation.
- ▶ **Serious Games (jeux sérieux)** : Applications informatiques, dont l'objectif est de combiner à la fois des aspects utilitaires (Serious) tels, de manière non exhaustive, l'enseignement, l'apprentissage, la communication, ou encore l'information, avec des ressorts ludiques issus du jeu vidéo (Game). Il s'agit d'une forme particulière d'e-learning qui utilise les outils et les codes du jeu vidéo mais avec un objectif « sérieux / ludique » qui a pour but de s'écarter du simple divertissement attendu d'un jeu vidéo. Par exemple, ils amènent les apprenants à acquérir des compétences, à identifier une problématique, à se sensibiliser sur un sujet précis.
- ▶ **Social Learning** : Désigne tous les dispositifs qui permettent d'ajouter une dimension sociale à la formation à distance dans le but d'augmenter la motivation et l'engagement des apprenants. Il s'agit d'une forme particulière d'e-learning qui regroupe plusieurs types de dispositifs tels que :
 - **Classe virtuelle (simulation d'une classe réelle)** : Modalité de formation synchrone qui permet d'organiser, grâce à des outils informatiques et via internet, des sessions de formation par petits groupes à une date et heure précise auprès d'apprenants éloignés géographiquement. Elle est participative car son but est de permettre les échanges entre les apprenants et les formateurs. Par conséquent, le nombre de participants doit être limité pour permettre à tous de participer.
 - **MOOC (Massive Online Open Course : cours en ligne ouvert massivement)** : Cours en ligne, gratuit (concernant l'inscription. En revanche, la validation des acquis donnant lieu à la délivrance d'un certificat peut s'avérer payante) et ouvert à tous. Il est généralement dispensé par une université ou un autre établissement de formation et s'organise souvent en plusieurs semaines. Un ou plusieurs formateurs est (sont) disponible(s) pendant toute sa durée pour animer les échanges et offrir du feedback aux apprenants.
 - **Webinaire/webinar (contraction de « web » et de « séminaire »)** : Modalité de formation synchrone qui permet d'organiser, grâce à des outils informatiques et via internet, des sessions de formation. Le webinaire est transmissif et s'apparente dans son format à un cours magistral : par conséquent, il pourra accueillir de nombreux apprenants.
- ▶ **Synchrone** : Modalité d'échange d'informations en direct. Dans une formation synchrone, l'échange avec les autres d'apprenants ou avec les formateurs s'effectue en temps réel (ex : par chat, par vidéoconférence, par téléphone, etc.).
- ▶ **Teaser** : Bande annonce vidéo, créée pour présenter et lancer une nouvelle formation.

Extraits du Catalogue des contenus e-learning disponibles sur e-formations.anfh.fr

e-MULTI+



DURÉE

- ▶ Module de prérequis pour les agents estimé à 45 minutes
- ▶ Parcours pour les agents estimé à 3h30
- ▶ Parcours pour les animateurs estimé à 2h30 et 3h30



MODALITÉ

Format mixte

Contexte

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

Ce dispositif est accessible selon les trois modalités suivantes :

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

1. Parcours pour les agents

Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel

Module 100% e-learning

Public visé

Tout public.

Objectif

Comprendre son environnement professionnel et le déroulement de sa carrière.

Programme

- ▶ **UE1. Découverte des métiers de la FPH**
Les différentes familles de métiers : personnel soignant, administratif, achat-logistique, qualité hygiène environnement...
- ▶ **UE2. S'identifier en tant qu'agent de la FPH**
Les notions d'échelon, grade, corps, catégorie...
- ▶ **UE3. Cartographie de l'hospitalisation en France**
Les chiffres-clés des établissements de la FPH en France, les différents secteurs (sanitaire, social, médico-social).
- ▶ **UE4. Financement de l'établissement hospitalier et du médico-social**
Les principales dépenses et les modes de financement.
- ▶ **UE5. Fonctionnement général de l'hôpital**
La réglementation et les évolutions législatives, la gouvernance (EHPAD et CH) et les instances.
- ▶ **UE6. Définir les étapes de sa carrière**
Exemple d'évolution de carrière, en tant qu'agent de la FPH.
- ▶ **UE7. Identifier ses droits**
Les droits et obligations prévus pour les agents de la FPH.
- ▶ **UE8. Le bulletin de salaire**
Décryptage du bulletin de salaire, des primes et des cotisations.

DURÉE ESTIMÉE : 3 h 30.

2. Parcours pour les animateurs

Animer en présentiel enrichi de médias

Module 100% e-learning

Public visé

Animateur(s) interne(s) aux établissements.

Objectif

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

Prérequis pour les animateurs

Avoir suivi le parcours « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel ».

DURÉE ESTIMÉE : 3 h 30 / 100 % en ligne.

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

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

DURÉE ESTIMÉE : 2 h 30.

3. Parcours pour les animateurs

Animer en multimodal

Module 100% e-learning

Public visé

Animateur(s) interne(s) aux établissements.

Objectif

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

Prérequis pour les animateurs

Avoir suivi le parcours « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel ».

DURÉE ESTIMÉE : 3 h 30 / 100 % en ligne.

Déroulement de la session e-MULTI+ animée en multimodal

Les agents suivent un court module de prérequis (DURÉE ESTIMÉE : 45 min), puis bénéficient d'une séance en présentiel pour tester et consolider leurs acquis avec un animateur.

À l'image d'un jeu télévisé ludique, les stagiaires testent et échangent sur leurs acquis avec l'animateur, dans une logique de « classe inversée ».

Le Baromètre Social

Le baromètre social a pour but de réaliser un état des lieux du climat social au travers d'un ou plusieurs questionnaires axé(s) sur les différents facteurs constitutifs de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail : l'organisation et les conditions de travail, les relations au sein de l'équipe, avec les patients, les résidents, l'encadrement....

Le Baromètre Social constitue la première phase d'une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail. Il permet de disposer d'un état des lieux précis de la perception des agents de leur quotidien de travail et ainsi d'identifier les facteurs de risques et les leviers d'amélioration de la QVCT.

Sur cette base, l'établissement pourra élaborer une politique QVCT adaptée et mettre en œuvre des actions ciblées dans une optique d'amélioration des conditions de travail.



Le Baromètre Social, quelle temporalité?

- ▶ Le Baromètre Social peut être déclenché, à tout moment, en fonction de la temporalité de l'établissement (lancement projet QVCT, projet de changement organisationnel ou matériel...).
- ▶ 4 à 6 semaines avant l'enquête, il est nécessaire de communiquer sur la démarche pour inciter les agents à répondre.
- ▶ La durée de l'enquête s'étend de 3 à 4 semaines ponctuées de relances afin de favoriser une participation large des agents.
- ▶ Les résultats de l'enquête sont disponibles, immédiatement, après la clôture de l'enquête via la plateforme en ligne.
- ▶ Il est recommandé de renouveler l'enquête du Baromètre Social tous les 3 ans environ, afin de mesurer l'impact des actions mises en œuvre, et d'en faire un véritable outil d'animation d'une politique QVCT.

Vous êtes intéressé ?

Contactez le conseiller formation référent de votre établissement

Marchés de formation à venir



AXE 1 Ressources Humaines & Développement des compétences

- ▶ Être tuteur de stagiaires paramédicaux
- ▶ Conduite en toute sécurité et éco-responsable



AXE 2 Prise en charge du patient et du résident

- ▶ Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non binaires.
 - ▶ La communication non verbale dans la relation patient-soignant.
 - ▶ Communication thérapeutique – Améliorer sa communication et la relation de soin.
 - ▶ Contribuer à la santé et à la protection des enfants.
 - ▶ Découvrir les enjeux et évoquer le don d'organes et de tissus à l'hôpital.
 - ▶ Élaborer et participer à un programme d'éducation thérapeutique du patient.
 - ▶ Gestion du stress.
 - ▶ Infirmier correspondant du service d'aide médicale urgente (SAMU).
 - ▶ Initiation à la méditation de pleine conscience.
 - ▶ Premiers secours en santé mentale (PSSM).
 - ▶ Devenez secouriste en santé mentale.
 - ▶ Prise en charge palliative dont l'accompagnement de la fin de vie.
 - ▶ Accompagner les travailleurs d'ESAT à l'utilisation des réseaux sociaux.
-
- ▶ Bureautique (financement exclusivement sur le plan de formation de l'établissement).





Axe 1

**Ressources
humaines
et développement
des compétences**

Sommaire axe 1 Ressources humaines & développement des compétences

• Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique.	28
• Animer une formation à distance - Formavenir performances	30
• Développer la cohésion d'équipe - Capitan	31
• Développer la cohésion d'équipe - Com-scape	32
• Développer la cohésion d'équipe - Un rôle à jouer	33
• Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité - Formavenir performances	34
• Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité - Synergies DCF	35
• Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail - Formavenir performances	36
• Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail - Obea	37
• Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail - Synergies DCF	38
• Formateur interne	39
Les fondamentaux de la formation interne - CESIFORM	39
Les fondamentaux de la formation interne - Lefebvre Dalloz Compétences	40
• Se perfectionner en tant que formateur interne	41
Module 1 : Utiliser les techniques et outils d'animation permettant l'instauration d'une dynamique de groupe – CESIFORM	41
Module 1 : Utiliser les techniques et outils d'animation permettant l'instauration d'une dynamique de groupe – Lefebvre Dalloz Compétences	42
Module 2 : Utiliser les techniques de communication et d'interaction : Consolider sa prise de parole – CESIFORM	43
Module 2 : Utiliser les techniques de communication et d'interaction : Consolider sa prise de parole – Lefebvre Dalloz Compétences	44
Module 3 : Savoir s'adapter dans le cadre de ses missions de formateur interne – CESIFORM	45
Module 3 : Savoir s'adapter dans le cadre de ses missions de formateur interne – Lefebvre Dalloz Compétences	46
• Formation d'adaptation à l'emploi Adjoint des cadres hospitaliers (ACH) - Convergences ou Nove Concept	47
• Formation d'adaptation à l'emploi - Assistant médico-administratif (AMA) - Convergences ou Nove Concept	48
• Formation d'adaptation à l'emploi - Technicien hospitalier – Technicien supérieur hospitalier (TH-TSH) - Nove Concept .	49
• Formation des maîtres d'apprentissage - Multi-attributaire	50
• Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FPH - Antidote expertise	51
• Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail - CNEH	52
• Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS	53
Module 1 : Les impacts de la formation sur la vie professionnelle et personnelle – Démeter santé	53
Module 1 : Les impacts de la formation sur la vie professionnelle et personnelle – IRFA Évolution	54
Module 2 : Les temps d'apprentissage – Démeter Santé	55
Module 2 : Les temps d'apprentissage – IRFA Évolution	56
Module 3 : Les compétences « cœur métier soignant » – Démeter Santé	57
Module 3 : Les compétences « cœur métier soignant » – IRFA Évolution	58

Sommaire axe 1 Ressources humaines & développement des compétences

• Travailler avec l'intelligence artificielle (IA) - Démeter santé	59
• Travailler avec l'intelligence artificielle (IA) - Formavenir performances	60
• ESAT - Créer et adapter des écrits professionnels en norme facile à lire et à comprendre (FALC) - Axe Formation Insertion	61

Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique.

Vous trouverez ci-dessous une **liste non exhaustive** des contenus en libre accès, disponibles sur la plateforme e-formation <https://e-formations.anfh.fr>.

Mise à jour en avril 2025

Vidéos

« Pourquoi travailler ? Nouveaux outils pour la motivation individuelle et collective »

Durée : 4 min 43

Capsules pédagogiques

« Anfh Dispositifs individuels »

Durée : 4 min

« Bien formuler sa demande de formation »

Durée : 3 min 20

« Sensibilisation à des méthodes de pédagogie active » :

- ▶ La simulation.
- ▶ La place du jeu dans la pédagogie.
- ▶ Apprentissage distanciel et Transformation numérique.
- ▶ Les nouveaux outils au service de la pédagogie.

Formations e-learning

« **La formation digitale dans la fonction publique hospitalière** » composée de 16 modules répartis en 2 chapitres :

- ▶ Planifier et gérer la dématérialisation.
- ▶ Transmettre efficacement en distanciel.

Durée estimée : environ 2h30 pour l'ensemble des modules.

« **Nouvel arrivant au sein d'un service formation – Parcours de base** » avec 6 séquences :

- ▶ La réglementation.
- ▶ L'organisation et le fonctionnement de l'ANFH.
- ▶ L'activité de collecte, de gestion et de mutualisation des fonds.
- ▶ L'offre de services de l'ANFH.
- ▶ La mise en œuvre opérationnelle des dispositifs individuels.
- ▶ Le développement professionnel continu des professionnels de santé.

Durée estimée : 45 minutes

« **Parcours RH** » avec 4 modules e-learning et une classe virtuelle :

- ▶ Les fondamentaux de la gestion administrative du personnel.
- ▶ La gestion de l'absentéisme.
- ▶ La gestion du temps de travail.
- ▶ La gestion de l'assurance chômage.

Durée estimée : environ 2h30 pour l'ensemble des modules et une classe virtuelle d'1h30.

Parcours de formation « Maître d'apprentissage » dans la fonction publique hospitalière

- ▶ Module 1 : Appréhender le cadre juridique de l'apprentissage dans la FPH.
- ▶ Module 2 : Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant.
- ▶ Module 3 : Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle.
- ▶ Module 4 : Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.
- ▶ Module 5 : Se préparer à la certification.

Durée : 1h40 (5 modules de 20 minutes)

Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel

- ▶ Module 1 : Rappel du cadre réglementaire et des enjeux liés à l'entretien professionnel dans la fonction publique hospitalière.
- ▶ Module 2 : La mise en œuvre de l'entretien professionnel : les étapes clés et les écueils à éviter.

Durée : 40 minutes (20 minutes par module)

Se préparer à son entretien professionnel

- ▶ Comprendre et préparer son entretien professionnel.

Mobil-learning

Durée : 10 minutes

Animer une formation à distance



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

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



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
En blended learning :
2023-4
En distanciel : 2023-5



COÛT DE LA FORMATION

En blended learning :
2 579 € TTC
En distanciel :
2 250 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Format mixte ou distanciel

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 et 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) :
 - l'introduction de la formation : qu'est-ce qu'être formateur aujourd'hui ?
 - l'atelier créatif individuel ;
 - l'atelier de simulation.
- ▶ 2 modules e-Learning (4h30) :
 - la posture du formateur ;
 - la théorie des apprentissages et les principes de l'andragogie appliqués au distanciel ;
 - la motivation et l'accompagnement de l'apprenant.
- ▶ Présentiel (1 jour) :
 - le retour sur les apports du e-learning ;
 - l'atelier d'identification des adaptations nécessaires du présentiel au distanciel ;
 - les méthodes et outils ;
 - les critères permettant le passage du format présentiel au distanciel ;
 - comment se positionner avec ses propres formations ?

Développer la cohésion d'équipe

 **ORGANISME**
Capitan

 **DURÉE**
2 jours

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Jusqu'au 05/01/2029

 **SUR LA ForMuLE**
Code prestation :
2024-104

 **COÛT DE LA FORMATION**
3 500 € TTC
Hors frais formateur

 **MODALITÉ**
Présentiel

Public

Tout agent de la Fonction Publique Hospitalière et tout personnel médical, en ciblant dans la mesure du possible des professionnels exerçant ensemble dans une même équipe. La participation de l'encadrement est souhaitable.

Objectifs

- ▶ Renforcer la cohésion d'équipe et la collaboration interprofessionnelle.
- ▶ Comprendre les biais cognitifs et leur impact sur les erreurs humaines.
- ▶ Sensibiliser à l'impact des facteurs humains sur la dynamique d'équipe.
- ▶ Aborder les effets du stress sur la performance et la collaboration.
- ▶ Identifier l'impact des interruptions et du multitâche sur le travail collectif.
- ▶ Expérimenter des stratégies de gestion des conflits, notamment à travers la CNV et la méthode DESC.

Programme

Phases de positionnement de l'établissement et des agents :

- ▶ Réunion de cadrage.
- ▶ Réunion préparatoire avec les participants.
- ▶ Envoi et analyse de questionnaires individuels d'analyse des besoins.

Jour 1 :

- ▶ Prendre du recul et établir un diagnostic partagé.
- ▶ Vivre de l'intérieur les postures de compétition et de collaboration (Jeu XY).
- ▶ L'approche Team Management System :
 - la notion de « préférences de fonctionnement dans le travail » ;
 - les fonctions internes de toute équipe ;
 - le positionnement de chaque membre de l'équipe sur la Roue TMS.
- ▶ Savoir établir un diagnostic partagé :
 - analyse des points de convergence, de divergence et de leurs raisons ;
 - priorisation des enjeux et axes de travail.
- ▶ Affronter ses peurs et d'oser le dire :
 - méthode OSBD (simulations, échanges en plénière).

Intersession (3 à 6 semaines)

Jour 2 :

- ▶ Définir orientations, actions et outils visant à développer la cohésion de son équipe.
- ▶ Savoir renforcer l'identité collective.
- ▶ Optimiser la relation de confiance.
- ▶ Mobiliser les techniques de communication appropriées et utiliser des techniques de soutien mutuel.
- ▶ Formaliser un plan de progrès collectif pour les 6 prochains mois.

Développer la cohésion d'équipe

 **ORGANISME**
Com-scape

 **DURÉE**
1 jour

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Jusqu'au 05/01/2029

 **SUR LA ForMuLE**
Code prestation :
2024-102

 **COÛT DE LA FORMATION**
4 340 € TTC
Hors frais formateur

 **MODALITÉ**
Présentiel

Public

Tout agent de la Fonction Publique Hospitalière et tout personnel médical, en ciblant dans la mesure du possible des professionnels exerçant ensemble dans une même équipe. La participation de l'encadrement est souhaitable.

Objectifs

- ▶ Renforcer la cohésion d'équipe et la collaboration interprofessionnelle.
- ▶ Comprendre les biais cognitifs et leur impact sur les erreurs humaines.
- ▶ Sensibiliser à l'impact des facteurs humains sur la dynamique d'équipe.
- ▶ Aborder les effets du stress sur la performance et la collaboration.
- ▶ Identifier l'impact des interruptions et du multitâche sur le travail collectif.
- ▶ Expérimenter des stratégies de gestion des conflits, notamment à travers la CNV et la méthode DESC.

Programme

Avant la formation :

- ▶ Positionnement de l'établissement : diagnostic précis des besoins de l'équipe soignante et des attentes de l'établissement en termes de cohésion d'équipe.
- ▶ Positionnement des agents : questionnaire en ligne pour recueillir des données plus détaillées et individuelles sur la perception des dynamiques d'équipe.

Animation de la formation selon le cycle suivant est répété trois fois dans la journée, avec des thématiques et activités adaptées à chaque séquence. Une synthèse est réalisée à la fin de la formation pour consolider les apprentissages :

Escape game et debriefing (1h15)

- ▶ Mise en situation ludique pour expérimenter les notions clés choisies en amont. Ces jeux ne sont pas des jeux de rôles.
- ▶ Analyse collective des dynamiques et des interactions de l'équipe.

Ateliers ludopédagogiques (45 min) :

- ▶ Activités pratiques en sous-groupes pour approfondir les compétences et stratégies liées aux thématiques choisies.

Post formation :

- ▶ Accès à un espace membre en ligne contenant des fiches de synthèse, des podcasts, des vidéos, régulièrement alimentés sur les thématiques abordées lors de la formation.
- ▶ Mise en place de quelques défis ludopédagogiques sur le lieu de formation.
- ▶ Mise en place d'outils facteurs humains en équipe possible sur demande.

Développer la cohésion d'équipe

 **ORGANISME**
Un rôle à jouer

 **DURÉE**
2 jours

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Jusqu'au 05/01/2029

 **SUR LA ForMuLE**
Code prestation :
2024-106

 **COÛT DE LA FORMATION**
3 300 € TTC
Hors frais formateur

 **MODALITÉ**
Présentiel

Public

Tout agent de la Fonction Publique Hospitalière et tout personnel médical, en ciblant dans la mesure du possible des professionnels exerçant ensemble dans une même équipe. La participation de l'encadrement est souhaitable.

Objectifs

- ▶ Renforcer la collaboration au sein des équipes dans les établissements de la Fonction Publique Hospitalière.
- ▶ Identifier les mécanismes de la cohésion.
- ▶ Connaître ses biais de perception et ses croyances limitantes.
- ▶ Développer son intelligence émotionnelle.
- ▶ Mobiliser des techniques de communication appropriées et utiliser des techniques de soutien.
- ▶ Développer un esprit d'équipe en s'appuyant sur l'intelligence collective.

Programme

Phases de positionnement de l'établissement et des agents :

- ▶ Méthodologie du recueil des besoins auprès des commanditaires (Entretiens téléphoniques ou visio d'à peu près 1h).

Jour 1 :

- ▶ Les mécanismes de la cohésion et l'intelligence émotionnelle
- ▶ Animation fondée sur des exercices issus du théâtre, mises en situation, saynètes, ateliers :
 - les freins à une communication de qualité ;
 - l'assertivité ;
 - mieux communiquer dans une situation tendue ou conflictuelle, l'écoute active.

Jour 2 :

- ▶ Mettre en place une relation efficace, positive et bienveillante avec ses collègues.
- ▶ Construction d'un plan d'actions.

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

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



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation

En blended learning :
2023-7
En distanciel : 2023-8



COÛT DE LA FORMATION

En blended learning :
2 460 € TTC
En distanciel :
2 400 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Format mixte ou distanciel

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) :
 - les 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 ?

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité



ORGANISME

Synergies DCF



DURÉE

3 jours non consécutifs :
2 jours présentiel
1 jour distanciel



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 27/08/2027



SUR LA ForMuLE

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



COÛT DE LA FORMATION

En blended learning :
3 450 € TTC
En distanciel :
3 600 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Format mixte ou distanciel

Public

DRH, Professionnels en charge du 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.

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2 + 2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-96

En distanciel : 2023-97



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 360 € TTC

En distanciel : 4 360 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible.

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 collectif sur la base des ressources identifiées.
- ▶ L'importance de réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe, 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



ORGANISME

Obea



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2 + 2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-99

En distanciel : 2023-100



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 720 € TTC

En distanciel : 4 800 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

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'identification des jeux relationnels et des phénomènes de «pollution».

Une intersession de 4 semaines est à prévoir.

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail



ORGANISME

Synergies DCF



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2 + 2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 27/08/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-102

En distanciel : 2023-103



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 400 € TTC

En distanciel : 4 400 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible

Public

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

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.

Formateur interne

Les fondamentaux de la formation interne

ORGANISME

Cesiform

DURÉE

4 jours

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 27/02/2028

SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-631

COÛT DE LA FORMATION

4 780 € TTC
Hors frais formateur

MODALITÉ

Présentiel

Public

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

Objectifs

- ▶ Connaître les principes clés de la pédagogie des adultes (andragogie).
- ▶ Concevoir et préparer une action de formation.
- ▶ S'approprier les principes de la formation en distanciel.
- ▶ Déterminer son profil d'animateur.
- ▶ Mettre en œuvre les différents temps d'une action de formation.
- ▶ Développer sa capacité à faire évoluer sa pratique en adoptant une posture réflexive.

Programme

Jour 1 :

- ▶ Les besoins de l'apprenant adulte.
- ▶ Le cahier des charges / fiche pédagogique.
- ▶ Les attentes et les besoins de formation.
- ▶ La rédaction des objectifs pédagogiques précis et réalistes.
- ▶ La chronologie des thématiques abordées et les contenus clés.
- ▶ Les techniques d'animation appropriées : focus sur les techniques actives clés : jeux, quizz, jeux de rôle, travaux de groupe, méthodes de créativité, méthodes de production, ...
- ▶ Les supports d'animation.
- ▶ Les modalités d'évaluation.

Jour 2 :

- ▶ Les principes généraux de la recherche documentaire.
- ▶ Les principes pédagogiques de la formation en distanciel.
- ▶ Les outils numériques de formation en classe virtuelle, en e-learning.
- ▶ Les outils pédagogiques à mobiliser en distanciel (plateformes interactives type Wooclap®, Canva®, Genail.ly®).

Jour 3 :

- ▶ Le profil d'animateur.
- ▶ L'introduction d'une action de formation, les techniques clés de communication de l'animateur, les méthodes actives d'animation, la conclusion et l'évaluation d'une action de formation.
- ▶ La grille d'observation d'animation d'une formation.

Jour 4 :

- ▶ La consolidation de ses acquis.

Formateur interne

Les fondamentaux de la formation interne



ORGANISME

Lefebvre Dalloz
Compétences



DURÉE

2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 29/02/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-632



COÛT DE LA FORMATION

4 800 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

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

Objectifs

- ▶ Comprendre et mettre en application les principes de l'apprentissage des adultes.
- ▶ Savoir démarrer et embarquer.
- ▶ Adapter sa posture et les différentes techniques d'animation.
- ▶ Utiliser l'arsenal oratoire et gérer son auditoire.

Programme

Jour 1 :

- ▶ Motivation et apprentissage :
 - andragogie, motivation et neurosciences.
- ▶ Quiz sur les neuro-mythes : apprentissage et émotion, mémoire et plasticité du cerveau : susciter l'attention et l'engagement ?
- ▶ Démarrer une formation :
 - la règle des 4x20 ;
 - le corps parle avant les mots ;
 - donnez de l'impact à vos démarrages ;
 - structurez vos démarrages en 5 étapes ;
 - exercices : Démarrez une formation ANFH.

Jour 2 :

- ▶ Animer et anticiper :
 - les différents types d'animations ;
 - les supports d'animation : et outils digitaux.
- ▶ Donnez vie à votre formation :
 - l'arsenal oratoire ;
 - THE METHODE : en 5 étapes ;
 - interventions « écran » et comportements atypiques ;
 - les phénomènes de groupe ;
 - équilibrer forme et fond, l'auditoire et garder l'attention.
- ▶ Savoir conclure :
 - Méthodes, outils d'ancrage et d'évaluation.

Se perfectionner en tant que formateur interne

Module 1 : utiliser les techniques et outils d'animation permettant l'instauration d'une dynamique de groupe

Public

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

Objectifs

- ▶ Concevoir et exploiter un test de positionnement.
- ▶ Savoir sélectionner les méthodes pédagogiques adaptées à la formation.
- ▶ Savoir traduire le contenu de sa formation sous forme de sketchnoting.
- ▶ Construire des livrables et outils clairs et précis adaptés au thème de la formation, aux projets et aux pratiques de l'établissement.
- ▶ Avoir la capacité de mobiliser un groupe en instaurant une dynamique avec des techniques de consensus.
- ▶ Identifier la place des émotions dans l'animation de la formation.

Programme

- ▶ Le test de positionnement :
 - les enjeux du positionnement ;
 - les étapes clés d'élaboration ;
 - le choix de questions variées et pertinentes.
- ▶ La sélection des méthodes pédagogiques adaptées :
 - la typologie des différentes méthodes pédagogiques selon la typologie de Chamberland ;
 - l'alignement pédagogique ;
 - les différentes méthodes pédagogiques : le jeu, la simulation, l'étude de cas, le jeu de rôle, l'enseignement par les pairs, le projet.
- ▶ La traduction du contenu de sa formation sous forme de sketchnoting :
 - les principes de la pensée visuelle au service de la communication ;
 - le sketchnoting : transformer des idées en images et en mots simples, une méthode d'apprentissage et de communication principes et recommandations.
- ▶ Des livrables et outils clairs et précis adaptés :
 - la charte graphique et les règles documentaires de son établissement ;
 - les documents à remettre aux participants ;
 - la création de supports clairs, attractifs, visuels et synthétiques à l'aide d'outils numériques.
- ▶ La capacité de mobiliser un groupe en instaurant une dynamique avec des techniques de consensus :
 - techniques d'animation inspirées des jeux-cadres de Thiagi :
 - la joute oratoire ;
 - le vrac et le multi vote.
- ▶ La place des émotions dans la dynamique des groupes restreints :
 - la typologie des émotions selon la roue de Plutchik ;
 - gérer les émotions individuelles, gérer les émotions collectives ;
 - l'influence du style pédagogique sur l'animation ;
 - les conduites types à tenir par l'animateur en fonction des situations rencontrées.

 **ORGANISME**
Cesiform

 **DURÉE**
1 jour

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Jusqu'au 27/02/2028

 **SUR LA ForMuLE**
Code prestation :
2023-633

 **COÛT DE LA FORMATION**
1 195 € TTC
Hors frais formateur

 **MODALITÉ**
Présentiel

Se perfectionner en tant que formateur interne

Module 1 : Utiliser les techniques et outils d'animation permettant l'instauration d'une dynamique de groupe

Public

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

Objectifs

- ▶ Enrichir sa palette de modalités et de techniques pédagogiques.
- ▶ Structurer ses interactions.
- ▶ Techniques complémentaires – Faire créer, agir, construire.

Programme

- ▶ Varier les modalités pédagogiques :
 - structurer ses visuels avec le CQVD ;
 - études de cas, jeux, théâtre forum, classe inversée, classe renversée ;
 - la méthode CESPÉR et les 3A.
- ▶ Gagner en pertinence dans ses échanges :
 - les niveaux logiques de DILTS ;
 - les 4 postures du formateur ;
 - écoute active : E=MC2 ;
 - la taxonomie de BLOOM ;
 - vidéo : START WITH WHY.
- ▶ Mettre de la créativité et du fun :
 - mettre l'ingénierie pédagogique au profit de la compétence ;
 - la carte heuristique ;
 - le world café ;
 - les story cubes.



ORGANISME

Lefebvre Dalloz
Compétences



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 29/02/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-636



COÛT DE LA FORMATION

1 200 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Se perfectionner en tant que formateur interne

Module 2 : Utiliser les techniques de communication et d'interaction : Consolider sa prise de parole

Public

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

Objectifs

- ▶ Se sentir légitime face aux professionnels.
- ▶ Prendre la parole avec éloquence en adaptant sa posture.
- ▶ Savoir réagir face aux questionnements des participants.
- ▶ Connaître les techniques de communication.
- ▶ Savoir réagir face aux questionnements des participants.
- ▶ Connaître les méthodes d'assertivité.

Programme

- ▶ La légitimité :
 - les fondements de la légitimité ;
 - être légitime en tant qu'expert d'un domaine, être légitime en tant que professionnel, être légitime en tant que formateur ;
 - liens entre légitimité, confiance en soi et estime de soi ;
 - comment asseoir sa légitimité en tant que formateur ?
- ▶ Son style en tant qu'orateur, la recherche des feedbacks sur son oralité :
 - les quatre types de communication (actuelle, concrète, émotionnelle, projective) ;
 - la préparation soignée de ses interventions (plan, « pense-bête », notes, visuel...) ;
 - la maîtrise du fond pour se concentrer sur la forme (para-verbal et non verbal) ;
 - l'oral appuyé par l'écrit (visuel préparé ou spontanément créé).
- ▶ Les techniques de communication :
 - le schéma cybernétique de la communication ;
 - la pratique de l'écoute active ;
 - les attitudes facilitantes (attitudes de Porter) les techniques de questionnement, de reformulation.
- ▶ Les réactions face aux questionnements des participants ; les méthodes d'assertivité :
 - les positions de vie selon Gordon ;
 - le développement de son assertivité.

 **ORGANISME**
Cesiform

 **DURÉE**
1 jour

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Jusqu'au 27/02/2028

 **SUR LA ForMuLE**
Code prestation :
2023-634

 **COÛT DE LA FORMATION**
1 195 € TTC
Hors frais formateur

 **MODALITÉ**
Présentiel

Se perfectionner en tant que formateur interne

Module 2 : Utiliser les techniques de communication et d'interaction : Consolider sa prise de parole

Public

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

Objectifs

- ▶ Gagner en assertivité.
- ▶ Maîtriser la communication non-violente.
- ▶ Favoriser les interactions du groupe.

Programme

- ▶ Se sentir à l'aise :
 - gestion des émotions ;
 - confiance en soi et légitimité ;
 - les neurones miroirs : les principes de facilitation ;
 - assertivité et maîtrise de soi : les comportements assertifs.
- ▶ Soigner la forme :
 - partage : groupe - repérer les différents types de comportement ;
 - ressources : le triangle de Karpman : la prise de hauteur ;
 - ce qu'est la Communication non violente et ce que ce n'est pas ;
 - l'observation, le sentiment, le besoin, la demande ;
 - expliquer les principaux biais de communication et leur impact sur la relation ;
 - identifier les «antidotes» pour surmonter les biais de communication.
- ▶ Mettez de la créativité et du fun :
 - se détacher de la posture de « sachant » ;
 - les fondements de la maïeutique ;
 - principes pédagogiques ;
 - passer en posture de facilitation ;
 - des 3A aux 4A : favoriser l'autonomie ;
 - les tableaux tournants ;
 - animation d'une séquence.
- ▶ Conclure et impacter :
 - organiser le tour de parole ;
 - équilibrer les roses et les épines ;
 - faire produire des suggestions ;
 - favoriser l'engagement et le plan d'action individuel.



ORGANISME

Lefebvre Dalloz
Compétences



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 29/02/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-637



COÛT DE LA FORMATION

1 200 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Se perfectionner en tant que formateur interne

Module 3 : Savoir s'adapter dans le cadre de ses missions de formateur interne

Public

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

Objectifs

- ▶ Connaître les éléments du contexte législatif global encadrant la mission du formateur interne permettant de légitimer sa posture.
- ▶ Adopter une posture entre les projets et pratiques de l'établissement et les professionnels : se sentir légitime face aux professionnels.
- ▶ Ne pas se laisser déstabiliser par une situation complexe.
- ▶ Favoriser le transfert des acquis.

Programme

- ▶ Le contexte législatif :
 - la formation par les pairs s'inscrivant dans une stratégie globale RH ;
 - le statut du formateur interne ;
 - la professionnalisation du formateur ;
 - les règles déontologiques ;
 - la reconnaissance institutionnelle du formateur interne occasionnel.
- ▶ Savoir se positionner :
 - s'approprier le projet d'établissement ;
 - inscrire son action de formation dans les différents niveaux de projets institutionnels ;
 - relayer les objectifs institutionnels en étant porteur des messages de la direction ;
 - se légitimer en tant que formateur interne occasionnel désigné ;
 - la posture du formateur occasionnel vis-à-vis de ses pairs ;
 - le formateur occasionnel en tant qu'acteur et promoteur du changement.
- ▶ Accompagner la résistance au changement par le biais de la formation :
 - concevoir la conduite du changement dans une logique projet ;
 - un enjeu : passer d'une situation d'équilibre à une autre en anticipant les phases de transition, dans le cadre d'une « démarche projet » ;
 - communiquer sur le projet de changement.
- ▶ Ne pas se laisser déstabiliser par une situation complexe :
 - adopter des techniques de communication régulatrices assertives en situation complexe : les typologies de réactions face au changement ;
 - utiliser l'approche « sociodynamique » pour dépasser les résistances au changement ;
 - développer des conduites types assertives.
- ▶ Favoriser le transfert des acquis :
 - anticiper le transfert des acquis en prévoyant dès la conception de la formation un dispositif d'évaluation selon les 4 échelles de Kirkpatrick.
- ▶ Comment évaluer les effets de la formation dans sa structure :
 - connaître les dispositifs d'évaluation de la formation existants ;
 - déterminer les différents objets d'évaluation, choisir les outils d'évaluation adaptés à l'objet d'évaluation ;
 - interpréter les résultats de l'évaluation de fin de formation afin d'adapter le contenu et les méthodes aux sessions de formation suivantes.

 **ORGANISME**
Cesiform

 **DURÉE**
1 jour

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Jusqu'au 27/02/2028

 **SUR LA ForMuLE**
Code prestation :
2023-635

 **COÛT DE LA FORMATION**
1 195 € TTC
Hors frais formateur

 **MODALITÉ**
Présentiel

Se perfectionner en tant que formateur interne

Module 3 : Savoir s'adapter dans le cadre de ses missions de formateur interne

Public

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

Objectifs

- ▶ Ajuster ses supports et ses exercices.
- ▶ Utiliser les techniques COACH en animation.
- ▶ S'étalonner avec ses pairs.

Programme

- ▶ Optimiser et développer ses outils :
 - enrichir ses exercices ;
 - mettre à jour le guide d'animation ;
 - intégrer les changements d'approche, séquencer pour maintenir l'attention ;
 - les outils collaboratifs (tableaux blancs, brainstorming) ;
 - les outils interactifs (quiz, nuage de mots, activités).
- ▶ Enrichir par la posture COACH :
 - la valeur ajoutée des techniques du coaching pour la formation ;
 - de « l'animation de groupe » à « l'accompagnement du groupe » ;
 - la posture de formateur-coach comme facilitateur de progression individuelle ;
 - la prise en considération des résistances ;
 - l'accompagnement des blocages en questionnant leurs enjeux cachés ;
 - la régulation de la dynamique du groupe pour la recentrer sur les objectifs et le cadre accepté ;
 - la boussole du formateur-coach comme repère rassurant
- ▶ Mettez de la créativité et du fun :
 - le PEER COACHING ;
 - la grille d'accompagnement ;
 - débriefer via le FAIRE ANALYSER et stimuler avec bienveillance.



ORGANISME

Lefebvre Dalloz
Compétences



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 29/02/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-638



COÛT DE LA FORMATION

1 200 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Formation d'adaptation à l'emploi Adjoint des cadres hospitaliers (ACH)



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Convergences ou
Nove concept



DURÉE

22 jours non consécutifs
**Hors stage de 5 jours non
géré par l'organisme**



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 01/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-328 à 2023-333



MODALITÉS D'ORGANISATION

Organisation
d'une session
intra-établissement
(ou intra-groupement
d'établissements).



MODALITÉ

Présentiel
ou blended-learning
(présentiel ET distanciel)

Public

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

Objectifs

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

Programme

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

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

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

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

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

- ▶ Le pilotage stratégique de l'établissement.
- ▶ Les finances : pilotage médico-économique et indicateurs de gestion.
- ▶ Les ressources humaines : volet projet social et professionnel du projet d'établissement, relations sociales et dialogue social, politique de recrutement et de gestion prévisionnelle des métiers et compétences.
- ▶ Les domaines économique et logistique : normes de qualité, développement durable, visite de services.
- ▶ La préparation du stage.

Le stage doit être trouvé par l'agent sans intervention de l'Anfh et/ou de l'organisme de formation.

Formation d'adaptation à l'emploi Assistant médico-administratif (AMA)



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Convergences
ou Nove concept



DURÉE

15 jours non consécutifs
**Hors stage non géré par
l'organisme**



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 01/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
En présentiel : 2023-310 à
2023-315
En distanciel : 2023-302 à
2023-306



MODALITÉS D'ORGANISATION

Organisation
d'une session
intra-établissement
(ou intra-groupe)
d'établissements).



MODALITÉ

Présentiel
ou blended-learning
(présentiel ET distanciel)

Public

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

Objectifs

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

Programme

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

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

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

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

Module 3 : Stage de 5 jours.

Le stage doit être trouvé par l'agent sans intervention de l'Anfh et/ou de l'organisme de formation.

Formation d'adaptation à l'emploi - Technicien hospitalier – Technicien supérieur hospitalier (TH-TSH)



ORGANISME

Nove concept



DURÉE

27 jours non consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 01/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-341 à 2023-346



MODALITÉS D'ORGANISATION

Organisation d'une session intra-établissement (ou intra-groupe d'établissements).



MODALITÉ

Présentiel ou blended-learning (présentiel ET distanciel)

Public

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

Objectifs

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

Programme

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

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

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

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

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

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

Formation des maîtres d'apprentissage



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Cadres en mission /
Synergies DCF / IFE BAT



DURÉE

Module 1 : 2 à 3 jours
Module 2 : 1 à 2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/07/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

Module 1 :

Cadres en mission

En présentiel : 2022-1341

En blended : 2022-1342

IFE BAT

En présentiel : 2022- 1347

En blended : 2022-1348

Synergies DCF

En présentiel : 2022-1353

En blended : 2022-1354

Module 2 :

Cadres en mission

En présentiel : 2022-1341

En blended : 2022-1342

IFE BAT

En présentiel : 2022-1349

En blended : 2022-1350

Synergies DC

En présentiel : 2022-1355

En blended : 2022-1356



COÛT DE LA FORMATION

En fonction du prestataire
retenu

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel
ou blended-learning

Public

Module 1 : Tout personnel FPH accueillant ou étant amené à accueillir un apprenti.

Module 2 : Tout personnel FPH accueillant ou étant amené à accueillir un apprenti et souhaitant préparer la certification.

Pré-requis

Tout personnel FPH pouvant attester :

- de l'accompagnement d'au moins un apprenti / alternant sur la durée totale de son parcours ;
- d'une formation complète de maître d'apprentissage en lien avec le référentiel de compétences.

Objectifs

- ▶ Se préparer aux fonctions de maître d'apprentissage.
- ▶ Identifier le contexte juridique propre à l'apprentissage dans la FPH.

Module 1 : module de base

- ▶ Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti / alternant.
- ▶ Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle.
- ▶ Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

Module 2 : accompagnement à la certification

- ▶ Préparer le dossier formalisé servant à la session d'examen.
- ▶ Cibler la présentation orale de son dossier.

Les modules 1 et 2 sont indépendants.

Programme

Module 1 : module de base

- ▶ L'accueil et l'intégration de l'apprenti / alternant.
- ▶ L'accompagnement dans le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle.
- ▶ La participation à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

Module 2 : accompagnement à la certification

- ▶ Le processus de certification.
- ▶ La préparation du dossier formalisé servant à la session d'examen.
- ▶ La préparation de la présentation orale de son dossier.

Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FPH



ORGANISME

Antidote expertise



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 29/08/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2024-47



COÛT DE LA FORMATION

1 050 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Professionnels encadrant de la FPH, agents des services RH et juridiques chargés de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle, représentants des personnels.

Objectifs

- ▶ Comprendre le concept et le cadre juridique de la protection fonctionnelle.
- ▶ Identifier le champ d'application, les bénéficiaires et les conditions d'octroi de la protection fonctionnelle.
- ▶ Appréhender les fondamentaux de la responsabilité juridique, de la justice et des acteurs de la protection.
- ▶ Repérer les mesures pouvant être prises pour la protection fonctionnelle.
- ▶ Identifier les étapes de mobilisation et les points de vigilance relatifs à la protection fonctionnelle.
- ▶ Communiquer auprès des agents sur leurs droits en matière de protection fonctionnelle.
- ▶ Recueillir avec neutralité les témoignages, accompagner avec bienveillance les victimes et les orienter vers les ressources adaptées.

Programme

- ▶ La protection fonctionnelle dans la Fonction Publique Hospitalière et son cadre juridique :
 - les types de responsabilités encourues ;
 - les modes de règlement alternatif d'un conflit ;
 - les voies de recours amiables et contentieuses ;
 - les documents de preuve et éléments de procédure ;
 - les acteurs et leurs rôles respectifs : les magistrats, les auxiliaires de justice, la police-gendarmerie, l'assureur et ses services.
- ▶ Les mesures de prévention dans le cadre de la protection fonctionnelle :
 - les mesures de protection ;
 - les mesures d'assistance ;
 - les mesures de réparation ;
 - quand et avec quels outils communiquer auprès des agents sur leurs droits en matière de protection fonctionnelle ?
- ▶ La posture adaptée à l'égard de la victime, des témoins ou mis en cause :
 - l'écoute active en toute neutralité ;
 - les points de vigilance en cas de violence et harcèlement entre agents ;
 - le recueil d'éléments factuels et des dires dans une logique chronologique ;
 - l'orientation de l'agent victime vers les services de prise en charge et de constatation médico-légale et vers les ressources compétentes pour l'assister et l'accompagner.

Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail

 **ORGANISME**
CNEH

 **DURÉE**
2 jours

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Jusqu'au 29/08/2028

 **SUR LA ForMuLE**
Code prestation :
2024-45

 **COÛT DE LA FORMATION**
2 800 € TTC

 **MODALITÉ**
Présentiel

Public

Tout encadrant ou référent planning, référent temps de travail.

Objectifs

- ▶ Maîtriser le cadre réglementaire et les méthodes relatives à la construction de cycles de travail du personnel non médical dans la fonction publique hospitalière en utilisant des outils numériques performants.
- ▶ Élaborer une maquette organisationnelle en adéquation avec les effectifs alloués, les activités et les besoins validés.
- ▶ Construire des cycles de travail pour son organisation en adéquation avec la réglementation, les effectifs.

Pré-requis

- ▶ Être doté d'un ordinateur portable équipé d'Excel.

Programme

Jour 1 :

- ▶ Maîtriser la réglementation relative au temps de travail et aux règles d'organisation du travail dans la fonction publique hospitalière :
 - les notions incontournables de la GTT ;
 - la gestion des congés ;
 - les incidences des absences dans le décompte du temps de travail ;
 - le Compte Épargne Temps (CET).
- ▶ Comprendre et expliquer les modalités de décompte du temps (clé de voûte de la GTT) et l'incidence des absences au planning :
 - l'Obligation Annuelle de Travail (OAT) - Les principes du décompte du temps de travail ;
 - la maquette organisationnelle et le calcul des effectifs requis ;
 - l'utilisation intensive de l'outil Diagpers® à partir des situations de terrain des participants.

Jour 2 :

- ▶ Découvrir la méthodologie de construction des cycles de travail en favorisant une approche participative des équipes concernées :
 - la méthode de construction des cycles de travail ;
 - les critères tridimensionnels de construction des cycles de travail : axe réglementaire, axe organisation/gestion, axe QVT/usages ;
 - l'évaluation de la conformité réglementaire des cycles de travail en vigueur ;
 - l'intégration des agents à temps partiel, à mi-temps thérapeutique ;
 - les organisations complexes.
- ▶ Construire des cycles de travail en adéquation avec les effectifs requis et la cartographie des postes à partir des situations terrains des participants :
 - l'utilisation de l'outil Diagcycle® de construction des cycles de travail et de projection du tableau de service.
- ▶ Connaître les solutions RH numériques liées au temps de travail et appréhender leur utilisation en ateliers participatifs.

Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS

Module 1 : Les impacts de la formation sur la vie professionnelle et personnelle

Public

Agents qui souhaitent s'engager dans un cycle d'études AS, IDE ou tout autre cycle de la filière soins, d'un niveau de qualification comparable.

Objectifs

- ▶ Identifier et évaluer ses motivations à l'engagement en formation.
- ▶ Connaître et comprendre les impacts financiers d'une entrée en formation, d'un départ en stage au regard de la politique de son établissement.
- ▶ Savoir prévoir son organisation personnelle au regard de la formation : autonomie, indépendance et vie familiale.
- ▶ Connaître les attendus de la formation et les mettre en regard de ses capacités d'organisation personnelle.
- ▶ Savoir identifier les nouvelles tâches qui seront à réaliser à l'issue de la formation et en mesurer les impacts (en termes de niveau de responsabilité par exemple).

Programme

Jour 1 : la préparation mentale et organisationnelle à l'entrée en formation :

- ▶ Identifier ses motivations à s'engager en formation.
- ▶ Connaître et mesurer les impacts financiers d'une entrée en formation.
- ▶ Partager ses craintes, attentes et stratégies pour gérer les défis d'une entrée en formation longue.
- ▶ Prévoir son organisation personnelle avant l'entrée en formation afin de concilier formation professionnelle et vie personnelle.

Jour 2 : la transition vers une nouvelle réalité professionnelle et personnelle :

- ▶ Connaître les attendus de la formation et les mettre en regard de ses capacités d'organisation personnelles.
- ▶ Identifier les impacts personnels (émotionnels, physiques et psychologiques) pouvant survenir durant la formation.
- ▶ Appréhender son futur cadre d'exercice.
- ▶ Définir les actions à mettre en œuvre avant, pendant et après la formation pour concilier vie professionnelle et vie personnelle.



ORGANISME

Déméter santé



DURÉE

2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 15/12/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2024-114



COÛT DE LA FORMATION

1 680 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS

Module 1 : Les impacts de la formation sur la vie professionnelle et personnelle

Public

Agents qui souhaitent s'engager dans un cycle d'études AS, IDE ou tout autre cycle de la filière soins, d'un niveau de qualification comparable.

Objectifs

- ▶ Identifier et évaluer ses motivations à L'engagement en formation.
- ▶ Connaître et comprendre les impacts financiers d'une entrée en formation, d'un départ en stage.
- ▶ Savoir prévoir son organisation personnelle au regard de la formation : autonomie, indépendance et la vie familiale.
- ▶ Connaître les attendus de la formation et les mettre en regard de ses capacités d'organisation personnelle.
- ▶ Savoir identifier les nouvelles tâches qui seront à réaliser à l'issue de la formation et en mesurer les impacts (en termes de niveau de responsabilité par exemple).

Programme

- ▶ La motivation comme facteur de réussite.
- ▶ L'importance de la motivation avant de s'engager en formation :
 - identification des différentes catégories de motivation : personnelles, professionnelles, financières, sociales.
- ▶ Le départ en formation : les impacts financiers et personnels.
- ▶ Organisation personnelle :
 - la gestion des contraintes familiales et professionnelles ;
 - l'identification des impacts, recherche de solutions ;
 - la préparation aux changements pour soi et ses proches en termes d'organisation et de temps ;
 - le plan d'action et l'anticipation : aspects financiers, transports, logistiques.
- ▶ Les attendus de la formation :
 - les contenus principaux des formations en soins infirmiers (IFSI) et en aide-soignant (IFAS) ;
 - les unités d'enseignement ;
 - les compétences visées ;
 - le déroulement des certifications (diplôme d'État) ;
 - les différents blocs de compétences.
- ▶ L'organisation de la formation :
 - l'organisation de la formation : durée, calendrier, planning, rythme, temps de travail personnel, stages ;
 - la mobilisation des capacités organisationnelles nécessaires : gestion du temps, autonomie, travail en équipe pluridisciplinaire ;
 - concilier vie professionnelle et vie personnelle.
- ▶ Nouvelles tâches & responsabilités :
 - les responsabilités accrues à l'issue de la formation : gestion des soins, prise de décisions cliniques, éthique professionnelle ;
 - la préparation à ces responsabilités grâce à la formation IFSI-IFAS.



ORGANISME

IRFA Évolution



DURÉE

2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 15/12/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2024-117



COÛT DE LA FORMATION

1 990 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS

Module 2 : Les temps d'apprentissage

Public

Agents qui souhaitent s'engager dans un cycle d'études AS, IDE ou tout autre cycle de la filière soins, d'un niveau de qualification comparable.

Objectifs

- ▶ Connaître ce qu'est la FOAD et s'approprier les outils en lien avec cette modalité.
- ▶ Apprendre à s'organiser pour travailler à distance.
- ▶ S'approprier les méthodes pour produire des écrits en lien avec une formation soignante.
- ▶ Évaluer son niveau sur les différentes matières (français, informatique et anglais uniquement pour les IDE) au regard du niveau des attendus, en fonction de la nature de la formation visée.
- ▶ Élaborer un plan d'action pour acquérir les compétences manquantes, et se mettre en lien avec le service RH de son établissement pour son déploiement.
- ▶ Savoir identifier les principaux dispositifs / outils permettant d'accompagner à l'acquisition de ces compétences.
- ▶ Prendre conscience de ses forces, pouvoir être rassuré.

Programme

Jour 1 : organisation, méthodes, bonnes pratiques et outils numériques pour la FOAD

- ▶ Introduction et présentation du module.
- ▶ Les fondamentaux de la FOAD.
- ▶ Les méthodes de gestion du temps et d'organisation pour favoriser l'apprentissage.
- ▶ L'appropriation des outils numériques essentiels à la formation à distance.
- ▶ L'optimisation de son apprentissage grâce à la métacognition (apprendre à apprendre).

Jour 2 : évaluation et développement des compétences pour une entrée réussie en formation

- ▶ L'évaluation de ses compétences en français, informatique et anglais (pour les IDE) au regard des niveaux attendus.
- ▶ Méthodologie et apports pratiques pour produire des écrits en lien avec la formation soignante.
- ▶ Renforcement de l'esprit de collaboration, de cohésion et d'apprentissage par les pairs en FOAD.
- ▶ Identification des compétences manquantes, dispositifs / outils pour leur acquisition et développement d'un plan d'action.

 **ORGANISME**
Déméter santé

 **DURÉE**
2 jours

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Jusqu'au 15/12/2028

 **SUR LA ForMuLE**
Code prestation :
2024-115

 **COÛT DE LA FORMATION**
1 680 € TTC
Hors frais formateur

 **MODALITÉ**
Présentiel

Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS

Module 2 : Les temps d'apprentissage

Public

Agents qui souhaitent s'engager dans un cycle d'études AS, IDE ou tout autre cycle de la filière soins, d'un niveau de qualification comparable.

Objectifs

- ▶ Connaître ce qu'est la FOAD – le travail à distance et s'approprier les outils en lien avec cette modalité.
- ▶ Apprendre à s'organiser pour travailler à distance.
- ▶ S'approprier les méthodes pour produire des écrits en lien avec une formation soignante.
- ▶ Évaluer son niveau sur les différentes matières (français, informatique et en anglais, uniquement pour les IDE) au regard du niveau des attendus, en fonction de la nature de la formation visée.
- ▶ Élaborer un plan d'action pour acquérir les compétences manquantes, et se mettre en lien avec le service RH de son établissement pour son déploiement.
- ▶ Savoir identifier les principaux dispositifs / outils permettant d'accompagner à l'acquisition de ces compétences.
- ▶ Prendre conscience de ses forces - pouvoir être rassuré.

Programme

- ▶ La FOAD :
 - découverte des principes de la FOAD ;
 - les avantages de la FOAD et les défis à relever ;
 - le matériel nécessaire ;
 - l'exploration de plateformes de formation à distance ;
 - la manipulation d'outils de communication (visioconférence, messagerie, chat, forum, ...).
- ▶ L'organisation :
 - les principaux défis à relever ;
 - les méthodes et outils pour s'organiser ;
 - les outils de suivi ;
 - le travail en autonomie ;
 - l'aménagement de l'espace de travail.
- ▶ Produire des écrits :
 - les attendus rédactionnels pour l'entrée en formation de soignants ;
 - l'analyse de situation professionnelle ;
 - les méthodes et outils.
- ▶ Évaluation des connaissances :
 - le positionnement sur les connaissances générales (français, maths, informatique, etc.) ;
 - les dispositifs et outils permettant l'acquisition de compétences nécessaires pour intégrer une école IFSI-IFAS ;
 - le plan d'action.



ORGANISME

IRFA Évolution



DURÉE

2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 15/12/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2024-118



COÛT DE LA FORMATION

1 990 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS

Module 3 : les compétences « cœur métier soignant »



ORGANISME

Déméter santé



DURÉE

2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 15/12/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2024-116



COÛT DE LA FORMATION

1 680 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Agents qui souhaitent s'engager dans un cycle d'études AS, IDE ou tout autre cycle de la filière soins, d'un niveau de qualification comparable.

Objectifs

- ▶ S'initier à la logique du raisonnement clinique.
- ▶ Acquérir les bases pour réussir la transition d'un contexte d'apprentissage théorique et pratique en institut de formation au contexte du stage.
- ▶ Mesurer les compétences en raisonnement clinique à développer (en fonction de la nature de la formation visée).
- ▶ Prendre conscience de l'importance de sa posture professionnelle dans un environnement de soins (Institut de formation et lieu de stage).
- ▶ Se préparer à adopter une posture adéquate en institut de formation et en stage.
- ▶ Apprendre à interagir de manière professionnelle avec l'équipe soignante, les médecins et autres professionnels de santé.
- ▶ Faire le point sur les compétences « cœur métier soignant » acquises et celles à développer.
- ▶ Anticiper les défis rencontrés en stage, savoir comment les surmonter pour mener à bien sa formation professionnelle.

Programme

Jour 1 : bases du raisonnement clinique et approche soignante

- ▶ L'initiation au raisonnement clinique en fonction de la nature de la formation visée.
- ▶ L'adaptation des savoirs de la formation au contexte du stage.
- ▶ La mesure des compétences en raisonnement clinique à développer.
- ▶ La posture professionnelle : exigences en termes de savoir-être en institut de formation et sur le lieu de stage.

Jour 2 : posture soignante et savoir-être en institut de formation et en stage

- ▶ Le développement d'une posture professionnelle adaptée en institut de formation et en stage.
- ▶ La gestion des relations interprofessionnelles (équipe soignante, médecins et autres professionnels de santé).
- ▶ Les compétences « cœur métier soignant » : synthèse collective et bilan personnel.
- ▶ La préparation au stage et réflexion sur les facteurs de réussite pour mener à bien sa formation professionnelle.

Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS

Module 3 : les compétences « cœur métier soignant »



ORGANISME

IRFA Évolution



DURÉE

2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 15/12/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2024-119



COÛT DE LA FORMATION

1 990 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Agents qui souhaitent s'engager dans un cycle d'études AS, IDE ou tout autre cycle de la filière soins, d'un niveau de qualification comparable.

Objectifs

- ▶ Comprendre le déroulement d'une formation en IFSI ou IFAS.
- ▶ Comprendre les bases du raisonnement clinique en fonction de la nature de la formation visée.
- ▶ Identifier et adapter sa posture, son savoir-être en formation et en stage.
- ▶ Identifier les compétences clés du métier d'infirmier ou d'aide-soignant.
- ▶ Prendre conscience de ses acquis.
- ▶ Adopter les bonnes pratiques pour un stage réussi.
- ▶ Gérer le stress, la charge de travail et les responsabilités confiées.

Programme

- ▶ Les contenus principaux des formations en soins infirmiers (IFSI) et aide-soignant (IFAS).
- ▶ Les différents blocs de compétences.
- ▶ Compétences clés :
 - les compétences clés du métier d'infirmier et d'aide-soignant ;
 - les compétences des infirmiers (IFSI) : soins cliniques, sciences biologiques et médicales ;
 - la relation d'aide et éthique, travail en équipe, gestion des soins et prévention ;
 - les compétences des aides-soignants (IFAS) : soins de base, relation soignant-soigné, accompagnement quotidien ;
 - la responsabilité, l'engagement.
- ▶ Les bases du raisonnement clinique :
 - les piliers fondamentaux du raisonnement clinique ;
 - les différentes étapes du raisonnement clinique ;
 - les différences dans le raisonnement clinique selon les formations visées (infirmier vs aide-soignant) ;
 - les outils utilisés (fiches de suivi, outils informatiques) ;
 - le modèle clinique trifocal : outil d'orientation et raisonnement clinique.
- ▶ La gestion du stress :
 - les éléments déclencheurs, les conséquences ;
 - le stress négatif et stress positif ;
 - les exercices de respiration.
- ▶ Les responsabilités et la gestion de la charge de travail
 - la répartition de la charge de travail dans un service hospitalier ;
 - la gestion des priorités ;
 - la gestion du temps, organisation dans un environnement exigeant.
- ▶ Bonnes pratiques en stage
 - le « savoir-être » en stage et en formation
 - le stage : les attentes des équipes et des tuteurs, responsabilités et relation avec les tuteurs ;
 - l'adaptation de sa posture en fonction du niveau de formation et de la spécificité des services accueillants.

Travailler avec l'intelligence artificielle (IA)



ORGANISME

Déméter santé



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/09/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2024-52

En distanciel : 2024-53



COÛT DE LA FORMATION

830 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible

Public

Tous professionnels (médicaux et ensemble des personnels non médicaux).

Objectifs

- ▶ Comprendre l'IA - Définitions, histoire et évolutions.
- ▶ Appréhender les typologies de l'IA.
- ▶ Connaître le fonctionnement de l'IA, manipuler différents types d'IA.
- ▶ Fabriquer une cartographie des solutions disponibles par catégorie.
- ▶ Anticiper l'intégration de l'IA dans le milieu hospitalier.
- ▶ Questionner les problématiques éthiques.
- ▶ Identifier les principaux outils et les différentes situations où ces outils peuvent être utiles.
- ▶ Mettre en pratique ces outils dans des situations du quotidien.
- ▶ Anticiper et encadrer les pratiques via des outils réglementaire.

Programme

- ▶ Introduction à l'intelligence artificielle (IA) :
 - les définitions de l'IA et son évolution historique ;
 - la présentation des principaux concepts et terminologies.
- ▶ Compréhension des typologies de l'IA :
 - l'exploration des différentes formes d'IA ;
 - l'analyse des caractéristiques et des applications de chaque typologie ;
 - les implications de ces différentes formes d'IA dans le domaine de la santé.
- ▶ Découverte des principes de fonctionnement de l'IA :
 - l'explication des fondements de l'apprentissage automatique ;
 - la présentation des algorithmes et des méthodes utilisés dans l'IA.
- ▶ Manipulation pratique d'IA générales dans des exercices de la vie courante :
 - la mise en pratique des connaissances acquises à travers des exercices interactifs ;
 - l'utilisation d'assistants virtuels, chatbots ;
 - l'expérimentation avec des app d'IA.
- ▶ Application de l'IA dans le contexte hospitalier :
 - les défis et opportunités liés à l'utilisation de l'IA dans les CH ;
 - l'étude de cas sur l'intégration réussie de l'IA dans des hôpitaux et des cliniques.
- ▶ Manipulation d'IA spécifiques au domaine médical dans des exercices professionnels :
 - l'utilisation de logiciels et d'outils d'IA spécialisés pour la prise de décision médicale ;
 - la simulation de cas cliniques complexes mettant en œuvre des systèmes d'IA pour le diagnostic et le traitement.
- ▶ Réflexion éthique sur l'utilisation de l'IA en santé :
 - le débat sur les enjeux éthiques et sociétaux soulevés par l'adoption croissante de l'IA en santé ;
 - les questions de confidentialité des données, responsabilité et transparence ;
 - la proposition de lignes directrices pour une utilisation éthique et responsable de l'IA dans le secteur hospitalier.

Travailler avec l'intelligence artificielle (IA)



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/09/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2024-55

En distanciel : 2024-56



COÛT DE LA FORMATION

1 350 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Tous professionnels (médicaux et ensemble des personnels non médicaux).

Objectifs

- ▶ Comprendre les définitions de l'Intelligence Artificielle (IA).
- ▶ Appréhender les mécanismes du fonctionnement de l'IA.
- ▶ Concourir à la maîtrise des risques et la sécurisation des processus dans les établissements FPH.
- ▶ Acquérir des connaissances réglementaires, découvrir des exemples de chartes de bonnes conduites.
- ▶ Disposer d'une cartographie de solutions.
- ▶ Identifier les principaux outils et technologies pouvant être pertinents.
- ▶ Repérer les conditions d'application.

Programme

- ▶ « À l'heure où l'IA s'emballe ... » Qu'entend-t-on par IA ?
- ▶ Les principaux mécanismes de fonctionnement de l'IA.
- ▶ Les points de vigilance et risques associés.
- ▶ La sensibilisation aux bonnes pratiques de sécurité et de prévention des risques.
- ▶ La réglementation sur l'utilisation de l'IA à l'hôpital.
- ▶ La présentation d'une cartographie des solutions existantes.
- ▶ Illustrations de cas pratiques et de retours d'expérience.
- ▶ Les principaux outils au service des tâches administratives.
- ▶ Atelier : mise en œuvre d'un outil dans mon service : conditions d'utilisation, les effets possibles sur son service, des propositions d'évolutions possibles.

ESAT

Créer et adapter des écrits professionnels en norme facile à lire et à comprendre (FALC)



ORGANISME

Axe Formation Insertion



DURÉE

3 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 28/12/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2020-484

En distanciel : 2022-485



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 250 € TTC

En distanciel : 3 250 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

- ▶ Professionnels des ESAT et travailleurs d'ESAT en situation de handicap.

Objectifs

- ▶ Comprendre l'importance du FALC pour faciliter l'accès des documents écrits aux personnes accompagnées.
- ▶ Connaître les règles du FALC.
- ▶ Écrire et / ou traduire un écrit en FALC.
- ▶ Réfléchir à un plan d'action pour mettre en pratique et pérenniser l'utilisation du FALC dans l'établissement.
- ▶ Savoir évaluer, valider le document produit en FALC et utiliser le logo FALC.

Programme

- ▶ Le FALC et l'importance d'une communication accessible.
- ▶ Ce qui rend la communication difficile d'accès.
- ▶ Le rappel des rôles et missions des personnes en situation de handicap dans l'utilisation du FALC.
- ▶ Savoir dire ce qui va ou ne va pas dans un écrit et ce que l'on voudrait pour mieux le comprendre.
- ▶ Les règles les plus importantes du FALC (police, taille, mise en forme, images, etc).
- ▶ Comprendre les difficultés de lecture et de compréhension, liées au handicap.
- ▶ L'importance de l'implication des personnes en situation de handicap dans le FALC.
- ▶ Réfléchir à un plan d'action pour mettre en pratique et pérenniser l'utilisation du FALC.
- ▶ La production d'un document en FALC, apprendre à évaluer le document réalisé en FALC et les règles d'utilisation du logo FALC.





Axe 2

**Prise en charge
du patient
et du résident**

Sommaire axe 2 Prise en charge du patient et du résident

• Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique.	67
• AFGSU - multi-attributaire	69
• Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignants, les familles, les proches et les aidants - Antidote Expertise	70
• Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignants, les familles, les proches et les aidants - Elide Formation	71
• Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignants, les familles, les proches et les aidants - Formavenir performances	72
• Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale - Formavenir performances.....	73
• Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble - Excellens formation	74
• Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble - Obea	75
• Bientraitance, de l'intention à la pratique - Altaforma	76
• Bientraitance, de l'intention à la pratique - Cèdre santé.....	77
• Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels - Formavenir performances	78
• Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels - QVCREF	79
• Sensibilisation sur l'APP (analyse des pratiques professionnelles) dans les établissements de la Fonction publique hospitalière - Synergies DCF	80
• Construire efficacement la stratégie des APP (analyse des pratiques professionnelles) au sein de son établissement et en assurer le déploiement - Synergies DCF.....	81
• Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en EHPAD et en USLD - AFAR	82
• Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en EHPAD et en USLD - Idéage formation.....	83
• Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en EHPAD et en USLD - Qualiv'Communication	84
• Droits des patients et des résidents - Antidote Expertise	85
• Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs - Antidote Expertise	86
• Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs - QVCREF	87

Sommaire axe 2 Prise en charge du patient et du résident

- Prévenir, gérer et évaluer une situation de violence -
Module 1 : Les situations de violence et le personnel administratif - Akor consulting 88
- Prévenir, gérer et évaluer une situation de violence -
Module 1 : Les situations de violence et le personnel administratif - IFSO Angers 89
- Prévenir, gérer et évaluer une situation de violence -
Module 2 : Les situations de violence dans les services - Akor consulting..... 90
- Prévenir, gérer et évaluer une situation de violence -
Module 2 : Les situations de violence dans les services - IFSO Angers 91
- Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées - Altaforma 92
- Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées - Formavenir performances 93
- Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes - Formavenir performances.... 94
- Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes - IGL..... 95
- Prise en soins des personnes en situation de handicap et de polyhandicap en FAM et MAS - Démeter santé 96
- Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales - Association Transfaire..... 97
- Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales - Formavenir performances..... 98
- Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents et jeunes patients - Formavenir performances..... 99
- Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter -
Module 1 : Repérer, évaluer et orienter des patients adultes - INFOR Santé 100
- Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter -
Module 2 : Repérer, évaluer et orienter des patients enfants-adolescents - INFOR Santé 101



Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique.

Vous trouverez ci-dessous une **liste non exhaustive** des contenus en libre accès, disponibles sur la plateforme e-formation <https://e-formations.anfh.fr>.

Mise à jour en avril 2025

Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients en fin de vie

Découverte de l'histoire d'un patient sujet à la limitation et à l'arrêt des thérapeutiques en réanimation
Présentation du processus de recueil des volontés.
Participation à la discussion collégiale.
Durée : 30 min

Prévenir et gérer les incivilités et les agressions dans la relation à l'utilisateur : tous mobilisés

Les fondamentaux
Prévenir et réagir (pour les agents en contact)
Prévenir et Soutenir (pour les encadrants)
Durée : 3h30

Les troubles du neuro-développement

Troubles du Neuro-développement (TSA, TDAH, TDI, TSLA*)
Évolution des sciences et aux références de bonnes pratiques : 1er signes d'alerte, évaluation diagnostique et plans d'accompagnement
Durée : 10 mn



AFGSU



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Association TRANSFAIRE,
Efficior, Euromedicare ou
Forma Santé



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/03/2028



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction du module
et de l'organisme retenu

**Prise en charge
uniquement
sur le plan de formation
de l'établissement**
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Contexte

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

Modalités

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

Liste des modules et codes prestation LA ForMuLe ci-dessous :

Formations collectives :

	Association TRANSFAIRE	EFFICIOR	EURO- MEDICARE	FORMA SANTE
AFGSU Niveau 1 Formation initiale (2 jours)	2023-532	2023-524	2023-516	2023-508
AFGSU Niveau 1 Actualisation (1 jour)	2023-536	2023-528	2023-520	2023-512
AFGSU Niveau 2 Formation initiale (3 jours)	2023-534	2023-526	2023-518	2023-510
AFGSU Niveau 2 Actualisation (1 jour)	2023-538	2023-530	2023-522	2023-514

Formations individuelles :

	Association TRANSFAIRE	EFFICIOR	EURO- MEDICARE	FORMA SANTE
AFGSU Niveau 1 Formation initiale (2 jours)	2023-533	2023-525	2023-517	2023-509
AFGSU Niveau 1 Actualisation (1 jour)	2023-537	2023-529	2023-521	2023-513
AFGSU Niveau 2 Formation initiale (3 jours)	2023-535	2023-527	2023-519	2023-511
AFGSU Niveau 2 Actualisation (1 jour)	2023-539	2023-531	2023-523	2023-515

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

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



ORGANISME

Antidote Expertise



DURÉE

3 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-147



COÛT DE LA FORMATION

3 060 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Professionnels du soin, de l'accompagnement et personnels administratifs.

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'usager.
- ▶ 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'usager.
- ▶ 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



ORGANISME

Elide Formation



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-149



COÛT DE LA FORMATION

2 300 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Professionnels du soin, de l'accompagnement et personnels administratifs.

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 : connaissances, 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.

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



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-145



COÛT DE LA FORMATION

3 240 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Professionnels du soin, de l'accompagnement et personnels 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 l'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.

Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

3 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/09/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-478



COÛT DE LA FORMATION

4 890 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Professionnels du soin et de l'accompagnement des différents secteurs sanitaire, social et médico-social.

Objectifs

- ▶ Améliorer la qualité de l'annonce et de l'accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale.
- ▶ Maîtriser les dimensions éthique, déontologique et juridique associées à l'annonce d'une mauvaise nouvelle médicale.
- ▶ Se préparer pour contribuer, en équipe, à l'annonce et prévoir l'accompagnement.
- ▶ Accompagner le patient à la suite de l'annonce.

Programme

Jour 1 (intervention en co-animation par un médecin et un cadre de santé ou psychologue)

- ▶ Les dimensions éthique, déontologique et juridique.
- ▶ Les enjeux en termes de prise en compte de la singularité du patient et du respect de son autonomie, de ses besoins, attentes.
- ▶ Le rôle complémentaire de chacun des professionnels médicaux et non médicaux.
- ▶ La préparation de l'annonce et la contribution en équipe à l'accompagnement individualisé.
- ▶ La réalisation d'un entretien d'annonce.

Jour 2 (intervention par un cadre de santé ou psychologue)

- ▶ Les écueils et risques évitables en situations d'annonce.
- ▶ La désignation de la personne de confiance.
- ▶ Les spécificités des types d'annonce selon le contexte (accident, décès brutal) ou en périnatalité et pédiatrie.
- ▶ Le processus d'acceptation de la perte et du deuil.
- ▶ Les mécanismes de défense du patient et de ses proches/des professionnels.
- ▶ L'analyse et la gestion des refus de soins.
- ▶ La prise en compte des choix et attentes du patient dans l'élaboration du plan personnalisé de soins et son ajustement.
- ▶ L'explication des directives anticipées et l'incitation des patients pour les rédiger.

Jour 3 (intervention par un cadre de santé ou psychologue)

- ▶ La traçabilité des éléments clés de l'entretiens d'annonce.
- ▶ Le partage d'information et la mise en œuvre des mesures d'accompagnement.
- ▶ Les modalités de l'organisation d'un temps d'échanges avec l'équipe soignante et le travail en réseau.
- ▶ L'identification des ressources et acteurs territoriaux d'accompagnement des patients et des proches : formalisation d'une cartographie.
- ▶ Les dispositifs institutionnels existants pouvant être mobilisés.
- ▶ Les enjeux en termes de vigilance sur les risques sectaires.

Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble



ORGANISME

Excellens formation



DURÉE

3 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/10/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2024-48



COÛT DE LA FORMATION

2 670 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Tout public, en ciblant dans la mesure du possible des professionnels qui travaillent ensemble dans une même équipe ou même structure.

Objectifs

- ▶ Appréhender philosophiquement, psychologiquement et sociologiquement les différences intergénérationnelles sur le rapport au travail.
- ▶ Mettre en valeur les compétences et « appétences » spécifiques de chaque membre d'une équipe pour dépasser les stéréotypes.
- ▶ Identifier les motivations, les valeurs qui rassemblent les générations autour du travail dans la FPH.
- ▶ S'exercer à la collaboration intergénérationnelle pour discerner ses propres atouts et les leviers transférables dans une équipe.
- ▶ Développer un sens partagé au travail afin d'agir au sein d'une équipe, en s'appuyant sur l'intelligence collective intergénérationnelle.

Programme

Jour 1

- ▶ La notion de génération :
 - approche sociologique, différences et particularités des générations.
- ▶ Les enjeux collectifs et individuels :
 - les enjeux et la nature des différences de génération ;
 - les freins et les atouts pour accepter la différence.
- ▶ Les valeurs et attentes des différentes générations :
 - la relation au travail des différentes générations.

Jour 2

- ▶ La reconnaissance individuelle de ses collègues :
 - aborder la différence avec efficacité ;
 - sortir du stéréotype.
- ▶ La communication dans une équipe intergénérationnelle :
 - l'articulation vie privée/vie perso des différentes générations ;
 - construire des valeurs communes ;
 - adapter sa communication en fonction des générations.
- ▶ La cohésion dans une équipe intergénérationnelle :
 - la complémentarité de l'équipe ;
 - la transmission des compétences entre générations ;
 - la gestion des conflits ;
 - transformer la différence en valeur ajoutée.

Intersession (environ 3 mois)

Jour 3

- ▶ Retour d'expérience.

Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble

ORGANISME

Obea

DURÉE

3 jours

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/10/2028

SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2024-50

COÛT DE LA FORMATION

3 540 € TTC
Hors frais formateur

MODALITÉ

Présentiel

Public

Tout public, en ciblant dans la mesure du possible des professionnels qui travaillent ensemble dans une même équipe ou même structure.

Objectifs

- ▶ Éclairer les différents acteurs sur les perceptions de tous et mettre en valeur les aspirations/appétences de chacun et les points communs.
- ▶ Mieux se connaître au sein de l'équipe pour mieux collaborer.
- ▶ Utiliser les complémentarités de connaissances et de compétences au sein de son équipe.
- ▶ Favoriser l'émergence de projets communs pour faire ressortir les atouts de chacun et identifier les leviers transférables à l'équipe.
- ▶ Valoriser le sens du travail partagé et le « bien travailler ensemble ».

Programme

Jour 1 : Les différences intergénérationnelles au sein d'une équipe

- ▶ Les aspects philosophiques, psychologiques et sociologiques de la dynamique intergénérationnelle.
- ▶ Les spécificités des différentes générations et les stéréotypes.
- ▶ Les compétences et appétences de chacun au sein de l'équipe.
- ▶ Les motivations et les valeurs qui rassemblent les générations autour du travail :
 - autodiagnostic ;
 - réflexion en Word Café ;
 - cartographie de l'équipe.

Jour 2 : La collaboration intergénérationnelle et le sens partagé au travail

- ▶ Les leviers d'actions pour dynamiser la collaboration au sein de l'équipe.
- ▶ L'intelligence collective intergénérationnelle : un atout pour bien travailler ensemble et dans le même sens.
- ▶ Les synergies et l'engagement au sein de l'équipe : deux leviers à activer :
 - réflexion collective ;
 - ateliers pratiques - Travaux en binôme ;
 - jeux de rôles/mises en situation.

Jour 3 : Retour d'expérience et analyse réflexive des pratiques professionnelles

- ▶ Retour sur les travaux d'intersession et les actions menées au sein des échanges autour des situations vécues et des solutions apportées/des difficultés récurrentes.
- ▶ Animation d'ateliers d'analyse de pratiques (en prenant appui sur la méthode du co-développement professionnel) :
 - recherche de solutions/d'actions à mettre en place face aux différentes situations exposées par les participants ;
 - partage de bons « réflexes » et bonnes pratiques/techniques ;
 - échanges entre collègues sur les difficultés rencontrées et solutions trouvées/testées et à partager ;
 - formalisation.

Bienveillance, de l'intention à la pratique

	ORGANISME
	Altaforma
	DURÉE
	2 jours
	ÉCHÉANCE DU MARCHÉ
	Jusqu'au 09/01/2028
	SUR LA ForMuLE
	Code prestation : 2023-663
	COÛT DE LA FORMATION
	1 660 € TTC Hors frais formateur
	MODALITÉ
	Présentiel

Public

Tout professionnel du secteur médico-social, sanitaire et social.

Objectifs

- ▶ Appréhender le phénomène de la maltraitance dans toutes ses composantes (formes, facteurs de risque, traitement).
- ▶ Prévenir les risques de maltraitance par l'identification des facteurs de risques.
- ▶ Partager les fondamentaux de la culture de la bienveillance.
- ▶ Connaître les bonnes pratiques de bienveillance au sein de son service/établissement.

Programme

Jour 1

- ▶ La maltraitance, un détour par les textes.
- ▶ Les dispositifs relatifs au secteur sanitaire, social et médico-social :
 - la définition de la maltraitance retenue par la commission nationale et insérée au Code de l'action sociale et des familles et au code de la santé publique ;
 - l'obligation de dénoncer ;
 - la place de la maltraitance dans le système pénal.
- ▶ Préciser la définition de la maltraitance :
 - les situations de vulnérabilité ;
 - les différentes classes de violence ;
 - la caractérisation des situations de maltraitance identifiant les 7 clés de compréhension.
- ▶ Assurer le signalement et le traitement des cas de maltraitance :
 - les moyens pour lever son obligation de signalement ;
 - la responsabilité du personnel des établissements ;
 - la protection due aux déclarants et aux victimes ;
 - la définition et mise en place d'une procédure de traitement de la maltraitance en fonction de différents types de cas, avec l'accompagnement spécifique du ou des professionnels concernés et des victimes potentielles.

Jour 2

- ▶ Proposition de pistes de travail afin de lutter contre la maltraitance :
 - communication en interne : partage de la notion de bienveillance au sein de la structure ;
 - réflexion individuelle puis collectives à partir des questionnaires d'auto-évaluation de la Fédération des Organismes Régionaux et territoriaux pour l'Amélioration des Pratiques en santé ;
 - repérage des facteurs de risques de maltraitance.
- ▶ Introduction de la notion de bienveillance.
- ▶ Les exigences et les principes sous-tendant le concept de bienveillance :
 - la définition de la bienveillance en insistant sur l'indispensable personnalisation de l'accompagnement de la personne et la capacité d'écoute du refus ;
 - lien avec les référentiels d'évaluation de la HAS ;
 - les fondamentaux de la bienveillance.

Bienveillance, de l'intention à la pratique



ORGANISME

Cèdre santé



DURÉE

2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 09/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-662



COÛT DE LA FORMATION

1 800 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Tout professionnel du secteur médico-social, sanitaire et social.

Objectifs

- ▶ Appréhender le phénomène de la maltraitance dans toutes ses composantes (formes, facteurs de risque, traitement).
- ▶ Partager les fondamentaux de la culture de la bienveillance.
- ▶ Examiner et analyser mes pratiques professionnelles dans la relation, les gestes et les actes quotidiens.
- ▶ Intégrer des pratiques bienveillantes au quotidien et adapter ma posture professionnelle : de l'intention à l'action.
- ▶ Développer et cultiver une approche éthique et bienveillante à l'égard des usagers.
- ▶ Connaître et contribuer aux bonnes pratiques de bienveillance au sein de son service/établissement.

Programme

- ▶ Appréhender le phénomène de la maltraitance dans toutes ses composantes (formes, facteurs de risque, traitement) :
 - maltraitance/bienveillance, de quoi parlons-nous ?
 - les différentes formes et manifestations visibles et non visibles de la maltraitance ;
 - le traitement de la maltraitance.
- ▶ La bienveillance, de quoi parlons-nous ?
 - appréhender le concept de bienveillance dans sa dimension opérationnelle ;
 - interroger ses représentations et sa pratique en termes de bienveillance ;
 - clarifier le concept de bienveillance : la bienveillance ne se réduit pas à l'absence de maltraitance ;
 - analyser les pratiques de bienveillance individuelles et collectives.
- ▶ Connaître les bonnes pratiques de bienveillance au sein de son service/établissement :
 - la démarche d'identification et d'amélioration des pratiques existantes ;
 - les pratiques de bienveillance au quotidien ;
 - développer le prendre soin de la personne, pratiques prioritaires de bienveillance à développer au quotidien ;
 - élaborer un référentiel ;
 - mettre en œuvre une pratique réflexive pour se positionner dans la bienveillance ;
 - rester attentif à qui peut freiner et compliquer la mise en œuvre de la bienveillance ;
 - mettre en évidence des pistes de développement individuelles et collectives.
- ▶ Fédérer et promouvoir les professionnels autour d'attitudes et comportements professionnels bienveillants au quotidien.
- ▶ Formalisation d'un plan d'actions partagé par l'ensemble des acteurs : des objectifs à court et long terme.

Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 28/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-299



COÛT DE LA FORMATION

2 350 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Soignants exerçant auprès des personnes âgées en EHPAD.

Objectifs

- ▶ Accompagner l'utilisateur avant de « prendre en charge » une pathologie.
- ▶ Comprendre ce qu'est un trouble du comportement et les Symptômes Comportementaux et Psychologiques de la Démence (SCPD).
- ▶ Comprendre l'impact de la pathologie au quotidien.
- ▶ Identifier les leviers et champ d'action de l'AS, l'ASH et l'IDE.
- ▶ Adopter des techniques pour maintenir l'autonomie aux temps clés du quotidien.

Programme

Jour 1 : comprendre les troubles démentiels

- ▶ Les perceptions des troubles et de leur incidence.
- ▶ Les troubles psycho-comportementaux liés aux maladies neuro-évolutives.
- ▶ Les signaux d'alerte des Symptômes Comportementaux et Psychiatriques de la Démence /Serious game.
- ▶ Les troubles cognitifs et du comportement : quelles possibilités pour l'utilisateur d'interagir, de communiquer « normalement » ?

Jour 2 : prendre en charge les troubles démentiels

- ▶ Les leviers d'action pour le maintien de l'autonomie dans les actes essentiels du quotidien.
- ▶ Les principes de la mobilisation douce et la stimulation dans les situations du quotidien.
- ▶ Zooms sur des techniques de communication spécifiques à chaque temps fort du quotidien.
- ▶ Le quotidien comme outil pour le maintien de l'autonomie de la personne et support à la relation d'aide.
- ▶ L'élaboration d'un projet d'équipe autour du résident : le travail en équipe, un prérequis essentiel pour l'individualisation de la prise en charge.

Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels



ORGANISME

QVCREF



DURÉE

2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 28/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-300



COÛT DE LA FORMATION

2 280 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Soignants exerçant auprès des personnes âgées en EHPAD.

Objectifs

- ▶ Comprendre l'incidence des troubles neurocognitifs majeurs, aussi appelés démence, sur le fonctionnement de la personne, son vécu, ainsi que celui de ses proches et des professionnels.
- ▶ Entretenir une relation de confiance avec les personnes âgées présentant des troubles du comportement en institution ainsi qu'avec leurs familles.
- ▶ Faire que les actes de soins quotidiens favorisent les capacités cognitives du résident.
- ▶ Organiser, exploiter l'environnement matériel de la chambre et de l'institution pour sécuriser et préserver l'autonomie décisionnelle du résident ainsi que son indépendance fonctionnelle.

Programme

- ▶ Accompagner au quotidien des personnes ayant des troubles neurocognitifs majeurs :
 - définir la maladie neurodégénérative, maladie neurocognitive, troubles neurocognitifs majeurs, démence, troubles psycho comportementaux ;
 - partager ses représentations ;
 - faire face, au quotidien, aux troubles psycho comportementaux ;
 - les différents signes cliniques des maladies neurocognitives ;
 - comprendre l'incidence des troubles cognitifs sur le vécu psychologique et comportemental ;
 - se représenter le vécu de ces personnes et comprendre leurs réactions.
- ▶ Organiser un parcours/plan d'accompagnement des personnes présentant des troubles neurocognitifs majeurs :
 - développer des axes d'adaptation environnementale prenant en compte le rapport liberté/sécurité, les notions d'agent stressant, les notions d'adaptation au déclin cognitif, les dimensions de sous-stimulation et de sur-stimulation... ;
 - inclure les familles dans le projet d'accompagnement de la personne.
- ▶ Agir sur les troubles psycho comportementaux :
 - les facteurs prédisposants et les facteurs précipitants ;
 - repérer les étapes d'accompagnement des troubles psycho comportementaux ;
 - développer une approche centrée sur la personne, des attitudes comportementales adaptées.
- ▶ Développer une posture relationnelle et de communication ajustée :
 - optimiser sa communication ;
 - rendre la personne active dans la communication.
- ▶ Déployer différents axes d'accompagnement.

Sensibilisation sur l'APP (analyse des pratiques professionnelles) dans les établissements de la Fonction publique hospitalière



ORGANISME

Synergies DCF



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 04/02/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-479



COÛT DE LA FORMATION

2 400 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Direction des soins, direction qualité, cadres supérieurs de santé, cadre de santé, de pôle, psychologue, responsables formation continue.

Objectifs

- ▶ Acquérir une compréhension approfondie du concept d'APP.
- ▶ Savoir identifier les différences entre l'APP et la supervision.
- ▶ Connaître le déroulement d'une séance d'un groupe d'analyse de pratique (GAP).
- ▶ Comprendre le rôle, la posture de l'animateur et les techniques d'animation dans l'APP.

Programme

- ▶ L'APP, définition et principe.
- ▶ Les enjeux et l'environnement de l'APP.
- ▶ Les différences entre l'APP et la supervision.
- ▶ Les domaines et objectifs de l'APP.
- ▶ Les étapes d'une séance d'APP.
- ▶ Les méthodes pour animer et participer à un GAP.
- ▶ Le rôle, la posture de l'animateur et les techniques d'animation dans les GAP.
- ▶ La pluralité et la spécificité des compétences pour animer des APP.

4 mois après la formation, il pourra être organisé une journée complémentaire de consolidation des acquis en APP.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter la délégation.

Construire efficacement la stratégie des APP (analyse des pratiques professionnelles) au sein de son établissement et en assurer le déploiement



ORGANISME

Synergies DCF



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2 + 2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 04/02/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-480



COÛT DE LA FORMATION

4 800 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Direction des soins et de la qualité, les cadres supérieurs de santé, les cadres de santé, cadres de pôle, les psychologues et les responsables formation continue.

Pré-requis

- ▶ Avoir un projet de déploiement d'APP dans son (ses) établissement(s).
- ▶ Avoir suivi le module 1 ou satisfaire à un test de positionnement en amont de la formation.

Objectifs

- ▶ Inscrire l'APP dans la méthodologie de gestion de projet.
- ▶ Identifier les besoins en APP de son établissement et sélectionner les situations propices à l'APP.
- ▶ Repérer les acteurs à associer, leur rôle, leurs missions et les attentes de chacun.
- ▶ Construire un processus optimal dans le déploiement et le suivi du pilotage.
- ▶ Définir et mettre en œuvre la politique de communication associée aux APP de son établissement.
- ▶ Identifier les documents associés à cette démarche pour les adapter aux besoins de son établissement.
- ▶ Construire un budget adapté en respectant les contraintes d'éligibilité.
- ▶ Évaluer et ajuster le processus d'APP.

Programme

- ▶ L'importance de l'APP en gestion de projet.
- ▶ Les clés pour une mise en œuvre efficace.
- ▶ Les techniques d'analyse des besoins en APP.
- ▶ Les critères et facteurs d'évaluation.
- ▶ Les situations propices à l'APP.
- ▶ La méthodologie d'implémentation de l'APP.
- ▶ Les outils de suivi et d'évaluation.
- ▶ Les méthodes d'élaboration d'un plan de communication pour l'APP.
- ▶ La mise en place des actions de communications.
- ▶ La sélection des supports et documents pour le déploiement de l'APP en fonction des spécificités de l'établissement.
- ▶ La construction et l'évaluation d'un budget adapté et conforme pour une mise en œuvre de l'APP efficace et pérenne.
- ▶ Les méthodes et outils permettant l'évaluation et l'ajustement du processus d'APP.

Un travail d'intersession est à prévoir.

4 mois après la formation, il pourra être organisée une journée complémentaire de consolidation des acquis en APP.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter la délégation.

Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en EHPAD et en USLD



ORGANISME

AFAR



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-544

En distanciel : 2023-545



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 750 € TTC

En distanciel : 4 000 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

L'ensemble des personnels des EHPAD et USLD : administratifs – encadrants – soignants dont médecins.

Objectifs

- ▶ Identifier et comprendre les Troubles Psycho Comportementaux (TPC) chroniques lors de maladies neuro-évolutives, savoir les différencier d'un TPC d'apparition récente.
- ▶ Évaluer le degré d'autonomie et les ressources sensorielles des personnes accueillies pour adapter la prise en soin et contribuer à l'adaptation de l'environnement.
- ▶ Interroger les aidants/familles sur le profil du résident/patient pour connaître son parcours de vie et établir les conditions d'une alliance pour un travail optimal autour du projet de vie/projet de soins.
- ▶ Repérer et mobiliser les interlocuteurs extérieurs.
- ▶ Favoriser une prise en soins cohérente et partagée au sein de son équipe.
- ▶ Ajuster ses attitudes relationnelles aux situations de violence et d'agressivité, aux situations de refus de soins, d'opposition à l'aide, d'apathie et de passivité, aux paroles déconcertantes.
- ▶ Choisir en équipe les interventions non médicamenteuses (INM) les plus appropriées.
- ▶ Savoir aménager un cadre et acquérir une méthodologie et une pédagogie pour assurer un bon déroulement des séances.
- ▶ Élaborer des pistes de mises en place d'INM dans son établissement.

Programme

Jour 1

- ▶ L'identification des TPC chroniques et des TPC d'apparition récente.
- ▶ L'évaluation du degré d'autonomie, des ressources et des potentiels.
- ▶ La sollicitation des aidants/familles et le recueil des informations nécessaires à l'élaboration du projet de vie/projet de soins.
- ▶ Le repérage et la mobilisation des interlocuteurs extérieurs.

Jour 2

- ▶ La cohérence de la prise en soins : l'identification des TPC comme base préalable à une réflexion précédant l'action.
- ▶ APP 1 : La pose de limite avec douceur et la recherche d'alternatives aux sédations et aux contentions.
- ▶ APP 2 : L'acceptation des refus et la capacité de partir pour mieux revenir et négocier.
- ▶ APP 3 : La capacité à entendre des paroles suicidaires et délirantes.

Jour 3

- ▶ Le choix des objectifs et des activités des Interventions Non Médicamenteuses.
- ▶ La préparation du cadre de l'activité/la faisabilité du microprojet.
- ▶ La méthodologie de mise en œuvre des activités.
- ▶ La mise en place d'INM dans son établissement avec un groupe d'analyse de pratiques ayant un rythme mensuel pour être garant de la pérennité des INM dans l'établissement.

Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en EHPAD et en USLD



ORGANISME

Idéage Formation



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-547

En distanciel : 2023-548



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel :

2 962,05 € TTC

En distanciel :

2 962,05 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Tous les personnels des EHPAD et USLD : administratifs – encadrants - soignants dont médecins.

Objectifs

- ▶ Connaître et savoir identifier les différents troubles psycho comportementaux chroniques en lien avec un trouble neurocognitif associé à une maladie d'Alzheimer ou apparentée.
- ▶ Développer une démarche de prise en charge adaptée et savoir réagir aux différents troubles psycho comportementaux observés.
- ▶ Proposer des modalités d'accueil, d'accompagnement et une prise en soin adaptée aux personnes atteintes par un trouble neurocognitif en EHPAD ou USLD.
- ▶ Comprendre le vécu des familles et travailler en collaboration avec ses membres afin de faciliter l'accompagnement et la prise en soins du patient / résident.
- ▶ Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée des troubles psycho comportementaux à travers une approche globale intégrant différentes interventions non médicamenteuses et s'appuyant sur la mobilisation de ressources extérieures.

Programme

Jour 1

- ▶ Les différents troubles psycho-comportementaux associés à un trouble neurocognitif et la mise en place d'une démarche de prise en charge adaptée :
 - les troubles neurocognitifs et les pathologies associées ;
 - la gestion des troubles psycho-comportementaux dans le cadre d'un trouble neurocognitif ;
 - les attitudes relationnelles à adopter « à chaud » face aux différents troubles psycho comportementaux

Jour 2

- ▶ Le développement d'un accueil et d'un accompagnement adapté des personnes atteintes par un trouble neurocognitif et la prise en compte des familles :
 - les éléments de prise en charge des troubles neurocognitifs associés à une maladie d'Alzheimer ou apparentée ;
 - la prise en compte du vécu des familles et leur intégration dans la prise en soin des patients / résidents.

Jour 3

- ▶ Les interventions non médicamenteuses afin de consolider la prise en soin des personnes atteintes par un trouble neurocognitif :
 - les différentes modalités et stratégies de prise en charge non médicamenteuse des troubles neuro cognitifs au sein des EHPAD et des USLD ;
 - les outils de prise en charge non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux.

Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en EHPAD et en USLD



ORGANISME

Qualiv/Communication



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-550

En distanciel : 2023-551



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 165 € TTC

En distanciel : 3 060 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Tous les personnels des EHPAD et USLD : administratifs – encadrants - soignants dont médecins.

Objectifs

- ▶ Analyser les troubles psycho comportementaux (TPC) : facteurs prédisposants et précipitants.
- ▶ Repérer les différentes temporalités des TPC et identifier les solutions / accompagnements.
- ▶ Définir de manière concertée les interventions non médicamenteuses à développer dans sa structure et évaluer les effets des interventions mises en place.
- ▶ Ajuster ses interactions aux TPC et aux spécificités des personnes accueillies.

Programme

Jour 1

- ▶ L'accompagnement des personnes ayant des troubles neurocognitifs majeurs :
 - le partage des représentations de la maladie ;
 - les différents signes cliniques des maladies neurocognitives ;
 - le vécu et les réactions de ces personnes.
- ▶ La place de l'évaluation dans l'accompagnement des TPC :
 - l'évaluation globale de la personne : niveaux d'autonomie décisionnelle et fonctionnelle, évaluation sensorielle et recueillir les éléments de l'histoire de vie de la personne ;
 - l'exploitation des résultats de la passation d'un inventaire neuropsychiatrique (NPI-ES) et des autres évaluations.
- ▶ Comment agir sur les facteurs potentiellement modifiables ?
 - la définition des caractéristiques communes des troubles psycho comportementaux.
 - les facteurs prédisposants et les facteurs précipitants ;
 - les possibilités d'accompagnement.

Jour 2

- ▶ L'accompagnement des TPC : l'affaire de tous !
 - la prise en compte des différentes temporalités, les étapes et les principes de leur accompagnement ;
 - la définition et la compréhension des enjeux éthiques ;
 - le développement d'une approche centrée sur la personne et optimiser la communication ;
 - l'identification du fonctionnement des INM : indications, contre-indications, modalités de proposition, etc.
 - l'état des lieux des accompagnements existants et repérer les axes à développer.

Jour 3

- ▶ La construction de son projet :
 - l'organisation d'un parcours/plan d'accompagnement des TPC dans son établissement ;
 - La création d'un chemin d'indication, d'évaluation et de suivi des traitements non médicamenteux ;
 - l'identification des différents partenaires concernés et favoriser la coordination.
- ▶ La mobilisation des ressources extérieures dont la famille.

Droits des patients et des résidents



ORGANISME

Antidote Expertise



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/12/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-352



COÛT DE LA FORMATION

2 040 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

- ▶ Tout public.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Le cadre juridico-éthique et les enjeux de l'effectivité des droits des patients et des résidents.
- ▶ Les instances et les outils de la promotion des droits des patients et des résidents.
- ▶ Les droits à l'information, au consentement et au respect des volontés du patient et du résident.
- ▶ La place des tiers auprès des patients et des résidents.
- ▶ La dignité et le respect des volontés de la personne face aux soins déraisonnables et à la fin de vie.
- ▶ Comment concilier la sécurité et la liberté d'aller et venir du patient et du résident dans ses pratiques professionnelles ? :
 - des situations paradoxales de conflit de droits et de valeurs ;
 - le devoir de surveillance et l'obligation de sécurité et de protection ;
 - les recommandations de bonnes pratiques professionnelles ;
 - les entraves aux libertés individuelles en établissement sanitaire et médico-social ;
 - les moyens de la restriction de liberté et leur encadrement.
- ▶ Le respect des libertés et droits des patients et des résidents dans ses pratiques professionnelles :
 - la problématique de la vie privée ;
 - l'intimité et le maintien des liens affectifs, familiaux et sociaux et leurs limites ;
 - la liberté d'expression et d'opinion face à la laïcité et la neutralité à observer ;
 - le respect du secret et le partage d'informations entre professionnels ;
 - le droit à l'image et risques des NTIC et des réseaux sociaux.

Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs



ORGANISME

Antidote Expertise



DURÉE

3 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 29/09/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2024-84



COÛT DE LA FORMATION

3 150 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

- ▶ Ensemble des professionnels hospitaliers : médicaux, paramédicaux, socio-éducatifs, administratifs et techniques.

Objectifs

- ▶ Reconnaître la place du proche aidant, ses besoins et ses attentes.
- ▶ Identifier les statuts des tiers auprès de l'aidé et l'impact sur leur information.
- ▶ Connaître les droits du proche aidant et savoir informer sur les droits et dispositifs d'aide.
- ▶ Identifier les facteurs de risques et comorbidités liées au rôle de proche aidant, repérer les signaux d'alerte et proposer des actions de prévention.
- ▶ Inclure son accompagnement dans une cohérence de projet d'équipe, d'établissement, de réseau.
- ▶ Améliorer ses pratiques individuelles d'accompagnement des aidants pour aider ces derniers à prévenir l'épuisement et ses conséquences.

Programme

Jour 1 : Connaissance des proches aidants

- ▶ Place et rôle en complémentarité des professionnels.
- ▶ Besoins et attentes des proches aidants.
- ▶ Statut des tiers auprès de l'aidé (personne de confiance, représentant légal, membre de la famille, ...) et impacts sur le partage d'informations.
- ▶ Facteurs de risques pour le proche aidant - Spécificités à certains publics.
- ▶ Retentissement de la charge physique et psychique sentie par l'aidant sur sa vie privée et professionnelle.
- ▶ Signaux d'alerte et outils de repérage de l'épuisement de l'aidant.
- ▶ Actions de prévention possibles.

Jour 2 : Communiquer et accompagner les proches aidants

- ▶ Développer sa capacité d'écoute vis-à-vis des proches aidants.
- ▶ Savoir proposer de l'aide sans leur imposer.
- ▶ Reconnaître les compétences des proches aidants.
- ▶ Les intégrer dans les moments clés du parcours de l'aidé.
- ▶ Reconnaître ses limites et s'appuyer sur les ressources disponibles territorialement.

Jour 3 : Dispositifs d'aide et ressources territoriales

- ▶ Aides financières et services compétents.
- ▶ Solutions pour le répit des aidants.
- ▶ Droits à congés et autres aménagements professionnels.
- ▶ Autres dispositifs : soutien psychologique et d'écoute, activités pour se ressourcer, formations et plateformes d'information.
- ▶ Articulation des actions internes avec celles des partenaires du territoire.

Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs

	ORGANISME
	QVCREF
	DURÉE
	3 jours
	ÉCHÉANCE DU MARCHÉ
	Jusqu'au 29/09/2028
	SUR LA ForMuLE
	Code prestation : 2024-86
	COÛT DE LA FORMATION
	3 165 € TTC Hors frais formateur
	MODALITÉ
	Présentiel

Public

- ▶ Ensemble des professionnels hospitaliers : médicaux, paramédicaux, socio-éducatifs, administratifs et techniques.

Objectifs

- ▶ Identifier les enjeux de l'accompagnement des proches aidants : duo aidant-aidé, reconnaissance du rôle d'aidant, évaluation des attentes, besoins et risques.
- ▶ Repérer et communiquer les informations essentielles aux aidants : juridiques, soins, etc.
- ▶ Développer des axes de prévention des risques d'épuisement, des situations difficiles, orienter vers les aides existantes et partenaires extérieurs.
- ▶ Situer son rôle en tant que professionnel dans l'accompagnement des proches aidants en considérant son positionnement dans la communication, l'alliance thérapeutique et la coordination des équipes.

Programme

Jours 1 et 2

- ▶ Les enjeux de l'accompagnement des aidants :
 - réactions et représentations des professionnels à l'idée d'accompagner les aidants ;
 - trouver sa place en tant que professionnel dans le duo aidant-aidé ;
 - repérer les difficultés, situer l'importance d'accompagner les proches aidants.
- ▶ Place de l'évaluation :
 - évaluation des besoins et des attentes de l'aidant ;
 - évaluation des risques et des signes d'épuisement ;
 - identifier les ressources de l'aidant ;
 - s'approprier/créer ses outils d'évaluation et d'analyse ;
 - partager en équipe.
- ▶ Soutenir les aidants :
 - aider l'aidant à se reconnaître comme proche aidant tout en intégrant son expertise ;
 - informer les aidants concernant la réglementation juridique, les différents dispositifs d'aide dont ils peuvent avoir besoin ;
 - développer/renforcer ses compétences relationnelles et utiliser des outils de communication adaptés pour établir un lien de confiance et une alliance thérapeutique.

Jour 3

- ▶ Intégrer les proches aidants au niveau institutionnel :
 - intégrer les aidants dans les moments clés comme : l'accueil ou la sortie ; d'hospitalisation/d'établissement médico-social de la personne aidé ;
 - intégrer l'accompagnement de l'aidant dans le projet de l'établissement ;
 - inclure son activité dans une cohérence d'équipe : intégrer le rôle complémentaire de chacun (médicaux et non médicaux) vis-à-vis des proches aidants.
- ▶ Articuler ses actions à un niveau territorial :
 - connaître et orienter vers les dispositifs et ressources territoriales ;
 - inscrire ses activités dans le cadre d'un travail en réseau sur son territoire ;
 - élaborer/articuler les actions avec des partenaires-ressources pertinents.

Prévenir, gérer et évaluer une situation de violence

Module 1 : Les situations de violence et le personnel administratif

Public

- ▶ Tous professionnels exerçant des missions administratives dans les établissements de la Fonction Publique Hospitalière.

Objectifs

- ▶ Permettre aux agents d'acquérir un savoir être et un savoir-faire pour mieux anticiper, maîtriser et évaluer les situations de violence.
- ▶ Connaître les grands principes réglementaires et les notions et degrés d'agressivité et de violence.
- ▶ Identifier les facteurs et les tensions qui génèrent l'agressivité, dans le cadre des métiers administratifs et au regard du public accompagné, pouvant conduire à des situations de violence.
- ▶ Connaître les techniques d'atténuation de la violence pour désamorcer les situations en amont.
- ▶ Maintenir une communication pacificatrice contre vents et marée.
- ▶ Prendre du recul après une situation d'agressivité ou de violence et retrouver un équilibre.

Programme

Jour 1

- ▶ Introduction à la formation.
- ▶ Comprendre la violence et l'agressivité :
 - principes réglementaires : droits des usagers et des fonctionnaires ;
 - identification des formes et degrés de violence avec le violentomètre.
- ▶ Anticiper les situations à risque :
 - les causes d'agressivité ;
 - les manifestations de l'agressivité et les phases d'évolution vers l'agressivité ;
 - les toxines de communication et antidotes.
- ▶ Identifier les ingrédients au « bien-vivre » ensemble avec une patientèle et un public pluriel :
 - les postures professionnelles adaptées ;
 - l'assertivité.

Jour 2

- ▶ Développer et maintenir une communication pacificatrice :
 - Communication Non Violente (CNV) : besoins et émotions, modèle OSBD ;
 - techniques de judo verbal et méthode AGIR pour gérer les situations de violence tout en se protégeant (soi et l'autre).
- ▶ Prendre du recul et retrouver un équilibre :
 - techniques pour analyser les impacts de la violence et retrouver un équilibre ;
 - exercices de ressourcement et partage de bonnes pratiques.
- ▶ Clôture de la formation :
 - engagements individuels pour anticiper et éviter les situations d'agressivité et violence/gérer ces situations/prendre soin.

 **ORGANISME**
Akor consulting

 **DURÉE**
2 jours

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Jusqu'au 01/01/2029

 **SUR LA ForMuLE**
Code prestation :
2024-121

 **COÛT DE LA FORMATION**
2 880 € TTC
Hors frais formateur

 **MODALITÉ**
Présentiel

Prévenir, gérer et évaluer une situation de violence

Module 1 : Les situations de violence et le personnel administratif

Public

- ▶ Tous professionnels exerçant des missions administratives dans les établissements de la Fonction Publique Hospitalière.

Objectifs

- ▶ Reconnaître et évaluer les signes précurseurs, les facteurs déclenchants, les situations à risques d'agressivité et de violence et comprendre les mécanismes mis en œuvre.
- ▶ Mettre en œuvre des actions, une communication et des postures relationnelles adaptées pour prévenir ou gérer les situations d'agressivité ou de violence.

Programme

Jour 1

- ▶ État des lieux de l'agressivité et de la violence pour une meilleure compréhension des situations rencontrées.
- ▶ Les éléments règlementaires en lien avec la violence et les moyens et leviers institutionnels d'intervention et de protection.
- ▶ Les signes précurseurs, les facteurs déclenchants, les situations à risques d'agressivité et de violence et les mécanismes en œuvre.
- ▶ Les modes de communication en situation d'accueil téléphonique :
 - l'accueil téléphonique et ses spécificités ;
 - les techniques de communication apaisantes.

Jour 2

- ▶ Les approches relationnelles adaptées en situation d'agressivité en face à face :
 - l'observation ;
 - la communication verbale et non verbale ;
 - la communication non violente.
- ▶ Le stress, les réactions émotionnelles et les techniques de gestion et de régulation.
- ▶ Les techniques de protection sécuritaire :
 - se protéger physiquement ;
 - les distances ;
 - l'environnement et l'espace de travail ;
 - les modes d'intervention en équipe pendant la situation et après la crise ;
 - l'évaluation, l'information et la place de l'équipe ;
 - l'analyse post incident.

 **ORGANISME**
IFSO Angers

 **DURÉE**
2 jours

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Jusqu'au 01/01/2029

 **SUR LA ForMuLE**
Code prestation :
2024-123

 **COÛT DE LA FORMATION**
1 660 € TTC
Hors frais formateur

 **MODALITÉ**
Présentiel

Prévenir, gérer et évaluer une situation de violence

Module 2 : Les situations de violence dans les services

	ORGANISME Akor consulting
	DURÉE 3 jours
	ÉCHÉANCE DU MARCHÉ Jusqu'au 01/01/2029
	SUR LA ForMuLE Code prestation : 2024-122
	COÛT DE LA FORMATION 4 680 € TTC Hors frais formateur
	MODALITÉ Présentiel

Public

- ▶ Tous professionnels, y compris le personnel médical, accompagnant les enfants, patients, résidents.

Objectifs

- ▶ Permettre aux agents d'acquérir un savoir être et un savoir-faire pour mieux anticiper, maîtriser et évaluer les situations de violence, en fonction de sa structure d'appartenance.
- ▶ Connaître les grands principes réglementaires et les notions et degrés d'agressivité et de violence.
- ▶ Identifier les facteurs et les tensions qui génèrent l'agressivité, pouvant conduire à des situations de violence.
- ▶ Connaître les techniques d'atténuation de la violence pour désamorcer les situations en amont.
- ▶ Consolider une « boîte à outils » permettant d'apporter une réponse non médicamenteuse à la violence (entretiens, reformulation...).
- ▶ Prendre du recul après une situation d'agressivité ou de violence et retrouver un équilibre.

Programme

Jour 1

- ▶ Comprendre la violence et l'agressivité :
 - principes réglementaires : droits des usagers et des fonctionnaires ;
 - identification des formes et degrés de violence avec le violentomètre.
- ▶ Anticiper les situations à risque :
 - les causes d'agressivité ;
 - les manifestations de l'agressivité et les phases d'évolution vers l'agressivité.
- ▶ Désamorcer de potentielles situations d'agressivité et violences en amont :
 - les présupposés indispensables à une relation aux patients et aidants de qualité ;
 - les postures professionnelles adaptées/la posture ok ok ;
 - stratégies de désamorçage de situations à risque de violence.

Jour 2

- ▶ Adopter un positionnement professionnel pour ne pas se mettre en tort et Maîtriser les techniques d'atténuation de la violence :
 - Communication Non Violente (CNV) : besoins et émotions, modèle OSBD.
- ▶ Savoir réagir face à la violence, en se protégeant soi et les autres. Prendre appui sur l'équipe et gérer les usagers :
 - Techniques de judo verbal et méthode AGIR pour gérer les situations de violence tout en se protégeant (soi et l'autre).

Jour 3

- ▶ Prendre du recul et retrouver un équilibre
- ▶ Informer et analyser la violence a posteriori pour déterminer un processus de gestion de la violence et en éviter le renouvellement

Prévenir, gérer et évaluer une situation de violence

Module 2 : Les situations de violence dans les services



ORGANISME

IFSO Angers



DURÉE

3 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 01/01/2029



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2024-124



COÛT DE LA FORMATION

2 490 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

- ▶ Tous professionnels exerçant des missions administratives dans les établissements de la Fonction Publique Hospitalière.

Objectifs

- ▶ Reconnaître et évaluer les signes précurseurs, les facteurs déclenchants, les situations à risques d'agressivité et de violence et comprendre les mécanismes mis en œuvre.
- ▶ Mettre en œuvre des actions, une communication et des postures relationnelles adaptées pour prévenir ou gérer les situations d'agressivité ou de violence.

Programme

Jour 1

- ▶ État des lieux de l'agressivité et de la violence pour une meilleure compréhension des situations rencontrées.
- ▶ Les éléments règlementaires en lien avec la violence et les moyens et leviers institutionnels d'intervention et de protection.
- ▶ Les signes précurseurs, les facteurs déclenchants, les situations à risques d'agressivité et de violence et les mécanismes en œuvre.

Jour 2

- ▶ Les stratégies, postures et attitudes propices et adaptées pour prévenir ou gérer les situations d'agressivité ou de violence :
 - l'observation ;
 - les comportements relationnels adaptés ;
 - la communication verbale et non verbale ;
 - la communication non violente.
- ▶ Le stress, les réactions émotionnelles et les techniques de gestion et de régulation.
- ▶ Les techniques de protection sécuritaire :
 - se protéger physiquement ;
 - l'environnement et l'espace de travail.

Jour 3

- ▶ Exploitation des mises en œuvre réalisées pendant l'inter session.
- ▶ Perfectionnement des techniques de prévention et de gestion de l'agressivité.
- ▶ Les modes d'intervention en équipe pendant la situation et après la crise.

Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées



ORGANISME

Altaforma



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 31/07/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2022-320

En distanciel : 2022-321



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 660 € TTC

En distanciel : 1 840 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

IDE, AS, AMP, ASH, auxiliaire de vie et personnel de cuisine.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Les aspects physiologiques et psychologiques de l'alimentation des personnes âgées - Prendre en considération l'aspect sociologique de l'acte de manger.
- ▶ Les besoins nutritionnels des personnes âgées.
- ▶ Les situations à risques de dénutrition et des troubles de la déglutition.
- ▶ Les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée.
- ▶ L'adaptation de l'alimentation aux besoins des personnes âgées.
- ▶ Les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée : notion d'aliment plaisir, ambiance des repas, posture soignante lors de l'aide aux repas.
- ▶ L'outil Nutrition / Dénutrition / Alimentation développé par Mobiqua®.

Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 31/07/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2022-318

En distanciel : 2022-319



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 080 € TTC

En distanciel : 2 330 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

IDE, AS, AMP, ASH, auxiliaire de vie et personnel de cuisine.

Objectifs

- ▶ Identifier les enjeux et les politiques publiques autour de la dénutrition de la personne âgée.
- ▶ Connaître les causes de la dénutrition et les besoins nutritionnels de la personne âgée.
- ▶ Repérer les situations à risques et utiliser les outils de détection de la dénutrition.
- ▶ Comprendre le rôle de chaque professionnel dans une prise en charge pluridisciplinaire.
- ▶ Prévenir la dénutrition et la déshydratation par une alimentation et une organisation de la prise de repas adaptées.

Programme

- ▶ Les enjeux de la prise en charge de la dénutrition.
- ▶ Les aspects physiologiques et psychologiques de l'alimentation de la personne âgée.
- ▶ Les besoins nutritionnels de la personne âgée.
- ▶ La dénutrition et situations à risques.
- ▶ Comment définir l'environnement le plus favorable à l'alimentation de la personne âgée.

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



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 31/07/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2022-316



COÛT DE LA FORMATION

2 100 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

- ▶ Tout personnel participant aux soins bucco-dentaires : cadre de santé, IDE, AS, AMP, AVS.
- ▶ Tout service.

Objectifs

- ▶ Prévenir, dépister, soigner les personnes fragilisées ou en situation de dépendance dans la prise en charge de leur santé bucco-dentaire.
- ▶ Connaître et maîtriser les techniques d'hygiène buccodentaire de manière à assurer une prise en charge conforme aux bonnes pratiques.
- ▶ Identifier les besoins spécifiques en hygiène bucco-dentaire (handicap, dépendance, troubles cognitifs, maladies chroniques, soins palliatifs...).

Programme

- ▶ Les enjeux et spécificités de l'hygiène buccodentaire chez les personnes fragilisées ou dépendantes.
- ▶ Comment prendre soin de la cavité buccale et prévenir les infections.
- ▶ La mise en place des moyens préventifs et curatifs adaptés aux pathologies buccodentaires.
- ▶ La professionnalisation de la prise en charge de la santé bucco-dentaire.

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

ORGANISME

IGL

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 31/07/2026

SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2022-317

COÛT DE LA FORMATION

1 810 € TTC
Hors frais formateur

MODALITÉ

Présentiel

Public

Cadres de santé, infirmiers, aides-soignants, aides médico-psychologiques, auxiliaires de vie sociale, services de gériatrie, unités de soins de longue durée.

Objectifs

- ▶ Comprendre les conséquences d'une mauvaise hygiène buccodentaire pour la personne fragilisée ou dépendante.
- ▶ Savoir utiliser le matériel et les produits adaptés, maîtriser les techniques et gestuelles spécifiques à l'hygiène bucco-dentaire quotidienne.
- ▶ Maîtriser les gestes d'examen bucco-dentaire pour repérer et prévenir toutes complications et savoir alerter si besoin.
- ▶ Développer des compétences relationnelles spécifiques.
- ▶ Se coordonner et travailler en équipe pluridisciplinaire pour construire le parcours de soin de la personne.

Programme

- ▶ La santé bucco-dentaire dans les lieux de soins : état des lieux.
- ▶ Impact psychologique des soins bucco-dentaires.
- ▶ Rappels anatomiques et physiologiques (cavité buccale, mastication, ...).
- ▶ Les conséquences du vieillissement.
- ▶ L'organisation de soins d'hygiène bucco-dentaire : méthodes, matériel, fréquence.
- ▶ La surveillance de l'état buccal : l'examen bucco-dentaire.
- ▶ Les compétences relationnelles du professionnel.
- ▶ La coordination et le rôle de chacun.
- ▶ Les partenariats à développer avec les réseaux, les spécialistes, les familles pour construire le parcours de soins.

Prise en soins des personnes en situation de handicap et de polyhandicap en FAM et MAS



ORGANISME

Déméter Santé



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 11/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-494



COÛT DE LA FORMATION

1 760 €TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

AS, AMP, IDE, tous professionnels du soin confrontés à la complexité de la prise en soins des personnes handicapées psychiques, polyhandicapées.

Objectifs

- ▶ Identifier les principales spécificités du handicap psychique et du polyhandicap.
- ▶ Appliquer une méthode structurée d'observation clinique pour évaluer les besoins de la personne.
- ▶ Adapter son approche relationnelle et ses méthodes de prise en soins en fonction de la personne et de la situation.
- ▶ Repérer les urgences somatiques cachées par des troubles liés au handicap psychique et/ou polyhandicap.
- ▶ Connaître les principales mesures thérapeutiques associées à la prise en soins de ces personnes et les vigilances appropriées.
- ▶ Mettre en œuvre des stratégies préventives face aux comportements problèmes.
- ▶ Collaborer efficacement au sein de l'équipe pluridisciplinaire.

Programme

- ▶ La connaissance du handicap psychique et du polyhandicap.
- ▶ L'observation et raisonnement clinique.
- ▶ L'habileté relationnelle.
- ▶ L'identification des urgences somatiques et prévention.
- ▶ Les mesures thérapeutiques et les vigilances associées.
- ▶ Les comportements problèmes : prévention et réponses.
- ▶ L'accompagnement dans la vie quotidienne :
 - l'environnement sécurisé et accessible, répondant aux besoins spécifiques ;
 - le corps et la vie quotidienne ;
 - le rapport au temps et à l'espace ;
 - la qualité de vie, bien-être.
- ▶ La sensibilisation à la sexualité des personnes handicapées psychiques/polyhandicapées.
- ▶ Le travail en équipe en milieu médico-social.
- ▶ La place de la famille dans les prises en charge.

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



ORGANISME

Association Transfaire



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 12/09/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-24

En distanciel : 2023-25



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 500 € TTC

En distanciel : 4 500 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

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



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 14/09/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-26

En distanciel : 2023-27



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 540 € TTC

En distanciel : 3 540 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

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.

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



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-94

En distanciel : 2023-95



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 300 € TTC

En distanciel : 3 300 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

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.

Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter



ORGANISME

INFOR Santé



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 01/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-476



COÛT DE LA FORMATION

2 200 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Module 1 :

Repérer, évaluer et orienter des patients adultes

Public

Tout personnel des établissements de la FPH susceptible d'accueillir et d'accompagner, dans le cadre de leur exercice professionnel, des publics confrontés à l'épreuve du psychotraumatisme.

Objectifs

- ▶ Identifier un trouble de stress post traumatique.
- ▶ Évaluer globalement toute personne à l'épreuve du psychotraumatisme.
- ▶ Améliorer l'accès aux soins ou à un accompagnement social ou juridique par une orientation adaptée vers des acteurs identifiés.
- ▶ Prendre soin de soi dans un contexte d'exposition à la violence.

Programme

- ▶ L'état des lieux et les définitions.
- ▶ La clinique du traumatisme.
- ▶ Les différents types de stress post-traumatique.
- ▶ Les réactions possibles face à un évènement traumatique
- ▶ Les facteurs de risque de développer un psycho traumatisme/facteurs de protection.
- ▶ Le repérage des signes d'un psychotraumatisme.
- ▶ Les dépistages : les outils.
- ▶ L'évaluation des impacts du psychotraumatisme.
- ▶ Les atouts et freins a une évolution post traumatique favorable.
- ▶ Les spécificités des publics à risques.
- ▶ Les techniques de communication et posture pour un soutien efficace (famille/patient).
- ▶ La cartographie des acteurs, de leurs rôles, de leurs modalités d'intervention et focus sur les structures adaptées.
- ▶ Les aspects médico-légaux.
- ▶ La prise en soin de soi : les traumatismes des soignants.

Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter



ORGANISME

INFOR Santé



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 01/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-477



COÛT DE LA FORMATION

2 200 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Module 2 :

Repérer, évaluer et orienter des patients enfants-adolescents

Public

Tout personnel des établissements de la FPH susceptible d'accueillir et d'accompagner, dans le cadre de leur exercice professionnel, des publics confrontés à l'épreuve du psychotraumatisme.

Objectifs

- ▶ Identifier un trouble de stress post traumatique chez l'enfant ou l'adolescent.
- ▶ Évaluer globalement toute personne à l'épreuve du psychotraumatisme.
- ▶ Améliorer l'accès aux soins ou à un accompagnement social ou juridique par une orientation adaptée vers des acteurs identifiés.
- ▶ Prendre soin de soi dans un contexte d'exposition à la violence.

Programme

- ▶ L'état des lieux et définitions.
- ▶ La clinique du traumatisme.
- ▶ Les différents types de stress post traumatique.
- ▶ Les réactions possibles face à un évènement traumatique chez l'enfant.
- ▶ Les facteurs de risque, de protection chez les nourrissons, les jeunes enfants et les adolescents.
- ▶ Les signes d'un psychotraumatisme chez l'enfant et l'adolescent.
- ▶ L'identification et l'évaluation des co-morbidités.
- ▶ Le dépistage et les outils.
- ▶ L'évaluation des impacts du psychotraumatisme sur l'enfant ou l'adolescent.
- ▶ Les atouts et les freins à une évolution post traumatique favorable.
- ▶ Les techniques de communication et la posture à adopter pour un soutien efficace (famille/patient).
- ▶ Les échanges avec la famille.
- ▶ La cartographie des acteurs, de leurs rôles, des modes d'intervention et des structures adaptées.
- ▶ Les aspects médico-légaux.
- ▶ La prise en soin de soi : les traumatismes des soignants.





Axe 3

**Offre
personnel
médical**

Sommaire axe 3 Offre personnel médical

Sommaire axe 3 Offre personnel médical

• L'offre de formation de l'ANFH pour les médecins	107
• Entretien professionnel annuel des médecins - Formation partenaires.....	108
• Entretien professionnel annuel des médecins - Formavenir performances.....	109
• Entretien professionnel annuel des médecins - Grieps	110
• Le français pour les médecins peu francophones : Améliorer son français écrit et oral - Linguaphone	111
• Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits - Module 1 : Être médecin et manager une équipe médico-soignante - Adopale-Oresys	112
• Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits - Module 1 : Être médecin et manager une équipe médico-soignante - Antidote expertise.....	113
• Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits - Module 1 : Être médecin et manager une équipe médico-soignante - Formavenir performances	114
• Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits - Module 2 : Comment prévenir et faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ? - Adopale-Oresys	115
• Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits - Module 2 : Prévention et gestion des situations conflictuelles - Antidote expertise	116
• Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits - Module 2 : Prévention et gestion des situations conflictuelles en établissement de santé - Formavenir performances	117
• Parcours manager médical - IMS Académie - CHU de Bordeaux	118
• Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose - Module 1 : Diagnostic - Formavenir performances	119
• Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose - Module 2 : Prise en charge - Formavenir performances	120
• Liste des formations ouvertes aux médecins	121



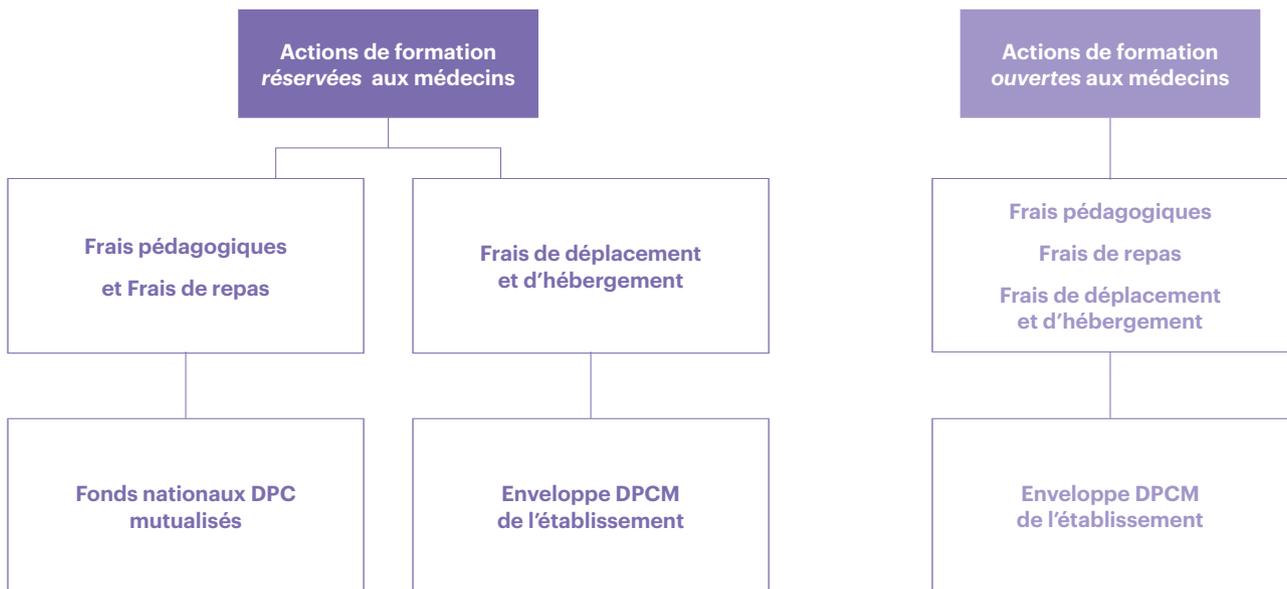
L'offre de formation de l'ANFH pour les médecins

L'ANFH propose une large offre de formation pouvant intéresser les médecins :

- ▶ une offre dédiée, réservée aux personnels médicaux, conçue et achetée au niveau national et
- ▶ une offre de formation pluridisciplinaire permettant d'ouvrir les échanges de pratiques au-delà des métiers.

L'ensemble de l'offre de formation pour les médecins est accessible au personnel médical des établissements adhérents au DPCM, avec des modes de financement distincts.

FINANCEMENT DES FORMATIONS DES MEDECINS



Entretien professionnel annuel des médecins



ORGANISME

Formation partenaires



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 20/11/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-31



COÛT DE LA FORMATION

1 175 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Exclusivement en
présentiel

Public

Chefs de service, chefs de pôle, président de la commission médicale d'établissement et de la commission médicale du groupement, praticiens responsables de structures.

Objectifs

- ▶ Maîtriser le cadre réglementaire de l'entretien annuel et en identifier les enjeux.
- ▶ Connaître les différentes étapes de l'entretien.
- ▶ Préparer et réaliser l'entretien.

Programme

- ▶ Le cadre réglementaire de l'entretien annuel et ses enjeux :
 - l'entretien annuel dans le dispositif issu de la réforme statutaire de février 2022 (décret n°2022-134 du 5 février 2022) ;
 - présentation d'une méthode pour préparer et conduire les entretiens professionnels.
- ▶ Les différentes étapes de l'entretien :
 - l'invitation du praticien ;
 - l'entretien ;
 - le dialogue autour de la qualité de vie au travail ;
 - le compte rendu et sa révision.
- ▶ La préparation et la conduite de l'entretien :
 - la réflexion autour de la préparation de l'entretien annuel : proposition d'une trame d'entretien ;
 - la simulation d'un entretien complet en binôme ;
 - la rédaction du compte rendu et sa révision.

**Financement des frais pédagogiques et des repas sur les fonds mutualisés DPCM.
Financement des frais de déplacement et d'hébergement sur l'enveloppe DPCM de l'établissement.**

Entretien professionnel annuel des médecins



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 16/11/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-33



COÛT DE LA FORMATION

1 230 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Exclusivement en
présentiel

Public

Chefs de service, chefs de pôle, président de la commission médicale d'établissement et de la commission médicale du groupement, praticiens responsables de structures, praticiens exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales.

Objectifs

- ▶ Maîtriser le cadre réglementaire de l'entretien annuel.
- ▶ Identifier les enjeux de l'entretien annuel.
- ▶ Distinguer les différents types d'entretien.
- ▶ Préparer et réaliser l'entretien.
- ▶ Connaître les différentes étapes de l'entretien.
- ▶ Concevoir des outils adaptés à la situation de l'établissement.
- ▶ Savoir utiliser les outils internes pour l'entretien annuel.
- ▶ Connaître les modalités et délais.
- ▶ Savoir rédiger un compte-rendu d'entretien et sa révision.
- ▶ Adopter une posture managériale bienveillante.

Programme

- ▶ Le cadre réglementaire de l'entretien professionnel annuel.
- ▶ L'identification des enjeux de l'entretien professionnel annuel des personnels médicaux.
- ▶ Les différents types d'entretien et leurs objectifs.
- ▶ La préparation et la réalisation de l'entretien : RETEX et mises en situation.
- ▶ Les différentes étapes de l'entretien.
- ▶ La conception des outils adaptés à la situation de l'établissement.
- ▶ L'utilisation des outils internes pour l'entretien annuel.
- ▶ Les modalités de réalisation et les délais.
- ▶ La simulation d'un entretien complet en binôme.
- ▶ La rédaction de compte-rendu et sa révision.

**Financement des frais pédagogiques et des repas sur les fonds mutualisés DPCM.
Financement des frais de déplacement et d'hébergement sur l'enveloppe DPCM de l'établissement.**

Entretien professionnel annuel des médecins



ORGANISME

Grieps



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 16/11/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-35



COÛT DE LA FORMATION

1 300 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Exclusivement en
présentiel

Public

Chefs de service, chefs de pôle, président de la commission médicale d'établissement et de la commission médicale du groupement, praticiens responsables de structures.

Objectifs

- ▶ Soutenir le développement des compétences managériales des professionnels médicaux exerçant des responsabilités d'encadrement.
- ▶ Clarifier les enjeux, finalités et contexte de l'entretien professionnel.
- ▶ Connaître les éléments clés de la Gestion Prévisionnelle des Métiers et Compétences (GPMC).
- ▶ Savoir mettre en œuvre les méthodes, outils et supports de l'entretien.
- ▶ Mobiliser ses compétences relationnelles pour mener l'entretien.

Programme

- ▶ La dimension stratégique de l'entretien professionnel :
 - le cadre légal et réglementaire ;
 - la GPMC : un outil institutionnel ;
 - les enjeux de la GPMC ;
 - d'une logique métier à une logique compétence ;
 - les acteurs de la GPMC.
- ▶ L'initiation aux outils de la GPMC :
 - le langage de la GPMC ;
 - la définition, enjeux et finalités ;
 - un zoom sur l'entretien annuel.
- ▶ L'écart entre les compétences requises, attendues et réelles.
- ▶ La conduite d'un entretien professionnel :
 - la mise en œuvre des méthodes, outils et supports ;
 - l'évaluation des résultats ;
 - la rédaction de la synthèse.
- ▶ Les techniques de communication :
 - les 3 étapes clés de la communication lors de l'entretien ;
 - les points de vigilance ;
 - les bonnes pratiques de communication pour conduire l'entretien ;
 - le conflit ou le désaccord : désamorçage, recentrage et prise de recul.

**Financement des frais pédagogiques et des repas sur les fonds mutualisés DPCM.
Financement des frais de déplacement et d'hébergement sur l'enveloppe DPCM de l'établissement.**

Le français pour les médecins peu francophones : Améliorer son français écrit et oral

Parcours certifiants : A2 à B1 et B1 à B2 (Cadre européen commun de référence pour les langues)

Public

Tout médecin non francophone, relevant d'un établissement adhérent à l'ANFH au titre du DPCM.

Objectifs

- ▶ Dialoguer en français dans votre quotidien en établissement.
- ▶ Vous intégrer dans votre milieu professionnel.
- ▶ Lire et comprendre un article médical en français.
- ▶ Poser un diagnostic, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions en français.
- ▶ Assurer des transmissions écrites en français.
- ▶ Intervenir dans une réunion professionnelle en français.
- ▶ Certifier votre niveau de français..

Programme

- ▶ L'acquisition et l'emploi d'un vocabulaire médical en français.
- ▶ L'accueil, l'orientation et les renseignements aux patients.
- ▶ Comment dialoguer en français avec les différentes familles d'interlocuteurs ?
- ▶ La présentation des différents services et du monde hospitalier.
- ▶ La communication des informations médicales à un patient ou un proche.
- ▶ La communication avec les membres de l'équipe.
- ▶ La transmission des données médicales.
- ▶ Comment lire et comprendre un article médical en français ?
- ▶ Le développement des techniques de lecture et de compréhension.
- ▶ Comment améliorer les stratégies de lecture et de compréhension ?.

Le programme sera adapté en fonction du niveau de certification visé.

Pour toute inscription, contactez votre conseiller formation..



ORGANISME

Linguaphone



DURÉE

Parcours 96h
- 64h de classes virtuelles
2 fois 1h par semaine
- 32h de parcours digital
lié – 1h minimum par
semaine
- Entretiens individualisés
(maximum 16h/
apprenant) séances
de 30 minutes par
visioconférence
- Ateliers Social Learning
en groupe (maximum
16h/groupe) – séances
de 30 minutes en classes
virtuelles



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 24/10/2027



COÛT DE LA FORMATION

- Parcours individuel :
190 € TTC
- Atelier social learning :
23 € TTC
- Entretien individuel :
20 € TTC
- Coût groupe :
3 472 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Blended-learning en classe
inversée

Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits



ORGANISME

Adopale-Oresys



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 19/11/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-37

En distanciel : 2023-38



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 6 750 € TTC

En distanciel : 6 750 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Module 1 :

Être médecin et manager une équipe médico-soignante

Public

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales.

Pré-requis

Avoir des responsabilités managériales ou avoir un projet managérial.

Objectifs

- ▶ Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière.
- ▶ Utiliser des méthodes adaptées pour instaurer une relation de confiance, d'écoute et de respect mutuel même en situation de tension.
- ▶ Favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle au sein d'une équipe pluri- professionnelle, y compris pour les plus jeunes.
- ▶ Mettre en œuvre une démarche collective permettant d'impliquer tous les membres de l'équipe dans les projets du service.
- ▶ Soutenir un collègue confronté à une situation difficile.

Programme

- ▶ Des échanges sur l'organigramme hospitalier type et la prise de recul sur les organisations.
- ▶ La nécessité de poser un cadre de fonctionnement (posture « Boss » du manager).
- ▶ Les postures en situation de tension : règles d'or, postures pouvant être adoptées, outils de communication.
- ▶ La théorie du storytelling (posture « Leader » du manager).
- ▶ La cocréation de la cascade managériale des acteurs, outil d'animation du quotidien d'un service / pôle.
- ▶ Comment s'exprime la posture « Coach » du manager : écoute active, empathie, questionnement, pièges à éviter ?

En amont de cette formation, le prestataire mettra à disposition des stagiaires de la documentation consultable en ligne.

Financement des frais pédagogiques et des repas sur les fonds mutualisés DPCM.

Financement des frais de déplacement et d'hébergement sur l'enveloppe DPCM de l'établissement.

Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits



ORGANISME

Antidote expertise



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 16/11/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-43

En distanciel : 2023-44



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 190 € TTC

En distanciel : 2 190 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Module 1 :

Être médecin et manager une équipe médico-soignante

Public

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales.

Objectifs

- ▶ Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière.
- ▶ Utiliser des méthodes relationnelles adaptées pour instaurer l'écoute, la confiance et le respect mutuel dans l'équipe.
- ▶ Favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle dans une équipe pluriprofessionnelle et intergénérationnelle.
- ▶ Mettre en œuvre une démarche participative pour impliquer l'équipe sur les projets du service (ou pôle).
- ▶ Soutenir un collègue confronté à une situation difficile.

Programme

- ▶ Les enjeux d'une équipe hospitalière performante.
- ▶ Les spécificités et la dynamique d'une équipe médico-soignante.
- ▶ L'intelligence émotionnelle et sociale.
- ▶ Le manager et/ou leader d'une équipe médico-soignante.
- ▶ La communication au sein de l'équipe pour favoriser l'écoute, la confiance et le respect mutuel.
- ▶ La perception de justice organisationnelle sous ces différentes formes.
- ▶ La motivation au travail, le sens du travail au cœur de la QVT. Comment fédérer par le partage d'une culture, de règles et de valeurs ?
- ▶ La démarche participative autour des projets du service.
- ▶ La stratégie et l'accompagnement du changement pour prévenir les peurs et résistances.
- ▶ L'expérimentation, l'innovation et le droit à l'erreur.
- ▶ Les entretiens managériaux et le partage d'objectifs motivants, les objectifs individuels et collectifs SMART.
- ▶ Le contexte actuel de la FPH et RPS.
- ▶ Le rôle pivot du manager dans la démarche de prévention des RPS.
- ▶ Le soutien managérial et le repérage des collaborateurs en souffrance.
- ▶ La cohérence et le soutien en cas de collaborateur mis en cause.

**Financement des frais pédagogiques et des repas sur les fonds mutualisés DPCM.
Financement des frais de déplacement et d'hébergement sur l'enveloppe DPCM de l'établissement.**

Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 20/11/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-49

En distanciel : 2023-50



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 460 € TTC

En distanciel : 2 460 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Module 1 :

Être médecin et manager une équipe médico-soignante

Public

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales.

Pré-requis

Avoir des responsabilités managériales ou avoir un projet managérial.

Objectifs

- ▶ Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière.
- ▶ Utiliser des méthodes pour instaurer une relation de confiance, d'écoute et de respect mutuel même en situation de tension.
- ▶ Favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle au sein d'une équipe pluriprofessionnelle, y compris pour les plus jeunes.
- ▶ Mettre en œuvre une démarche collective permettant d'impliquer tous les membres de l'équipe dans les projets du service.
- ▶ Soutenir un collègue confronté à une situation difficile.

Programme

- ▶ Les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière.
- ▶ L'identification de ce qui rassemble tous les membres d'une équipe médico-soignante.
- ▶ L'importance de développer ses compétences relationnelles en tant que professionnels en structures sanitaires et médico-sociales.
- ▶ L'auto-diagnostic de son propre style de management et les enjeux en termes d'adaptation.
- ▶ L'identification des méthodes permettant d'instaurer un climat de confiance et de respect, même en situations de tension.
- ▶ La reconnaissance de la place et du rôle de chacun au sein de l'équipe.
- ▶ Comment agir avec leadership ?
- ▶ Les enjeux de la communication pour favoriser l'adhésion et la motivation.
- ▶ Les modalités de mise en œuvre de la Communication Non Violente dans la gestion des situations complexes.
- ▶ Comment développer un comportement assertif ?
- ▶ La mise en œuvre d'une dynamique d'équipe : de la coopération à l'entraide.
- ▶ Les atouts de l'intelligence collective et de la démarche participative, par le biais de la co-construction.
- ▶ L'importance des espaces d'échanges entre managers visant à confronter les valeurs et pratiques et rechercher un fonctionnement cohérent.
- ▶ Le soutien apporté à un collègue confronté à une situation difficile.

Financement des frais pédagogiques et des repas sur les fonds mutualisés DPCM.

Financement des frais de déplacement et d'hébergement sur l'enveloppe DPCM de l'établissement.

Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits

Module 2 : Comment prévenir et faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ?

Public

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales.

Objectifs

- ▶ Connaître les situations de crise en milieu hospitalier.
- ▶ Identifier les facteurs précurseurs du conflit.
- ▶ Diagnostiquer et analyser les différents types de conflits.
- ▶ Reconnaître les comportements en situation de conflit, le rôle des émotions et son propre mode de fonctionnement.
- ▶ Désamorcer le conflit (par l'utilisation d'outils et techniques relationnelles).
- ▶ Adopter une posture et un comportement verbal et non verbal adaptés lors de situations conflictuelles ou tendues.
- ▶ Connaître et mobiliser les dispositifs de conciliation et de médiation dans la fonction publique.

Programme

- ▶ Les situations de crise rencontrées à l'hôpital.
- ▶ Les facteurs types déclencheurs de conflits.
- ▶ Les différents types de conflits.
- ▶ Les postures à adopter face au conflit.
- ▶ Les émotions principales liées au conflit.
- ▶ Des outils et techniques relationnelles pour désamorcer le conflit.
- ▶ Les variations du para- et du non-verbal dans une scène.
- ▶ Les principes de l'assertivité.
- ▶ Le principe de la communication non violente.
- ▶ Les dispositifs de conciliation et de médiation existants à l'hôpital.

En amont de cette formation, le prestataire mettra à disposition des stagiaires de la documentation consultable en ligne.

**Financement des frais pédagogiques et des repas sur les fonds mutualisés DPCM.
Financement des frais de déplacement et d'hébergement sur l'enveloppe DPCM de l'établissement.**

 **ORGANISME**
Adopale-Oresys

 **DURÉE**
1 jour

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Jusqu'au 19/11/2027

 **SUR LA FORMULE**
Code prestation :
Blended-learning :
2023-39
En distanciel : 2023-40

 **COÛT DE LA FORMATION**
En présentiel : 3 750 € TTC
En distanciel : 3 750 € TTC
Hors frais formateur

 **MODALITÉ**
Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible

Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits

Module 2 : Prévention et gestion des situations conflictuelles

Public

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales.

Objectifs

- ▶ Connaître les situations de conflit en milieu hospitalier.
- ▶ Identifier les facteurs précurseurs de conflit et analyser les différents types de conflits.
- ▶ Reconnaître les comportements en situation de conflit.
- ▶ Repérer le rôle des émotions et son propre mode de fonctionnement.
- ▶ Adopter une posture et un comportement verbal et non verbal adaptés lors de situations conflictuelles.
- ▶ Désamorcer le conflit par des techniques relationnelles et l'utilisation d'outils.
- ▶ Connaître et mobiliser les dispositifs de conciliation et de médiation dans la Fonction publique hospitalière.

Programme

- ▶ La définition et le recensement des situations conflictuelles à l'hôpital.
- ▶ Les différents types de conflits.
- ▶ Les facteurs précurseurs de conflit.
- ▶ Les attitudes réactionnelles face aux conflits.
- ▶ Les approches psycho-comportementales.
- ▶ Les émotions : définition - principales émotions et leurs manifestations.
- ▶ Les 4 phases de l'émotion et les stratégies pour la canaliser.
- ▶ L'émotion, signe d'un besoin à satisfaire.
- ▶ Le mécanisme de la communication, ses filtres et ses obstacles.
- ▶ L'observation des signaux de langage verbal, paraverbal, non verbal et du décalage entre le verbal et le non verbal.
- ▶ Comment éviter et clarifier les malentendus ?
- ▶ Comment prendre en considération le système de valeurs de l'autre et concilier empathie et assertivité ?
- ▶ La pratique de la communication Non Violente selon Rosenberg - le processus OSBD.
- ▶ Les méthodes de gestion des conflits (DESC, arbitrage, négociation, conciliation et médiation) et leurs indications.
- ▶ Le soutien au sein de l'équipe hospitalière.

**Financement des frais pédagogiques et des repas sur les fonds mutualisés DPCM.
Financement des frais de déplacement et d'hébergement sur l'enveloppe DPCM de l'établissement.**

 **ORGANISME**

Antidote expertise

 **DURÉE**

1 jour

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**

Jusqu'au 16/11/2027

 **SUR LA FORMULE**

Code prestation :
En présentiel : 2023-45
En distanciel : 2023-46

 **COÛT DE LA FORMATION**

En présentiel : 1 080 € TTC
En distanciel : 1 080 € TTC
Hors frais formateur

 **MODALITÉ**

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible

Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits

Module 2 : Prévention et gestion des situations conflictuelles en établissement de santé

Public

Professionnels médicaux.

Objectifs

- ▶ Connaître les situations de crise en milieu hospitalier.
- ▶ Identifier les facteurs précurseurs du conflit.
- ▶ Diagnostiquer et analyser les différents types de conflits.
- ▶ Reconnaître les comportements en situation de conflit, le rôle des émotions et son propre mode de fonctionnement.
- ▶ Désamorcer le conflit (par l'utilisation d'outils et de techniques relationnelles).
- ▶ Adopter une posture et un comportement verbal et non verbal adaptés lors des situations conflictuelles ou tendues.
- ▶ Connaître et mobiliser les dispositifs de conciliation et de médiation dans la Fonction publique hospitalière.

Programme

- ▶ L'identification des situations de crise en milieu hospitalier.
- ▶ Comment faire le lien avec la détermination de la qualité de vie au travail ?
- ▶ Les facteurs précurseurs du conflit : savoir identifier les signes avant-coureurs des situations de tension avant l'apparition du conflit.
- ▶ Le diagnostic et l'analyse des différents conflits.
- ▶ Les comportements en situation de conflit, le rôle des émotions et de son mode de fonction.
- ▶ L'appropriation des techniques relationnelles et des outils pour désamorcer un conflit.
- ▶ Les mises en application des postures et comportements verbaux et non verbaux adaptés lors des situations conflictuelles.
- ▶ Les enjeux et la mise en œuvre de la conciliation et de la médiation dans la FPH et les dispositifs pouvant être mobilisés.

**Financement des frais pédagogiques et des repas sur les fonds mutualisés DPCM.
Financement des frais de déplacement et d'hébergement sur l'enveloppe DPCM de l'établissement.**

 **ORGANISME**
Formavenir performances

 **DURÉE**
1 jour

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Jusqu'au 20/11/2027

 **SUR LA FORMULE**
Code prestation :
En présentiel : 2023-51
En distanciel : 2023-52

 **COÛT DE LA FORMATION**
En présentiel : 1 230 € TTC
En distanciel : 1 230 € TTC
Hors frais formateur

 **MODALITÉ**
Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible

Parcours manager médical



ORGANISME

IMS Académie –
CHU de Bordeaux



DURÉE

12 jours non consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 19/03/2027



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction de
l'organisme retenu



MODALITÉ

Exclusivement en
présentiel
**INSCRIPTION
OBLIGATOIRE À TOUS
LES MODULES**

Public

Tout personnel médical en situation de management.

Présentation des modules

Module 1 : La gouvernance hospitalière : 2 jours

- ▶ Comprendre l'évolution du système de santé et son impact sur la place du médecin manager au sein de l'établissement.
- ▶ Acquérir une vision systémique de l'organisation actuelle du système de santé pour mieux comprendre son rôle sa place dans cette organisation.
- ▶ Acquérir les bases et outils de la gestion de projet.
- ▶ Engager un projet d'application managérial réaliste et ambitieux.

Module 2 : Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe : 4 jours

- ▶ Identifier ses préférences managériales et mieux se connaître pour mieux s'adapter.
- ▶ Concilier Leadership et confiance.
- ▶ Maîtriser les différents types de communication selon les situations pouvant être rencontrées.
- ▶ Développer les compétences de mes collaborateurs en exploitant efficacement l'entretien annuel et le processus de délégation.
- ▶ Se décaler pour comprendre et tester sa pratique managériale.

Module 3 : Apprendre à anticiper et gérer les conflits : 2 jours

- ▶ Identifier les différents types de conflits et maîtriser la médiation dans les situations conflictuelles.
- ▶ Savoir négocier, gérer mais aussi anticiper et accompagner le changement.

Module 4 : Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail (QVCT) tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux : 2 jours

- ▶ Développer et mettre en œuvre la QVCT :
 - identifier les leviers de cohésion d'équipe ;
 - comprendre les enjeux d'une démarche QVCT pour moi-même et pour mes collaborateurs ;
 - construire au quotidien un environnement bienveillant au sein d'un service, tout en intégrant les contraintes institutionnelles ;
 - comprendre la culture de la bientraitance en général et managériale ;
 - apprendre à développer des postures, attitudes, langages et comportements managériaux en prévention des risques psychosociaux ;
 - mettre en place une communication efficiente.

Module 5 – optionnel - Thème à définir et co-construire avec le groupe : 2 jours

- ▶ Approfondissement des sujets traités dans les modules précédents ou nouveau sujet identifié par les formateurs.
- ▶ Le choix du thème se fait en concertation entre les formateurs et les participants.

Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose

Module 1 : Diagnostic



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 09/09/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2024-80



COÛT DE LA FORMATION

1 650 €TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Professionnels médicaux : médecins généralistes, urgentistes et les internistes, gynécologues médicaux, gynécologues obstétriciens, urologues, chirurgiens digestifs, radiologues, médecins de la douleur et de la fertilité, sage-femmes.

Objectifs

- ▶ Améliorer les pratiques professionnelles du diagnostic de l'endométriose.
- ▶ Diagnostic précoce, diagnostic différentiel et extension de la maladie :
 - identifier les symptômes évocateurs et les signes cliniques de l'endométriose ;
 - connaître les filières endométriose : missions et offre de soins graduée ;
 - assurer l'analyse des résultats de questionnaires de diagnostic ou auto-diagnostic ;
 - réaliser ou orienter vers un professionnel pour réaliser les examens de 1^{ère} intention selon les recommandations de la HAS ;
 - prescrire pour les professionnels concernés, les examens complémentaires de 2nd recours selon les recommandations de la HAS ;
 - évaluer le retentissement de l'endométriose et celui de la douleur sur la qualité de vie ;
 - contribuer à l'approche diagnostique interdisciplinaire et graduée au sein de Réunion de Concertation Pluridisciplinaire (RCP) ;
 - mener une consultation d'annonce diagnostique.

Programme

- ▶ Identification des symptômes évocateurs et les signes cliniques de l'endométriose.
- ▶ Missions des filières endométriose et connaissance de leur offre de soins graduée pour soutenir les parcours de diagnostic et de soins favorisant un juste adressage des patientes au sein des filières régionales.
- ▶ Enjeux et modalités d'analyse des résultats de questionnaires de diagnostic ou auto-diagnostic.
- ▶ Réalisation ou orientation vers un professionnel pour réaliser les examens de première intention (selon les recommandations de la HAS) : l'examen clinique (gynécologique si possible) et l'échographie diagnostique pour les professionnels concernés.
- ▶ La prescription pour les professionnels concernés, les examens complémentaires de second recours (selon les recommandations de la HAS) à savoir notamment la réalisation et l'analyse des examens d'imagerie et d'exploration.
- ▶ L'évaluation du retentissement (somatique/fonctionnel, psychologique, professionnel ...) et notamment de la douleur sur la qualité de vie.
- ▶ Comment contribuer à l'approche diagnostique interdisciplinaire et graduée au sein de Réunions de Concertation Pluridisciplinaire ?
- ▶ Savoir mener une consultation d'annonce diagnostique.

Financement des frais de déplacement et d'hébergement sur l'enveloppe DPCM de l'établissement.

Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose

Module 2 : Prise en charge

	ORGANISME
Formavenir performances	
	DURÉE
1 jour	
	ÉCHÉANCE DU MARCHÉ
Jusqu'au 09/09/2028	
	SUR LA ForMuLE
Code prestation : 2024-82	
	COÛT DE LA FORMATION
1 650 € TTC Hors frais formateur	
	MODALITÉ
Présentiel	

Public

Professionnels médicaux : médecins généralistes, urgentistes et les internistes, gynécologues médicaux, gynécologues obstétriciens, urologues, chirurgiens digestifs, radiologues, médecins de la douleur et de la fertilité.

Objectifs

- ▶ Prendre en charge, orienter et suivre :
 - connaître et identifier les niveaux de prise en charge graduée au sein de la filière (proximité, 2^{ème} et 3^{ème} recours), orienter à bon escient en évitant les sur et les sous adressages.
- ▶ Établir une stratégie thérapeutique globale adaptée au niveau de la maladie, en lien avec la patiente et fondée sur les recommandations.
- ▶ Savoir communiquer sur les droits et orienter vers des structures et des interlocuteurs favorisant la qualité de vie.

Programme

- ▶ Identification des niveaux de prise en charge graduée au sein de la filière (proximité, 2^{ème} et 3^{ème} recours), comment orienter à bon escient en évitant les sur et les sous adresses ?
- ▶ La contribution aux réunions de concertation pluridisciplinaires de territoire.
- ▶ Les modalités de mise en œuvre d'un parcours de soins adapté, en coordonnant des prises en charges y compris le parcours ville-hôpital, la prise en charge en milieu scolaire, professionnel.
- ▶ La prise en charge de la douleur en lien avec les structures douleur chronique référentes pour l'endométriose.
- ▶ En accompagnement médicale : le respect des orientations HAS dans la prescription du traitement hormonal.
- ▶ En prise en charge chirurgicale : le respect des orientations de la HAS et des sociétés savantes dans la pertinence, le choix et la réalisation des actes chirurgicaux.
- ▶ La prise en charge l'infertilité en lien avec les centres d'assistance médicale à la procréation.
- ▶ L'information et le traitement des conséquences fonctionnelles pelvi-périnéologiques urologiques et digestives de l'endométriose.
- ▶ L'information sur les droits (notamment affectation longue durée...).
- ▶ Les modalités d'accompagnement et l'éducation de la patiente y compris dans le cadre d'actions d'éducation thérapeutique du patient.
- ▶ Identification des ressources territoriales de soutien et d'éducation des patientes, l'orientation vers un soutien psychologique et au besoin vers des options thérapeutiques non médicamenteuses, en complément de la prise en charge médicamenteuse.
- ▶ La mise en relation des patientes avec les actions associatives.

Financement des frais de déplacement et d'hébergement sur l'enveloppe DPCM de l'établissement.

Liste des formations ouvertes aux médecins



Conditions d'accès : médecins des établissements adhérents au DPCM

Financement sur l'enveloppe DPCM de l'établissement.

Rappel sur les conditions d'accès : adhérents DPCM

Sur les fonds mutualisés ANFH, exception faite des praticiens hospitaliers pour lesquels la prise en charge se fait sur les fonds de la formation médicale de l'établissement.

- ▶ Améliorer la communication dans la relation soignant / soigné / famille / proche.
- ▶ Bienveillance, de l'intention à la pratique.
- ▶ Développer la cohésion d'équipe.
- ▶ Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail (attention thème aussi dans management hospitalier).
- ▶ Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en EHPAD et en USLD.
- ▶ Droits des patients et des résidents.
- ▶ Management hospitalier (4 jours) :
 - Module 1 : positionnement individuel ;
 - Module 2 : appréhender l'évolution de l'environnement hospitalier ;
 - Module 3 : fédérer, motiver, valoriser, déléguer ;
 - Module 4 : prendre soin de soi et du collectif, gérer les relations, démarche QVCT ;
 - Module 5 : accompagner le changement, gérer les projets.
- ▶ Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie.
- ▶ Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH :
 - Module 1 : comprendre, repérer les situations de violences sexistes sexuelles et orienter les victimes ;
 - Module 2 : construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement.
- ▶ Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales.
- ▶ Travailler avec l'intelligence artificielle.

Dispositifs thématiques

- ▶ Dispositif « Situations sanitaires exceptionnelles ».
- ▶ Cyberdéfense.
- ▶ Laïcité.
- ▶ QVCT.





Dispositifs thématiques

Sommaire dispositifs thématiques

- **Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique. 126**
- **Dispositif 4C: Des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière 128**
- **Accompagnement RH 130**
- **Dispositif entretien professionnel 132**
 - La conduite de l'entretien professionnel - Arthur Hunt - Evocare 133
 - La conduite de l'entretien professionnel - Capitan 134
 - La conduite de l'entretien professionnel - KPMG - Ace Santé 135
 - La fixation des objectifs / indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle - Arthur Hunt - Evocare 136
 - La fixation des objectifs / indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle - Capitan 137
 - La fixation des objectifs / indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle - KPMG - Ace Santé 138
 - La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel - Arthur Hunt - Evocare..... 139
 - La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel - Capitan..... 140
 - La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel - KPMG - Ace Santé..... 141
 - La préparation d'un entretien professionnel délicat - Arthur Hunt - Evocare 142
 - La préparation d'un entretien professionnel délicat - Capitan 143
 - La préparation et gestion d'un entretien professionnel délicat - KPMG - Ace Santé..... 144
 - Se préparer à son entretien professionnel - Arthur Hunt - Evocare 145
 - Se préparer à son entretien professionnel - Capitan 146
 - Se préparer à son entretien professionnel - KPMG - Ace Santé 147
- **Dispositif d'accompagnement et de reconversion professionnelle RECOPRO à destination des agents - Projexia..... 148**
- **Dispositif Cyberdéfense 150**
- **Dispositif Développement durable 152**
 - Achats durables et éco-responsables (Directeur des achats) - CKS 153
 - Achats durables et éco-responsables (Acheteur, Juriste, Prescripteur) - CKS 154
- **Dispositif Situations sanitaires exceptionnelles (SSE) - Crisalyde..... 156**
- **Management hospitalier 158**
 - Volet 1 DGOS-ANFH - Excellens formation 158
 - Volet 1 DGOS-ANFH - Santé académie Phosphoria..... 159
- **Parcours managers : développer un management plus collaboratif pour mieux travailler ensemble 160**
 - Volet 2 DGOS-ANACT 160
- **Parcours de formation pour les encadrants de la FPH 161**
 - Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public - Formavenir performances 162
 - Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public - Grieps..... 163
 - Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH - Formavenir performances 164
 - Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH - Grieps 165
 - Communication et accompagnement du changement - Formavenir performances 166
 - Communication et accompagnement du changement - Grieps 167
 - Éthique et posture de l'encadrant - Formavenir performances..... 168
 - Éthique et posture de l'encadrant - Grieps..... 169
 - Gestion des situations difficiles - Formavenir performances 170
 - Gestion des situations difficiles - Grieps 171
 - Gestion et conduite de projet - Formavenir performances 172
 - Gestion et conduite de projet - Grieps 173
 - Gestion du temps de travail - Formavenir performances 174
 - Gestion du temps de travail - Grieps 175
 - Du manager au leader - Formavenir performances 176
 - Du manager au leader - Grieps 177
 - Le management à distance - Formavenir performances 178
 - Le management à distance Grieps 179
 - Le management intergénérationnel - Formavenir performances 180
 - Le management intergénérationnel - Grieps 181
 - Manager les compétences - Formavenir performances 182

Sommaire dispositifs thématiques

Manager les compétences - Grieps.....	183
Optimiser son temps de travail - Formavenir performances.....	184
Optimiser son temps de travail - Grieps.....	185
La qualité dans la FPH - Formavenir performances.....	186
La qualité dans la FPH - Grieps.....	187
• Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH - JLO.....	188
• Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique hospitalière.....	189
Module 1 : Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes – Formavenir performances.....	189
Module 1 : Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes – Groupe EGAE.....	190
Module 2 : Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement – Formavenir Performances.....	191
Module 2 : Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement – Groupe EGAE.....	192
• Psychiatrie : accompagner la professionnalisation du soin.....	193
Aide-soignant en psychiatrie - Infor santé.....	193
IDE nouvellement recruté(e)s en psychiatrie - Infor santé.....	194
IDE : prise en soins des enfants et des adolescents en psychiatrie - Infor santé.....	195
Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire - Anaxis santé.....	196
Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire - Infor santé.....	197
Prévenir le recours à l’isolement et à la contention en psychiatrie - Grieps.....	198
Prévenir le recours à l’isolement et à la contention en psychiatrie - Infor santé.....	199
Prise en soins en psychiatrie des personnes âgées ayant une pathologie psychiatrique - AFAR.....	200
Prise en soins en psychiatrie des personnes âgées ayant une pathologie psychiatrique - Grieps.....	201
Les synergies autour de la prise en soins en équipe psychiatrie - AFAR.....	202
• Dispositif Qualité de vie au travail.....	204
Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants - ENEIS by KPMG.....	206
Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants - Relyens.....	207
Améliorer la communication institutionnelle interne - Formavenir performances.....	208
Améliorer la communication institutionnelle interne - GERESO.....	209
Améliorer la communication institutionnelle interne - Synergies DCF.....	210
Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens - ENEIS by KPMG.....	211
Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens - Arthur Hunt - Evocare.....	212
Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens - Relyens.....	213
élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact - JLO.....	214
élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact - Compétences prévention.....	215
élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact - Relyens.....	216
Mise en place du télétravail - ENEIS by KPMG.....	217
Mise en place du télétravail - Gereso.....	218
Mise en place du télétravail - Relyens.....	219
Le travail de nuit - Déméter santé.....	220
• Initiation aux techniques de l’hypnose - IFPPC CAMKEYS.....	221
• Initiation aux techniques de l’hypnose - Institut Français d’hypnose.....	222
• Initiation aux techniques de l’hypnose - Ipnosia.....	223
• Gérer son stress par l’auto-hypnose - IFPPC CAMKEYS.....	224
• Gérer son stress par l’auto-hypnose - Institut Français d’hypnose.....	225
• Gérer son stress par l’auto-hypnose - Ipnosia.....	226
• L’hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique - IFPPC CAMKEYS.....	227
• L’hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique - Institut Français d’hypnose.....	228
• L’hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique - Ipnosia.....	229

Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique.

Vous trouverez ci-dessous une **liste non exhaustive** des contenus en libre accès, disponibles sur la plateforme e-formation <https://e-formations.anfh.fr>.

Mise à jour en avril 2025

Compétences clés et savoirs de base

Comprendre, repérer, agir face aux situations d'illettrisme

3 parcours de formation dispensés par l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI) :

- ▶ Comment déceler les indices révélateurs de l'illettrisme ?
- ▶ Comment aborder l'illettrisme pour proposer une solution efficace ?
- ▶ Comment aborder l'illettrisme dans le monde du travail pour proposer une solution efficace ?

Durée : 2h45.

Cyberdéfense

E-sensibilisation créée pour les 3 fonctions publiques par Cybermalveillance.gouv.fr

- ▶ Connaître l'état actuel des menaces cyber, leurs principes généraux de fonctionnement et les risques.
- ▶ S'approprier les bonnes pratiques élémentaires pour se prémunir, soi et son organisation.
- ▶ Comprendre l'intérêt et la manière de sensibiliser à la « cyber menace dans un cadre personnel et professionnel (collègues – relations hiérarchiques – administrés) ».

Durée : 1h40.

Égalité professionnelle femmes/hommes

- ▶ Appréhender les enjeux et les principaux repères de la politique relative à l'égalité professionnelle au sein de la FPH et connaître les données quantitatives portant sur l'égalité professionnelle.
- ▶ Appréhender le rôle des représentations et stéréotypes dans les discriminations de genre.
- ▶ Identifier ses stéréotypes et représentations, et modifier son comportement.
- ▶ Envisager son rôle en tant qu'acteur et qu'actrice de l'égalité et promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle au sein de son organisation.

Durée : 30 minutes.

Laïcité

Les fondamentaux de la laïcité :

- ▶ Définir les composantes de la laïcité, le principe de neutralité et son positionnement par rapport aux valeurs de la République.
- ▶ Connaître le sens et la portée du principe de laïcité dans les services publics afin d'identifier les difficultés en situation professionnelle et d'adopter un positionnement adéquat.
- ▶ Identifier les principes et normes juridiques caractérisant les droits et obligations des agents en matière de laïcité ainsi que les règles applicables aux usagers du service public.
- ▶ Analyser une situation pour adapter et graduer son action.
- ▶ Identifier les acteurs de la laïcité de l'État au sein de la Fonction Publique.

Durée : 2h15.

La laïcité, au quotidien

- ▶ Connaître le cadre légal et réglementaire du principe de laïcité, applicable dans la fonction publique.
- ▶ Distinguer les droits et devoirs des agents de ceux des usagers et patients.
- ▶ Analyser des situations concrètes fréquemment rencontrées et savoir y réagir.
- ▶ S'approprier les solutions apportées.

Durée : 30 minutes.

Laïcité

La laïcité, ma responsabilité

Public : directeurs d'établissement, personnels encadrants, chefs de services.

- ▶ Revoir le cadre légal et réglementaire du principe de laïcité, applicable dans un établissement de la fonction publique.
- ▶ Distinguer les droits et devoirs des agents de ceux des usagers et patients.
- ▶ Analyser des situations concrètes et savoir y réagir.
- ▶ Communiquer efficacement sur la réglementation en vigueur.

Durée : 15 minutes.

Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH

- ▶ Identifier les enjeux de la prévention.
- ▶ Repérer les situations d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel.
- ▶ Appréhender les principales notions juridiques des agissements sexistes et de harcèlement sexuel.
- ▶ Se situer dans un dispositif de prévention et de traitement de ces situations.
- ▶ Identifier le rôle des différents acteurs.
- ▶ Adopter les bonnes pratiques pour être acteur de la prévention des agissements sexistes.

Durée : 1h15.

Qualité de vie au travail (QVT)

Comment mener une démarche QVT

- ▶ Axe 1 : Santé au travail
 - ▶ Axe 2 : Contenu du travail
 - ▶ Axe 3 : Égalité des chances
 - ▶ Axe 4 : Relation de travail et climat social
 - ▶ Axe 5 : Performance et management
 - ▶ Axe 6 : Employabilité/Développement personnel
- Durée : 1h30.

Se préparer à la gestion de crise

- ▶ Favoriser l'entraînement d'un grand nombre d'agents à la gestion de diverses situations de crise susceptibles d'être rencontrées et aider à l'ancrage de réflexes et de bonnes pratiques.
- ▶ Améliorer les nécessaires mises à jour des Plans blancs et leurs diffusions.
- ▶ Développer une culture partagée de la gestion de crise interservices, intergénérationnel, les transversales à tous les corps et les établissements.
- ▶ Aider à la définition et à l'adaptation récurrentes des plans d'actions.

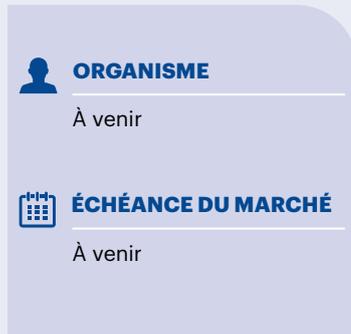
Durée : 2h.

RGPD : acquérir les bons réflexes

- ▶ Appréhender la définition et l'histoire de la protection des données.
- ▶ Comprendre les enjeux du règlement général de protection des données (RGPD).
- ▶ Connaître les acteurs du RGPD.
- ▶ Intégrer les bons réflexes dans sa pratique professionnelle.

Durée : 30 minutes.

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



Contexte

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

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

- ▶ Le dispositif « 4C » se déroule en deux étapes :
 - un positionnement pour définir les besoins précis de chaque agent (avant et après la formation) ;
 - un parcours de formation individualisé basé sur l'exploitation de situations professionnelles en fonction du profil et des besoins de l'agent. Ce parcours de formation comprend deux modules indépendants correspondant au profil d'apprentissage de l'agent et à ses besoins de formation définis lors du positionnement préalable (cf. fiche formation).

Pour tout complément d'information, contactez Stéphanie About, conseillère formation, 01 53 52 84 96, s.about@anhf.fr.

Dispositifs thématiques

Public

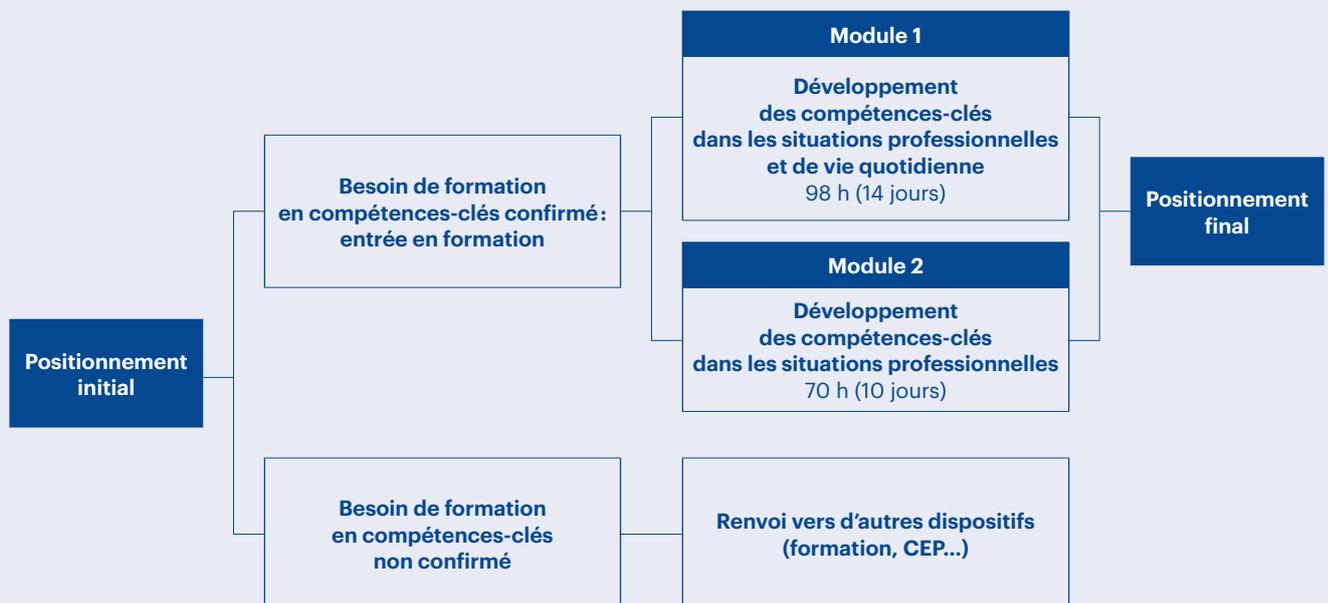
Tout agent occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences-clés pour un projet :

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

Objectifs

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

Parcours



Accompagnement RH



ORGANISMES

Offre multi-attributaire



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



COÛT DE LA FORMATION

En fonction du prestataire retenu et de la prestation choisie
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel et distanciel

Accompagner les établissements dans l'intégration de la gestion des métiers et des compétences dans la pratique quotidienne de la GRH constitue un axe fort du projet stratégique de l'Anfh.

Un nouveau dispositif d'accompagnement RH est à la disposition des établissements adhérents. Il comprend deux volets distincts :

- ▶ Information et réflexion sur les actualités RH : organisation de conférences, webinaires, ateliers thématiques
- ▶ Définition, actualisation de vos politiques RH et mise en œuvre opérationnelle des processus

1. Définition, actualisation de vos politiques RH : accompagnement sur mesure de type formation-action

- ▶ Pour chaque établissement adhérent (possibilité de travailler à plusieurs en direction commune ou groupement)
- ▶ Public cible : Directeurs, DRH, RRH, Professionnels RH, Représentants des organisations syndicales
- ▶ S'adapte aux besoins de chaque établissement
- ▶ Peut comprendre une phase de diagnostic
- ▶ En présentiel et/ou distanciel
- ▶ Financés sur des fonds de formations (Eligible FPTLV)
- ▶ Durée comprise entre 2 à 7 jours (11 jours en inter-établissement)

2. Des formations à la mise en œuvre opérationnelle des pratiques RH (sur catalogue ou à concevoir avec l'établissement)

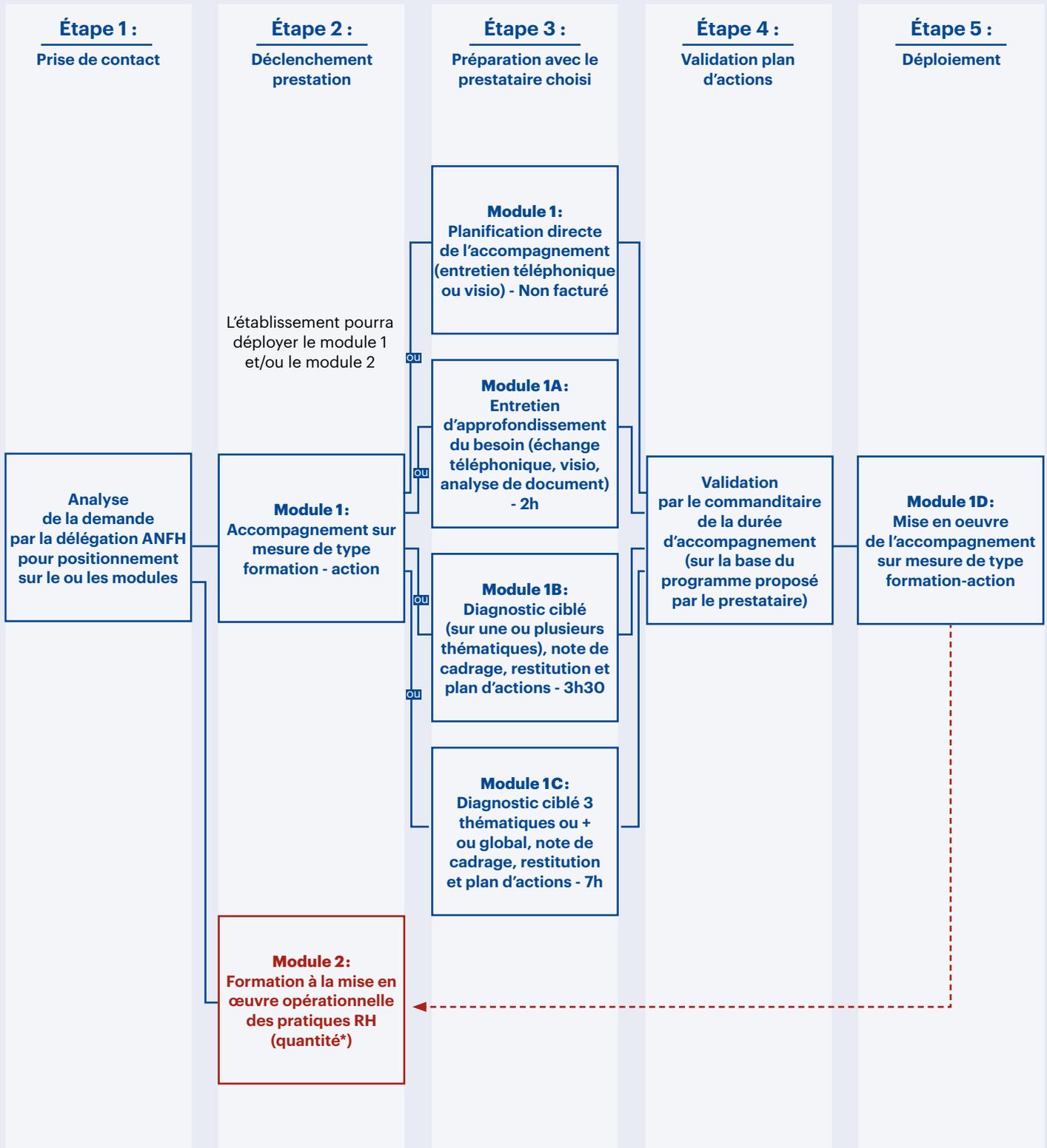
- ▶ Programmes, contenus et objectifs de formation adaptables aux contextes et besoins des établissements
- ▶ Durée comprise entre 0,5 et 6 jours (10 en inter établissement)
- ▶ Exemples de thématiques :
 - Amélioration des conditions de travail
 - Attractivité – recrutement – intégration – fidélisation
 - Dialogue social et communication interne
 - Entretien professionnel
 - Gestion de la formation et développement des compétences
 - Gestion des carrières – mobilité – reconversion et reclassement
 - Gestion des effectifs – absentéisme – turn-over
 - GPMC – management des compétences individuelles et collectives
 - Impact RH des réorganisations
 - Pilotage, tableaux de bord et contrôle de gestion RH
 - Rémunération

Prestataires

3 prestataires ARTHUR HUNT – EVO CARE / CAPITAN / KPMG - ACE
(au choix de l'établissement)

Dispositifs thématiques

Pour mobiliser le dispositif



Dispositif entretien professionnel



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Arthur Hunt - Evocare
/ Capitan / KPMG - Ace
santé



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Contexte

La loi 2019-828 du 6 août 2019 dite de « Transformation de la Fonction publique », complétée par le décret du 12 juin 2020 et l'arrêté du 23 novembre 2020, prévoit la suppression de la notation des agents de la Fonction publique hospitalière, à compter du 1^{er} janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire impacte les pratiques de l'évaluation, de la gestion des RH et de la carrière des agents. Afin d'accompagner les établissements dans la mise en œuvre des entretiens professionnels, l'Anfh propose un dispositif modulaire de formation.

Public

Évaluateurs.

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

Module 1	Module 2	Module 3	Module 4
« La fixation des objectifs, indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent »	« La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel »	« La conduite d'un entretien professionnel »	« La préparation d'un entretien professionnel délicat »

2 modules e-learning d'environ 15 minutes chacun

Module 1	Module 2
« Rappel du cadre réglementaire et des enjeux liés à l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière »	« La mise en œuvre de l'entretien professionnel : les étapes clés et les écueils à éviter »

Public

Évalués.

Module : se préparer à son entretien professionnel.

La conduite de l'entretien professionnel



ORGANISMES

Arthur Hunt - Evocare



DURÉE

3h30



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-113



COÛT DE LA FORMATION

600 € HT
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

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

Objectifs

- ▶ Maîtriser les grands temps de l'entretien d'évaluation.
- ▶ Connaître les « figures imposées » de l'exercice.
- ▶ Adopter un langage et un discours adaptés aux situations individuelles comme collectives.
- ▶ Garder la main sur le déroulé et le contenu des échanges.
- ▶ Savoir conclure un entretien.

Programme

- ▶ Les grands temps de l'entretien : les grandes séquences à maîtriser :
 - l'accueil de l'agent ;
 - la présentation du cadre général de l'entretien ;
 - l'explication des droits et obligations liés à la conduite de l'entretien ;
 - la mesure qualitative de l'année écoulée ;
 - la mesure quantitative de l'atteinte des résultats assignés ;
 - la fin de l'entretien.
- ▶ Discours et éléments de langage : grandes notions de discours à respecter :
 - assertivité et caractère direct de l'expression ;
 - comment ne pas confondre appréciation et jugement ?
 - les mots, les expressions, les appréciations et les postures interdits.
- ▶ Échange avec l'agent :
 - principe de discussion de base : respect de l'expression, reformulation sur équivoque, demande de validation systématique ;
 - gestion des désaccords et des remarques.
- ▶ Le respect de l'expression du collaborateur : principes :
 - invitation à la parole, y compris contradictoire ;
 - l'appui sur la préparation de l'entretien ;
 - formaliser par écrit les remarques orales du collaborateur.
- ▶ Outils :
 - le système d'information interne ;
 - principes généraux de conduite de l'entretien et de saisie du compte rendu en simultané et / ou à posteriori dans GESFORM.
 - l'intégration des remarques à chaud.

La conduite de l'entretien professionnel



ORGANISMES

Capitan



DURÉE

3h30



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-139



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

Toute personne ayant à animer prochainement un ou plusieurs entretiens professionnels et de formation.

Prérequis

Avoir une adresse mail individuelle afin d'accéder à l'ensemble des informations et contenus pédagogiques.

Objectifs

- ▶ Maîtriser les étapes de l'entretien.
- ▶ Développer l'écoute active.

Programme

- ▶ Maîtriser les étapes de l'entretien :
 - les rubriques de l'entretien professionnel : raison d'être, contenus attendus, points de vigilance.
- ▶ Développer l'écoute active :
 - une posture et des techniques : questionnement (ouvert, fermé, orienté ou non), relances, silences pleins, accusés de réception, reformulations.
- ▶ Mises en situation : base de situations présentées par le formateur ou par les participants :
 - démarrage de l'entretien ;
 - présentation d'un message délicat ;
 - conclusion de l'entretien.
- ▶ Restitution en plénière de chaque jeu de rôles.
- ▶ Le plan d'animation d'un entretien.

La conduite de l'entretien professionnel



ORGANISMES

KPMG - Ace Santé



DURÉE

3h30



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-126



COÛT DE LA FORMATION

650 € HT
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

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

Objectifs

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

Programme

- ▶ Auto-évaluation de ses forces / faiblesses méthodologiques en termes de conduite d'entretien professionnel.
- ▶ Enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel :
 - pour l'encadrant ;
 - pour l'agent ;
 - pour l'établissement ;
 - en lien avec la réglementation.
- ▶ Les étapes clés de l'entretien professionnel :
 - préparation de l'entretien ;
 - phases de déroulement et compétences attendues pour l'encadrant ;
 - durées types de ces phases.
- ▶ Les techniques de conduite d'entretien :
 - la posture de l'évaluateur: communication non verbale, écoute active, empathie.
 - les pièges à éviter.
 - les conditions de réussite.

La fixation des objectifs / indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent

	ORGANISMES
Arthur Hunt - Evocare	
	DURÉE
3h30	
	ÉCHÉANCE DU MARCHÉ
Jusqu'au 13/12/2027	
	SUR LA ForMuLE
Code prestation : 2023-113	
	COÛT DE LA FORMATION
600 € HT Hors frais formateur	
	MODALITÉ
Présentiel ou distanciel	

Public

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

Prérequis

Avoir une connaissance au moins superficielle des LDG de l'établissement sur la question de l'évaluation professionnelle.

Objectifs

- ▶ Maîtriser le sens des grandes notions: objectifs professionnels, qualité professionnelle, manière de servir...
- ▶ Distinguer et coordonner objectifs individuels et objectifs de service / d'équipe.
- ▶ Maîtriser la définition et la caractérisation des critères de la valeur professionnelle.
- ▶ Appliquer les outils afférents.

Programme

- ▶ Le cadre général : la loi de 2019
 - notion de valeur professionnelle ;
 - évaluation et avancement ;
 - évaluation et gestion des carrières.
- ▶ Les modalités de fixation des objectifs : objectifs individuels
 - élaboration du bilan n-1 ;
 - définition de la grille de critères ;
 - appui sur le référentiel des métiers de la FPH ;
 - principes de négociation et de présentation.
- ▶ Objectifs collectifs :
 - intégration de la contrainte managériale ;
 - lien entre objectifs collectifs, projet de service / pôle et projet d'établissement.
- ▶ Formalisation des objectifs : principes
 - la définition participative des règles de formalisme ;
 - le sens donné à la formalisation (la forme au service du contenu) ;
 - les principes fondamentaux de la formalisation des objectifs : non interprétables, non équivoques...
- ▶ Outils :
 - la méthode SMART ;
 - les tableaux croisés d'objectifs ;
 - la mesure des indicateurs de résultats.

La fixation des objectifs / indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent



ORGANISMES

Capitan



DURÉE

3h30



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-139



COÛT DE LA FORMATION

700 € HT
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

Toute personne ayant à animer prochainement un ou plusieurs entretiens professionnels et de formation.

Prérequis

Avoir une adresse mail individuelle afin d'accéder à l'ensemble des informations et contenus pédagogiques.

Objectifs

- ▶ Savoir définir le contenu de la valeur professionnelle.
- ▶ Savoir fixer et présenter des objectifs SMART.

Programme

- ▶ Savoir définir le contenu de la valeur professionnelle
- ▶ Connaître le champ lexical : compétence, savoir, savoir-faire, manière de servir, capacité d'expertise, capacité d'encadrement, critères des acquis de l'expérience (exercices en sous-groupes).
- ▶ Savoir fixer et présenter des objectifs SMART.
- ▶ La méthodologie d'élaboration d'objectifs SMART :
 - qu'est-ce qu'un objectif ?
 - qu'est-ce qu'un objectif SMART ?
 - objectif de moyen et objectif de résultat
 - quelques astuces méthodologiques.
- ▶ Quiz : reconnaître un objectif SMART
- ▶ Premier exercice en plénière : transformer un vœu en objectifs SMART (débriefing en plénière).
- ▶ Élaboration en binôme d'objectifs SMART :
 - mises en situation ;
 - s'exercer à l'animation (présentation d'objectifs individuels ou collectifs). Jeux de rôles de 10 à 15 minutes à partir des cas définis en binôme et / ou proposés par l'animateur.

La fixation des objectifs / indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent



ORGANISMES

KPMG - Ace Santé



DURÉE

3h30



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-126



COÛT DE LA FORMATION

650 € HT
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

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

Objectifs

- ▶ Acquérir des techniques spécifiques en lien avec la fixation d'objectifs professionnels et les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.
- ▶ Identifier des objectifs individuels et collectifs.
- ▶ Savoir mettre en œuvre les techniques de fixation d'objectifs et de négociation.
- ▶ Définir les indicateurs d'évaluation associés.
- ▶ Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Programme

- ▶ Auto-évaluation de ses forces / faiblesses méthodologiques en termes de fixation des objectifs.
- ▶ La fixation d'objectifs individuels et collectifs :
 - Comment faire le lien avec les objectifs du service ?
 - Comment fixer des objectifs croisés entre professionnels ?
 - Comment distinguer l'objectif spécifique du respect du référentiel métier ?
- ▶ La mise en œuvre des techniques de fixation et de négociation :
 - repérage de ce qu'est un objectif ;
 - formulation d'un objectif adapté au métier / poste ;
 - caractéristiques SMART ;
 - comment négocier les objectifs en concertation avec l'agent ?
- ▶ Définition et formulation des indicateurs :
 - fixer des objectifs qualitatifs et quantitatifs ;
 - identifier les critères de résultats pour permettre d'apprécier l'atteinte des objectifs ;
- ▶ L'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent :
 - ce qu'elle est versus ce qu'elle n'est pas ;
 - les différents critères.

La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel



ORGANISMES

Arthur Hunt - Evocare



DURÉE

3h30



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-113



COÛT DE LA FORMATION

600 € HT
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

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

Objectifs

- ▶ Maîtriser le régime juridique du compte rendu de l'entretien d'évaluation.
- ▶ Assurer l'efficacité et la transparence du reporting des résultats de l'évaluation annuelle.
- ▶ Traduire les éléments quantitatifs et qualitatifs de l'entretien.
- ▶ Respecter le sens des échanges entre le cadre et l'agent évalué.
- ▶ Savoir rédiger une conclusion.

Programme

- ▶ Le régime juridique du compte rendu : la loi de 2019
 - principaux éléments de réglementation ;
 - les évolutions récentes ;
 - notion d'opposabilité ;
 - conséquences juridiques du reporting de l'entretien d'évaluation et risques associés.
- ▶ Les modalités de formalisation du compte rendu : atteinte des objectifs individuels
 - grille de critères et appréciation ;
 - comment ne pas biaiser ses constats ;
 - notes personnelles et compte rendu formel ;
 - intégration des éléments clefs du dossier professionnel de l'agent de l'année évaluée.
- ▶ Discussion avec l'agent :
 - principe de reformulation permanente ;
 - la validation systématique ;
 - règles formelles de reporting ;
 - gestion des désaccords.
- ▶ La finalisation et la sécurisation du compte rendu : principes
 - le respect des règles de formalisme internes ;
 - le sens donné collectif à la formalisation et son explication à l'agent ;
 - les principes fondamentaux de la formalisation des objectifs : directs, précis, mesurables, non interprétables, non équivoques...
- ▶ Outils :
 - le système d'information interne ;
 - principes généraux de conduite de l'entretien et de saisie du compte rendu en simultané et / ou à posteriori dans GESFORM ;
 - l'intégration des remarques à chaud.

La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel



ORGANISMES

Capitan



DURÉE

3h30



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-139



COÛT DE LA FORMATION

700 € HT
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

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

Prérequis

Avoir une adresse mail individuelle afin d'accéder à l'ensemble des informations et contenus pédagogiques.

Objectifs

- ▶ Clarifier les messages clés.
- ▶ Définir et utiliser son approche rédactionnelle.

Programme

- ▶ Clarifier les messages clés :
 - présentation et mise en application de deux outils «tout-terrain» facilitant la prérédaction des entretiens professionnels ;
 - exercices en sous-groupe puis en individuel à partir d'une matrice d'analyse monoposte ou multipostes ;
 - définition des champs de compétences (exercice en collectif) et des niveaux atteints par les membres de sa propre équipe (exercice en individuel) ;
 - exposés des messages clés de chaque participant en plénière.
- ▶ Définir et utiliser son approche rédactionnelle :
 - ateliers, cas pratique sur base de situations présentées par le formateur ou par les participants ;
 - les 4 approches rédactionnelles (approche structurée, approche par feed-back positif, approche par objectif de développement) : Rubriques, contenus, avantages et limites ;
 - quelques astuces méthodologiques.

La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel



ORGANISMES

KPMG - Ace Santé



DURÉE

3h30



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-126



COÛT DE LA FORMATION

650 € HT
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

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

Objectifs

- ▶ S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel.
- ▶ Identifier les documents utiles à la préparation de l'entretien.
- ▶ Savoir rédiger les informations essentielles devant figurer dans les différentes rubriques de l'entretien professionnel.
- ▶ Connaître les enjeux, les impacts et conséquences que peuvent engendrer la formalisation écrite d'un compte rendu professionnel.

Programme

- ▶ Auto-évaluation de ses forces / faiblesses méthodologiques en termes de formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel.
- ▶ Les enjeux, impacts et conséquences des écrits de l'entretien professionnel.
- ▶ La rédaction du compte rendu :
 - formulations, précautions, documents à réinvestir, échéances à respecter ;
 - informations essentielles devant figurer dans le compte rendu ;
 - les enjeux en matière de dématérialisation de l'entretien professionnel.
- ▶ La portée du compte rendu :
 - la validation par l'évalué ;
 - la transmission dans l'établissement (logiciel, hiérarchie et autorité investie du pouvoir de nomination).

La préparation d'un entretien professionnel délicat



ORGANISMES

Arthur Hunt - Evocare



DURÉE

3h30



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-126



COÛT DE LA FORMATION

600 € HT
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

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

Objectifs

- ▶ Définir les critères de l'entretien délicat.
- ▶ Savoir distinguer critères individuels pouvant être préjudiciables à l'équipe et critères individuels sources d'opportunités pour l'équipes.
- ▶ Mesure les risques en fonction des situations.
- ▶ Adapter son discours, sa méthode, sa posture et son positionnement.
- ▶ Respecter le sens des échanges entre le cadre et l'agent évalué.

Programme

- ▶ L'évaluation objective de la situation
- ▶ L'évaluation objective du caractère délicat de la personne évaluée :
 - principaux critères d'identification ;
 - distinction entre le caractère délicat de la personne évaluée, de la situation particulière dans laquelle elle est positionnée, des conséquences potentielles.
- ▶ L'évaluation de ses forces / atouts face à la situation :
 - la préparation des séquences ;
 - la préparation des réponses aux objections ;
 - l'appui sur des données objectives.
- ▶ L'adaptation de la conduite de l'entretien : séquences et temps de l'entretien :
 - fixer et rappeler les objectifs de chaque séquence avant son démarrage ;
 - organiser le reporting écrit au fur et à mesure de l'entretien.
- ▶ Discussion avec l'agent :
 - principe de reformulation permanente ;
 - la validation systématique ;
 - règles formelles de reporting ;
 - gestion des désaccords.
- ▶ La finalisation et la sécurisation du compte rendu : principes :
 - le respect des règles de formalisme internes ;
 - le sens donné collectif à la formalisation et son explication à l'agent ;
 - les principes fondamentaux de la formalisation des objectifs: directs, précis, mesurables, non interprétables, non équivoques...

La préparation d'un entretien professionnel délicat



ORGANISMES

Capitan



DURÉE

3h30



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-139



COÛT DE LA FORMATION

700 € HT
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

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

Objectifs

- ▶ Définir le niveau d'autonomie de son collaborateur.
- ▶ Animer un entretien « délicat ».

Programme

- ▶ Définir le niveau d'autonomie de l'agent : les 4 niveaux d'autonomie face à une situation problème : exposé didactique.
- ▶ Exercice « quel est le niveau d'autonomie de votre interlocuteur » Les modalités de réponses du manager ?
- ▶ Animer un entretien « délicat ».
- ▶ Exposé didactique: peut-on cadrer, recadrer son interlocuteur en entretien professionnel?
- ▶ S'entraîner à répondre à la posture et aux messages de son interlocuteur :
 - phase 1: définir l'objectif de son entretien. Préparation en binôme et restitution en plénière ;
 - phase 2 : mises en situation sur base de situations présentées par le formateur ou par les participants.
 - phase 3 : restitution en plénière de chaque jeu de rôles : structure, tonalité, compréhension des messages, atteinte de l'objectif initial.

En distanciel : création de « salles » pour permettre à chaque binôme ou trinôme de préparer son entretien. Mise en situation en « grande salle » avec tous les autres participants.

La préparation et gestion d'un entretien professionnel délicat



ORGANISMES

KPMG - Ace Santé



DURÉE

3h30



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-126



COÛT DE LA FORMATION

650 € HT
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

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

Objectifs

- ▶ Préparer et gérer un entretien professionnel délicat.
- ▶ Identifier les enjeux spécifiques d'un entretien délicat en milieu hospitalier.
- ▶ Développer des techniques de communication pour gérer les tensions.
- ▶ Avoir la capacité de recadrer pendant l'entretien.

Programme

- ▶ Auto-évaluation de ses forces / faiblesses relatives à la préparation et à la gestion d'un entretien professionnel délicat.
- ▶ Identification de situations professionnelles qui peuvent rendre l'entretien délicat (conflits, sous-performance, discipline) :
 - situations individuelles ;
 - contexte ;
 - dynamique relationnelle entre l'agent et l'encadrant.
- ▶ Les étapes clés de l'entretien professionnel :
 - phases de déroulement et compétences attendues pour l'encadrant ;
 - savoir objectiver les constats.
- ▶ Les techniques de conduite d'entretien :
 - la posture de l'évaluateur: communication non verbale, écoute active, empathie, gestion des émotions ;
 - la gestion des cas spécifiques : manque d'engagement, émotions trop fortes, agressivité.

Se préparer à son entretien professionnel



ORGANISMES

Arthur Hunt - Evocare



DURÉE

2h



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-113



COÛT DE LA FORMATION

344 € HT
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

Tous personnels des établissements.

Prérequis

Amener son support d'évaluation et son guide de l'évalué si existant(s).

Objectifs

- ▶ Permettre la mesure de l'importance de la préparation de l'entretien professionnel annuel.
- ▶ Définir les termes et les attendus : manière de servir, objectif, critères, évaluation...
- ▶ Définir un guide line de préparation à l'entretien assortie de ses protocoles de mise en œuvre, étape par étape.
- ▶ Intégrer les éléments qualitatifs de réflexion préalable à l'entretien professionnel au processus d'évaluation spécifique de l'établissement et à son système documentaire associé.

Programme

- ▶ Présentation du processus cible de l'évaluation annuelle :
 - les différentes étapes ;
 - les attendus de chaque étape ;
 - les attendus spécifiques lors de l'entretien annuel ;
 - les modalités de préparation de l'entretien annuel.
- ▶ Définition des termes et intégration dans le processus de préparation de l'entretien annuel :
 - la manière de servir ;
 - les objectifs passés et futurs ;
 - objectifs individuels versus objectifs d'équipe.
- ▶ Les outils de préparation de chaque étape de l'évaluation les modalités de préparation :
 - le guide de l'agent évalué ;
 - les grilles de critères ;
 - le tableau des objectifs.
- ▶ Mises en situations : trois exemples de conduite d'entretien avec debriefing systématique (15 minutes + minutes).

Se préparer à son entretien professionnel



ORGANISMES

Capitan



DURÉE

2h



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-139



COÛT DE LA FORMATION

400 € HT
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

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

Prérequis

Avoir une adresse mail individuelle afin d'accéder à l'ensemble des informations et contenus pédagogiques.

Objectifs

- ▶ Connaître les enjeux liés à l'entretien professionnel et à sa préparation.
- ▶ Maîtriser l'essentiel de la réglementation sur l'entretien professionnel.
- ▶ Connaître les étapes de la préparation d'un entretien professionnel.
- ▶ Connaître le(s) processus mis en œuvre dans son établissement.

Programme

- ▶ Découvrir l'entretien professionnel :
 - les origines de l'entretien professionnel: pratiques et textes de références ;
 - l'essentiel de la réglementation I : avant l'entretien (quiz) ;
 - les différentes rubriques (questions réponses sur base du modèle de compte rendu) ;
 - l'essentiel de la réglementation II : pendant l'entretien (quiz) ;
 - les enjeux de l'entretien professionnel (exercice collectif) ;
 - l'essentiel de la réglementation III : après l'entretien, les recours (quiz).
- ▶ Préparer son entretien professionnel : les étapes et les outils de sa préparation :
 - évaluer l'atteinte de ses objectifs
 - savoir auto-évaluer sa valeur professionnelle (exercice) ;
 - clarifier un ou plusieurs messages clés, se fixer un objectif SMART (exercice) ;
 - formaliser un projet d'évolution professionnelle ;
 - différencier souhait et besoin de formation.
- ▶ Connaître le(s) processus mis en œuvre dans son établissement.

Se préparer à son entretien professionnel



ORGANISMES

KPMG - Ace Santé



DURÉE

2h



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-126



COÛT DE LA FORMATION

358 € HT
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

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

Objectifs

- ▶ Accompagner les agents dans la préparation de leur entretien professionnel.
- ▶ Comprendre le contexte de l'entretien professionnel.
- ▶ Mesurer la nécessité de préparer l'entretien.
- ▶ Savoir se préparer pour son entretien professionnel.
- ▶ Connaître et comprendre les dispositifs et outils spécifiques à l'établissement.

Programme

- ▶ Qu'est-ce que l'entretien professionnel ?
 - Cadre réglementaire.
 - Enjeux, finalités et objectifs.
 - Critères d'appréciation de la valeur professionnelle.
 - Voies de recours en cas de désaccord.
- ▶ Se préparer et préparer l'entretien :
 - Comment et quoi préparer pour son entretien ?
 - Comment et quoi puis-je négocier dans mon entretien (en matière de bilan, en matière d'objectifs) ?
 - Que puis-je négocier et comment ?
 - Principes de communication pour gérer le contenu et la relation : émotions, écoute, posture active et constructive.
 - Conditions de réussite
- ▶ Apports par une personne de la structure sur les particularités internes à l'établissement.

Dispositif d'accompagnement et de reconversion professionnelle RECOPRO à destination des agents



ORGANISME

Projexia



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 11/07/2027



MODALITÉ

Présentiel et distanciel

Le dispositif RECOPRO vise à accompagner les agents qui sont amenés à envisager un repositionnement professionnel compatible avec leur problématique de santé et/ou la situation de handicap à laquelle ils sont confrontés.

Objectifs

- ▶ Engager les agents dans une démarche de reconversion, en mettant en perspective un nouvel avenir professionnel par le biais d'un accompagnement collectif associé à des temps individuels.
- ▶ Favoriser la co-construction d'un nouveau projet avec les agents et leurs établissements employeurs : mettre en œuvre cet accompagnement de façon tripartite (agents, employeur et prestataire spécialisé).
- ▶ Conseiller, former, outiller les agents et les accompagner dans la définition de leur projet de reconversion professionnelle.

Caractéristiques

- ▶ Parcours d'une durée comprise entre 6 et 8 mois.
- ▶ Nécessaire engagement de l'employeur.
- ▶ Prestations assurées par un binôme de formateurs aux compétences complémentaires (conseiller en insertion professionnelle et un psychologue du travail), renforcé d'une équipe pluridisciplinaire (assistante sociale, médecin du travail, ergonomes...).
- ▶ Réunion d'information collective.
- ▶ Entretiens individuels alternants avec des ateliers collectifs.

Organisation du dispositif

- ▶ Une réunion d'information collective : présentation du dispositif aux établissements employeurs et à leurs agents (2 heures).
- ▶ Entretiens de positionnement en présentiel par le binôme de formateurs (1 heure par agent).
- ▶ Ateliers collectifs (7 heures) :
 - Atelier 1 : Entretiens de positionnement en présentiel par le binôme de formateurs
 - Atelier 2 : Changement de cap professionnel / passation de tests de personnalité et d'intérêts professionnels
 - Atelier 3 : Évaluation des aptitudes cognitives / point sur les compétences professionnelles et extra professionnelles
 - Atelier 4 : Identification des pistes professionnelles
 - Atelier 5 : Retour d'expérience des enquêtes métiers / Élaboration du projet professionnel
 - Atelier 6 : Atelier CV / Lettre de motivation
 - Atelier 7 : Atelier entretiens de recrutement / simulations / préparation de l'immersion en milieu de travail
 - Atelier 8 : Partage d'expérience à la suite des immersions et poursuite de la réflexion sur le nouveau projet professionnel
 - Atelier 9 : Élaboration du plan d'actions post RECOPRO

- ▶ Entretiens en présentiel :
 - Restitution des évaluations, visites médicales avec un médecin, intervenant du prestataire
 - Restitution des évaluations, visites médicales avec un médecin de l'organisme
 - Débriefing à la suite du comité de suivi intermédiaire, pour préparer le stage ou accompagner l'agent dans la poursuite de ses recherches
 - Entretien individuel final pour finaliser le projet et préparer la présentation en comité de suivi
- ▶ Enquêtes métiers
- ▶ Recherches de stage
- ▶ Stage de 3 à 5 semaines

Si vous souhaitez bénéficier d'un accompagnement de votre établissement à la mise en place de votre politique de reclassement, le dispositif Accompagnement RH-Métiers & compétences est à votre disposition.

Pour plus d'information, contactez votre conseiller formation référent.

Dispositif Cyberdéfense



ORGANISMES

offre multi-attributaire



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au
19/10/2026



COÛT DE LA FORMATION

En fonction du prestataire retenu et de la prestation choisie.



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Contexte

Dans un contexte d'attaques récurrentes des établissements utilisant des données sensibles, les plans de sécurisation des établissements doivent désormais intégrer le risque de cybermalveillance.

Le dispositif Cyberdéfense a vocation à participer à une démarche de prévention et de simulation du risque de cyberattaque et s'articule autour de deux volets distincts : sensibilisation et formation par simulation.

1. VOLET SENSIBILISATION :

Public Tout public.

Objectifs

- ▶ Sensibiliser les agents aux risques de piratage informatique.
- ▶ Acquérir les bons réflexes face à une cybermenace.
- ▶ Connaître les principaux types d'attaques possibles.
- ▶ Comprendre son rôle dans la chaîne de sécurité du système d'information :

- **Webinaire** : « **Se sensibiliser à la cybersécurité** » : 2 h

ou

- **Formation présentielle** « **Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes** » : 1 jour

ou

- **Module e-learning inter-fonction publique**, développé par Cybermalveillance.gouv.fr et disponible sur e-formation Anfh
- « **SensCyber : e-sensibilisation à la cybersécurité** » : 1h40

Les trois modalités peuvent être utilisées dans un même établissement.

2. VOLET FORMATION :

Formation action/mise en situation cyberattaque bureau des entrées

Public Tout personnel des bureaux des entrées et admissions.

Objectifs

- ▶ Lister les outils SI utilisés dans son service.
- ▶ Reconnaître une situation de cyberattaque.
- ▶ Concevoir l'activité du service sans ces outils.
- ▶ Établir quels documents papier, supports, outils, peuvent pallier l'absence de système SI opérationnel.
- ▶ Définir une procédure d'activité en mode dégradé spécifique à son service/pôle.

Formation action/mise en situation cyberattaque génie biomédical

Public Ingénieurs et techniciens des services biomédicaux.

Objectifs

- ▶ Comprendre les interactions entre le service biomédical et le service sécurité informatique.
- ▶ Connaître le risque de piratage des appareils médicaux.
- ▶ Communiquer efficacement avec le SSI.
- ▶ Savoir être vigilant lors de la maintenance des appareils médicaux (en présentiel ou à distance).
- ▶ Définir un protocole de mise au rebus des disques durs contenant des données de santé.
- ▶ Établir des protocoles d'action en cas de cyberattaque.

Formation action/mise en situation cyberattaque services techniques

Public Tout personnel des services techniques.

Objectifs

- ▶ Comprendre les interactions entre les différents appareils connectés et le service sécurité informatique.
- ▶ Connaître le risque de piratage des appareils.
- ▶ Être confronté à des scénarii d'attaque mettant en cause ces appareils connectés.
- ▶ Apprendre à réagir efficacement en cas de cyberattaque.

Formation action/mise en situation cyberattaque Direction

Public Tout personnel des services de Direction.

Objectifs

- ▶ Communiquer efficacement avec le SSI.
- ▶ Repérer les acteurs.
- ▶ Mettre en place une chaîne décisionnelle efficace.
- ▶ Connaître les prérogatives de chaque secteur d'activité.
- ▶ Déployer un plan d'action prédéfini.
- ▶ Mettre en place un plan de de communication adapté en interne et en externe.

Formation comment piloter un plan de continuité des activités

Public Directions et toute personne en charge d'un PCA (qualité, SI...).

Objectifs

- ▶ Acquérir la méthodologie d'élaboration du Plan de Continuité des Activités spécifiques à son domaine.
- ▶ Assurer le lien entre les services de soins et le service informatique.
- ▶ Définir le contexte et les objectifs de l'organisation.
- ▶ Identifier et formaliser les besoins de continuité.
- ▶ Identifier et gérer les risques prioritaires.
- ▶ Choisir les scénarii à prendre en compte.
- ▶ Formaliser les moyens et procédures (outils, reporting...).
- ▶ Définir la stratégie de continuité.
- ▶ Spécifier les procédures de gestion de crise et de communication.
- ▶ Assurer et anticiper la reprise.

Formation simuler une attaque/défense cyber pour les agents des services informatiques

Public Administrateur du réseau SI et tout personnel du service SI.

Objectifs

- ▶ Entraîner les administrateurs et techniciens des SI à faire face à différents scénarii de cyberattaque, en fonction d'environnements types.
- ▶ Mettre en place les premières actions pour limiter les dégâts ; Informer / dialoguer efficacement avec la Direction.
- ▶ Solliciter les bons acteurs extérieurs.
- ▶ Faciliter le fonctionnement de l'établissement en mode dégradé.
- ▶ Spécifier les procédures de gestion de crise et de communication.
- ▶ Assurer et anticiper la reprise.

Pour plus d'informations, contactez votre conseiller formation référent.

Dispositif Développement durable

L'ANFH accompagne les établissements de la fonction publique hospitalière dans la mise en œuvre d'une politique de développement durable.

Cet accompagnement prend la forme d'une boîte à outils, complétée par des formations et l'intervention d'un cabinet spécialisé.

Le dispositif est accessible en ligne sur le site institutionnel : <https://www.anfh.fr/thematiques/developpement-durable-et-responsabilite-sociale-des-etablissements-rse>

La boîte à outils propose dix entrées thématiques

- ▶ Achats responsables
- ▶ Biodiversité
- ▶ Déchets
- ▶ Écoconception des soins
- ▶ Énergie
- ▶ Gaspillage alimentaire
- ▶ Gaz à effet de serre
- ▶ Hygiène des locaux
- ▶ Mobilité

Pour chacun de ces thèmes, sont proposées

- ▶ Des fiches opérationnelles présentant les enjeux, obligations, acteurs, ressources et actions à mener.
- ▶ Des retours d'expérience sous la forme de vidéos et de podcasts.
- ▶ Des fiches synthétiques de retour d'expérience.

Les formations portent essentiellement sur les achats durables et sont intégrées dans ce PAR

- ▶ Module 1 « Achats durables et écoresponsables : Directeurs des achats ».
- ▶ Module 2 « Achats durables et écoresponsables : Acheteurs, juristes, prescripteurs ».

Un accompagnement fondé sur un diagnostic préalable peut également être mis en œuvre sur demande de l'établissement.

Pour plus d'informations, contactez votre conseiller formation référent.

Achats durables et éco-responsables



ORGANISME

CKS



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 08/11/2026



COÛT DE LA FORMATION

1 050 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible

Module 1 : Directeurs des achats

Public

Directeurs des achats

Prérequis

Une connaissance des achats et de la réglementation de la commande publique inhérente à la fonction de directeur achats est nécessaire.

Objectifs

- ▶ Comprendre les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé, les objectifs réglementaires associés et les risques pour un établissement hospitalier.
- ▶ Organiser et structurer une démarche achats responsables dans son GHT et vis-à-vis des parties prenantes externes :
 - piloter son dispositif « Achats responsables » ;
 - préparer la feuille de route de son GHT en matière d'achats responsables, en fonction du profil des stagiaires.

Programme

- ▶ La définition des achats responsables (PNAD, SPASER, loi AGECE...).
- ▶ Le contexte législatif récent sur le sujet et les obligations des acheteurs.
- ▶ Les achats responsables dans le programme PHARE.
- ▶ Le coût complet de possession (TCO) et l'analyse de la valeur (TVO) et l'approche en cycle de vie (ACV).
- ▶ Les achats responsables comme politique de prévention des risques.
- ▶ L'achat responsable aux différentes étapes de l'achat.
- ▶ La définition et l'élaboration d'une politique achats responsables.
- ▶ Les acteurs mobilisés.
- ▶ La définition et la mise en œuvre d'une charte achats responsables avec ses fournisseurs.
- ▶ Les bonnes pratiques d'une relation fournisseurs « responsable ».
- ▶ La définition des indicateurs « achats responsables » et la mesure de ces indicateurs.
- ▶ La construction de tableaux de bord pertinents.
- ▶ La communication interne et externe sur l'atteinte des objectifs de sa politique achats responsables.
- ▶ La construction de la feuille de route du directeur achats pour la mise en œuvre des achats responsables dans son GHT : à partir de cette journée de formation, les stagiaires complètent un document avec les actions à mener au sein de leur GHT à court/moyen et long terme.
- ▶ La construction de l'argumentaire associé au déploiement de la politique achats responsables.

Achats durables et éco-responsables



ORGANISME

CKS



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 08/11/2026



COÛT DE LA FORMATION

3 150 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible

Module 2 : Acheteurs, juristes, prescripteurs

Public

- ▶ Acheteurs
- ▶ Juristes
- ▶ Prescripteurs

Prérequis

Avoir des connaissances générales du contexte organisationnel et législatif de l'achat public hospitalier.

Objectifs

- ▶ Comprendre les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé et les objectifs réglementaires associés.
- ▶ Maîtriser les bonnes pratiques associées à une démarche achats responsables.
- ▶ Mettre en œuvre une démarche achats responsables aux différentes étapes de l'achat.
- ▶ Réaliser le suivi d'exécution de son marché et piloter ses fournisseurs RSE.
- ▶ Élaborer sa feuille de route en matière d'achats responsables.

Programme

- ▶ La définition des achats responsables (PNAD, SPASER, loi AGECE...).
- ▶ Le contexte législatif récent sur le sujet et les obligations des acheteurs.
- ▶ Les achats responsables dans le programme PHARE.
- ▶ Les grands enjeux par famille achats pour un établissement hospitalier.
- ▶ L'articulation entre Commande Publique et achats responsables.
- ▶ Un zoom sur les enjeux sociaux et sociétaux associés aux achats responsables.
- ▶ Les bonnes pratiques de l'accès des PME/TPE à la Commande Publique.
- ▶ Les enjeux environnementaux dans les marchés.
- ▶ Les enjeux éthiques et le devoir de vigilance.
- ▶ Le coût complet de possession (TCO) et l'analyse de la valeur (TVO) et l'approche en cycle de vie (ACV).
- ▶ L'intégration du développement durable à la phase d'élaboration de sa stratégie achats.
- ▶ Les enjeux RSE associés aux différentes pièces de marché : RC – CCTP et CCAP.
- ▶ La réalisation de l'analyse des candidatures et des offres sur les critères RSE.
- ▶ Le suivi d'exécution du marché.
- ▶ La mesure des indicateurs de performance contractuelle.
- ▶ Le dialogue avec l'acheteur sur le suivi des dysfonctionnements.
- ▶ Le suivi et la consolidation des événements indésirables.
- ▶ La mise en place d'un plan de progrès, la mesure de sa performance et comment remonter sa performance extra financière.
- ▶ La préparation d'une feuille de route des actions à mener.



Dispositif Situations sanitaires exceptionnelles (SSE)



ORGANISME

Crisalyde



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 19/04/2028



COÛT DE LA FORMATION

En fonction des prestations choisies
Hors frais formateur



MODALITÉ

Format mixte

Contexte

L'augmentation des risques naturels majeurs, des risques épidémiques et des risques sociaux nécessite la mise en œuvre de Plan blanc ou bleu, préparés et élaborés en concertation et impliquant tous les agents.

Le dispositif SSE s'articule autour de deux volets : Sensibilisation et formation.

1. VOLET SENSIBILISATION :

Webinaire Sensibilisation des équipes de Direction (membres des cellules de crise) aux SSE (1h)

Objectifs

- ▶ Connaître le contexte législatif et réglementaire.
- ▶ Identifier les rôles et responsabilités en matière de SSE.
- ▶ Identifier un référent SSE.
- ▶ Élaborer un plan d'action de préparation aux SSE.

Webinaire Sensibilisation des agents aux SSE (2h)

Objectifs

- ▶ Connaître le contexte législatif et réglementaire.
- ▶ Identifier les rôles et responsabilités en matière de préparation aux SSE et durant les SSE.
- ▶ Intégrer la réponse individuelle en SSE.

Sensibilisation des agents (3h)

- ▶ Définir les SSE.
- ▶ Identifier les rôles et responsabilités en matière de préparation aux SSE et durant les SSE.
- ▶ Identifier les outils utiles en temps de crise.
- ▶ Intégrer la réponse individuelle en SSE.

Serious Game : Se préparer à la gestion de crise (1h)

Public Tout public.

Objectifs

- ▶ Favoriser l'entraînement à la gestion de diverses situations de crise et aider à l'ancrage de réflexes et de bonnes pratiques.
- ▶ Améliorer les nécessaires mises à jour des Plans blancs et leurs diffusions.
- ▶ Développer une culture partagée de la gestion de crise interservices, intergénérationnelles, transversales à tous les corps et les établissements.
- ▶ Aider à la définition et à l'adaptation récurrentes des plans d'actions.

Espace thématique : Gestion de crise

<https://www.anfh.fr/thematiques/gestion-de-crise>

2. VOLET FORMATION :

SSE : décider, manager pour la cellule de crise

Public Cellule de crise.

Objectifs

- ▶ Connaître les différents types de crise.
- ▶ Identifier les sources d'information.
- ▶ Rédiger les fiches réflexes et les communiquer.
- ▶ Actualiser les fiches en fonction de l'évolution de l'organisation de son établissement.

SSE : communiquer en interne, à l'externe

Public Cellule de communication

Objectifs

- ▶ Connaître le contexte législatif et réglementaire.
- ▶ Se confronter à la réalité de la conduite de crise.
- ▶ Identifier les besoins du management de crise.
- ▶ Comprendre les mécanismes de la décision en situation de crise et du management de crise.

Durée 7h

SSE : piloter les ressources humaines

Public DRH et cadres.

Objectifs

- ▶ Mesurer les enjeux liés au pilotage des ressources humaines.
- ▶ Elaborer une boîte à outils simple.
- ▶ Prendre en compte le facteur humain.
- ▶ Appréhender le cas de la cyberattaque.
- ▶ Capitaliser à l'issue d'une crise.

Durée 12 h

SSE : mettre en place un plan de continuité d'activités

Public Directions, cadres supérieurs et chefs de service.

Objectifs

- ▶ Définir les objectifs du PCRA.
- ▶ Cadrer un projet de continuité d'activité.
- ▶ Conduire un entretien de bilan d'impact sur l'activité.
- ▶ Identifier les solutions de continuité et de reprise d'activité.
- ▶ Lier la solution de continuité à la procédure opérationnelle.
- ▶ Maintenir en condition opérationnelle.

Durée 14 h

SSE : mutualiser, coopérer

Public Référents SSE des établissements à l'échelle du GHT.

Objectifs

- ▶ Partager l'actualité des SSE.
- ▶ Savoir s'adapter aux problématiques logistiques.
- ▶ Améliorer les pratiques.
- ▶ Utiliser les ressources à disposition.

Durée 12 h

SSE : Rédiger ses fiches réflexes

Public Cadres.

Objectifs

- ▶ Connaître les différents types de crise.
- ▶ Identifier les sources d'information.
- ▶ Rédiger les fiches réflexes, les communiquer et les actualiser.

Durée 3 jours

Pour plus d'informations, contactez votre conseiller formation référent.

Management hospitalier

Volet 1 DGOS-ANFH



ORGANISME

Excellens formation



DURÉE

4 x 1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/10/2028



SUR LA ForMuLE

Codes prestation :

2024-69
2024-70
2024-72
2024-74
2024-76



COÛT DE LA FORMATION

3 150 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Blended-learning

Public

Ensemble de professionnels en situation d'encadrement de la FPH.

Objectifs

- ▶ Connaître l'environnement hospitalier, l'organisation interne de son établissement.
- ▶ Fédérer et déléguer pour favoriser la cohésion de son équipe.
- ▶ Favoriser une démarche QVCT dans son service.
- ▶ Connaître les circuits de soutien de l'établissement (QVCT, RPS, Addictions, VSST...).
- ▶ Piloter et accompagner le changement.

Programme

- ▶ Questionnaire de positionnement.

Module 1 : appréhender l'évolution de l'environnement hospitalier

- ▶ Connaître l'organisation interne de son établissement (instances, etc.).
- ▶ Intégrer les principes et les contenus de la charte managériale.
- ▶ Identifier les ressources internes et les circuits de l'information.
- ▶ Connaître les circuits de soutien de l'établissement.
- ▶ Acquérir les bases théoriques des différents types et principes de management.

Module 2 : fédérer, motiver, valoriser, déléguer

- ▶ Disposer de méthodes pour fédérer son équipe et obtenir l'adhésion.
- ▶ Organiser la parole au sein de l'équipe.
- ▶ Identifier les sources de motivations individuelles et collectives.
- ▶ Savoir déléguer.
- ▶ Savoir évaluer et accompagner les membres de son équipe.

Module 3 : prendre soin de soi et du collectif, gérer les relations interpersonnelles, contribuer à la démarche QVCT

- ▶ Gérer son temps, ses compétences relationnelles, ses relations à l'équipe.
- ▶ S'inscrire dans la politique QVCT.
- ▶ Prévenir les risques psychosociaux.
- ▶ Prévenir et gérer le conflit.

Module 4 : accompagner le changement, gérer les projets

- ▶ Le pilotage de projet.
- ▶ L'accompagnement au changement.
- ▶ Identifier les pratiques managériales et organisationnelles innovantes.

Chaque module de formation est précédé par un e-learning.

Management hospitalier

Volet 1 DGOS-ANFH



ORGANISMES

Santé académie
Phosphoria



DURÉE

4 x 1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/10/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

2024-60
2024-61
2024-63
2024-65
2024-67



COÛT DE LA FORMATION

5 115 € TTC



MODALITÉ

Blended-learning

Public

Ensemble de professionnels en situation d'encadrement de la FPH.

Objectifs

- ▶ Reconnaître les différentes évolutions de l'environnement hospitalier.
- ▶ Analyser les circuits d'information et de décisions internes.
- ▶ Améliorer ses compétences managériales essentielles pour créer un environnement de travail productif.
- ▶ Appliquer des stratégies de gestion de bien-être au travail.
- ▶ Maîtriser les fondamentaux de la gestion de projet et développer des pratiques managériales innovantes.

Programme

Module 1 : positionnement

- ▶ E-learning (1h)

Module 2 : appréhender l'évolution de l'environnement hospitalier (7h - E-learning : 3h30 / Présentiel : 3h30)

- ▶ Identification et analyse de ressources internes.
- ▶ Les circuits d'information à disposition des managers (charte managériale).

Module 3 : fédérer, motiver, valoriser et déléguer (7h - E-learning : 3h30 / Présentiel : 3h30)

- ▶ Fédération et adhésion de l'équipe.
- ▶ Communication efficace au sein de l'équipe.
- ▶ Management intergénérationnel.
- ▶ Motivation, engagement, délégation et autonomisation, évaluation et accompagnement.

Module 4 : prendre soin de soi et du collectif (7h - E-learning : 3h30 / Présentiel : 3h30)

- ▶ Gestion du temps et des compétences relationnelles.
- ▶ Contribution à la démarche QVCT.
- ▶ Prévention et gestion des conflits.

Module 5 : accompagner le changement et gérer les projets (7h - E-learning : 1h / Présentiel : 6h)

- ▶ Maîtrise des fondamentaux de la gestion de projet.
- ▶ Identification de pratiques managériales innovantes.

Parcours managers : développer un management plus collaboratif pour mieux travailler ensemble

Volet 2 DGOS-ANACT



ORGANISME

Sélection en cours



DURÉE

Module 1 : 1,5 jour
Module 2 : 1 jour
Module 3 : 1 jour
Module 3 : 0,5 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

À venir



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
À venir



COÛT DE LA FORMATION

À venir
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Ensemble des professionnels en situation d'encadrement de la FPH : Directeurs, encadrants médicaux, paramédicaux, soignants, administratifs, techniques, médico-techniques....

Objectifs

- ▶ Développer une organisation de travail qui intègre une logique de prévention des risques professionnels (impacts sur la diminution des accidents du travail et maladies professionnelles (AT MP) et de l'absentéisme de courte durée).
- ▶ Améliorer les conditions de travail tenant compte des difficultés rencontrées par les personnes placées sous leur responsabilité, avec un impact attendu non seulement sur la qualité de service et la qualité des soins, mais aussi sur la fidélisation des professionnels.
- ▶ Impliquer leurs équipes dans l'évolution de l'organisation du travail et de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, pour les motiver, les fidéliser et plus généralement sécuriser la pertinence des propositions.

Programme

Module 1 :

- ▶ Comprendre ce qui se joue dans le travail et dans les situations de travail.
- ▶ Comprendre que manager c'est réguler et que le management est un des leviers de la QVCT.
- ▶ Vivre l'animation d'un espace de discussion pour identifier et pouvoir agir sur leurs situations de travail.
- ▶ Avoir des repères sur la mécanique de la discussion sur le travail.

Module 2 :

- ▶ Savoir cadrer un espace de discussion sur le travail (EDT).
- ▶ Travailler sa posture d'animateur facilitateur.
- ▶ Savoir animer un EDT en choisissant les méthodes adaptées à la situation à traiter.

Module 3 :

- ▶ Comprendre que la construction d'une transformation collective passe par l'organisation et le suivi avec son équipe d'un test collectif.
- ▶ Savoir construire sa démarche de test pour embarquer son équipe.

Module 4 :

- ▶ Tirer les enseignements de ce qui a été mené / testé dans le cadre du parcours, pour transformer les apprentissages en (nouvelles) postures / pratiques managériales
- ▶ Apprendre à faire un retour d'expérience (REX) avec son équipe et l'importance de ce REX pour le management participatif
- ▶ Inscrire des nouvelles manières de faire / travailler pour poursuivre les transformations avec son équipe.

Ce parcours sera déployé courant 2026. Si vous êtes intéressé, contactez votre conseiller formation référent.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Formavenir Performances
ou Grieps



DURÉE

Entre 1 et 3 jours
par module



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu



MODALITÉ

Format mixte
Chaque module peut
être suivi de manière
autonome, les inscriptions
sont « à la carte »,
en fonction du besoin
de l'agent

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

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

Présentation des modules

- ▶ Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public
- ▶ Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH
- ▶ Communication et accompagnement du changement.
- ▶ Éthique et posture de l'encadrant.
- ▶ Gestion et conduite de projet.
- ▶ Gestion des situations difficiles.
- ▶ Gestion du temps de travail.
- ▶ Manager les compétences.
- ▶ Manager au leader (Du)
- ▶ Management à distance (Le)
- ▶ Management intergénérationnel(Le)
- ▶ Optimiser son temps de travail.
- ▶ Qualité dans la Fonction publique hospitalière (La).

Pour le thème « entretien professionnel », consultez le dispositif thématique dédié.

Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-563

En distanciel : 2023-577



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 500 € TTC

En distanciel : 2 500 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Comprendre les éléments essentiels portant sur l'environnement hospitalier.
- ▶ Comprendre l'impact des Groupements Hospitaliers de Territoires (GHT).
- ▶ Identifier les fondements institutionnels de la hiérarchie afin d'établir des relations hiérarchiques constructives avec son N+1.

Programme

- ▶ Les éléments fondamentaux de la FPH :
 - le service public ;
 - la FPH et le statut juridique ;
 - des métiers aux statuts de la FPH ;
 - le patient au cœur du système de santé.
- ▶ Les missions, l'organisation et la gouvernance de l'hôpital :
 - les différentes réformes jusqu'aux lois RIST de 2023 ;
 - l'organisation de la prise en charge des patients ;
 - la gouvernance interne.
- ▶ L'organisation des soins : le conseil de surveillance, la CME, le CTE, CSE, commission des soins infirmiers, CDU...
- ▶ L'impact des GHT : les enjeux et l'intérêt de la démarche, la GPMC, le fonctionnement des instances, les autres modes de coopération territoriale.
- ▶ Les liens hiérarchiques et fonctionnels entre acteurs : les nouvelles répartitions des fonctions.

Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public



ORGANISME

Grieps



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-592

En distanciel : 2023-606



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 550 € TTC

En distanciel : 2 550 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Comprendre les éléments essentiels sur l'environnement hospitalier.
- ▶ Comprendre les éléments essentiels relatifs à la gouvernance hospitalière.
- ▶ Comprendre l'impact des GHT.
- ▶ Identifier les fondements institutionnels de la hiérarchie afin d'établir des relations hiérarchiques constructives avec son N+1.

Programme

- ▶ La clarification du contexte du secteur de la Santé :
 - les lois de modernisation de la santé ;
 - les politiques nationales, régionales, locales ;
 - les dimensions stratégiques des enjeux.
- ▶ Les évolutions du financement du secteur :
 - le système de financement ;
 - les notions de base sur les financements ;
 - les outils de pilotage.
- ▶ Les grands principes d'organisation de l'activité :
 - la question des coopérations ;
 - le GHT et les principes de coopération ;
 - les différentes formes de convention ;
 - les différents acteurs du territoire.
- ▶ Les évolutions de la gouvernance des structures sanitaires et médico-sociales :
 - la gouvernance interne de l'hôpital ;
 - du projet d'établissement au projet médical ;
 - les instances de gouvernance ;
 - l'évolution des GHT ;
 - les instances représentatives des personnels.
- ▶ Comment se positionner en tant que manager dans l'institution ?
 - les fondements institutionnels de la hiérarchie ;
 - la hiérarchie versus autorité ;
 - les missions du manager.
- ▶ Les attentes des équipes et des pairs.

Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-564

En distanciel : 2023-578



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 500 € TTC

En distanciel : 2 500 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Connaître les droits du patient.
- ▶ Comprendre l'application de la confidentialité et du secret professionnel.
- ▶ Connaître les principes de la laïcité dans les équipes et les services.

Programme

- ▶ Les droits du patient :
 - la vision panoramique des droits des patients ;
 - le droit aux soins et aux soins de qualité ;
 - la dignité, l'intimité, la pudeur ;
 - le triptyque : information – consentement – accès au dossier ;
 - la liberté d'aller-venir ;
 - les voies de recours du patient en cas de non-respect de ses droits.
- ▶ L'application de la confidentialité et du secret professionnel :
 - la confidentialité dans la relation soignant-soigné ;
 - le cadre légal du secret professionnel ;
 - la confidentialité, une attention de tous les jours.
- ▶ Les principes de la laïcité dans les équipes et les services :
 - le principe républicain de laïcité en France et les textes fondateurs ;
 - les principes fondamentaux de la laïcité dans la fonction publique et à l'hôpital : neutralité et liberté de conscience ;
 - la laïcité, les droits et obligations des agents publics : non-discrimination, stricte neutralité ;
 - les droits et obligations des patients et des usagers ;
 - l'observation et l'évaluation du respect du principe de laïcité à l'hôpital.

Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH



ORGANISME

Grieps



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-593

En distanciel : 2023-607



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 550 € TTC

En distanciel : 2 550 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Connaître les droits du patient.
- ▶ Comprendre l'application de la confidentialité et du secret professionnel.
- ▶ Connaître les principes de laïcité dans les équipes et les services.

Programme

- ▶ Le consentement, le refus de soins et liberté de l'utilisateur.
- ▶ La loi Clayes Léonetti et les directives anticipées :
 - la loi du 22 avril 2005 ;
 - les directives anticipées.
- ▶ Le devoir d'information :
 - le devoir d'information et son évolution ;
 - l'accès au dossier ;
 - le champ des documents communicables et non communicables ;
 - la responsabilité sur les écrits ;
 - l'information sur les dommages liés aux soins.
- ▶ Le respect de la confidentialité :
 - le secret professionnel et le secret vis-à-vis de l'extérieur ;
 - le secret des soignants et les interventions de police et de justice.
- ▶ Comment se situer dans les échanges ?
 - le patient, la famille et le secret ;
 - la personne de confiance ;
 - les personnes sous tutelle ;
 - les secrets entre membres de l'équipe ;
 - les exceptions au secret professionnel.
- ▶ Le cadre légal lié à la laïcité et son évolution : le principe de laïcité dans les textes : la loi du 09 décembre 1905, la circulaire du 02 février 2005, la circulaire de 2017, les guides ministériels, laïcité et gestion du personnel.
- ▶ Comment se positionner, concilier service public et le respect des croyances ?
 - l'interdiction de récusation des fonctionnaires ;
 - la liberté de choix du médecin et ses limites ;
 - les refus de soins liés à des croyances ;
 - les décès et les demandes inaccessibles ;
 - les outils de régulation des pratiques.

Communication et accompagnement du changement



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-566
En distanciel : 2023-580



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 750 € TTC
En distanciel : 3 750 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Acquérir les règles d'une communication efficace avec sa hiérarchie, son équipe, ses collègues.
- ▶ Animer un groupe de travail (exemple : une réunion d'équipe).
- ▶ Accompagner les changements dans la FPH.

Programme

- ▶ La prise de parole en public : gérer son stress.
- ▶ Les ressorts et les pièges de la communication interpersonnelle
- ▶ Les différents modes d'information et de communication collectifs et individuels en fonction des objectifs, des situations et des interlocuteurs.
- ▶ Les moyens de communication ascendante et descendante.
- ▶ Les nouveaux modes de communication et les risques afférents dans le domaine de la santé.
- ▶ L'organisation et l'animation d'une réunion en fonction de l'objectif.
- ▶ Les différentes étapes du changement et le rôle de manager dans chacune des étapes.
- ▶ Les réactions individuelles et collectives face au changement.
- ▶ Les outils disponibles à la conduite du changement.

Communication et accompagnement du changement



ORGANISME

Grieps



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-595

En distanciel : 2023-609



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 825 € TTC

En distanciel : 3 825 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Acquérir les règles d'une communication efficace avec sa hiérarchie, son équipe, ses collègues.
- ▶ Animer un groupe de travail.
- ▶ Accompagner les changements dans la FPH.

Programme

- ▶ Comment développer des relations saines, confortables et adaptées aux situations ?
 - les états du moi ;
 - la structuration du temps et les jeux psychologiques ;
 - les positions de vie ;
 - la démarche de CNV ;
 - l'assertivité.
- ▶ Comment comprendre son fonctionnement émotionnel dans la communication interpersonnelle ?
 - les émotions et les liens entre ses émotions et les relations aux autres ;
 - les 5 axes de l'intelligence émotionnelle.
- ▶ Les techniques pour une communication managériale efficace :
 - la définition et les enjeux de la communication pour un manager ;
 - la communication et/ou l'information ;
 - les différents savoir-faire ;
 - la communication en situation de crise.
- ▶ Comment s'affirmer dans sa prise de parole ?
 - la posture d'orateur ;
 - les éléments clés de la communication et les étapes de la prise de parole ;
 - le juste comportement durant les échanges.
- ▶ La conduite d'une réunion :
 - la définition d'une réunion et les différents types de réunion ;
 - les 4 fonctions de la réunion ;
 - les conditions de réussite et l'animation d'une réunion.
- ▶ Le repérage de ce qui se transforme, évolue :
 - les facteurs et les impacts du changement.
- ▶ Les mécanismes individuels et collectifs face aux changements :
 - les phases du changement organisationnel ;
 - les différents styles de résistance au changement ;
 - l'apport des neurosciences ;
 - la gestion des besoins liés aux émotions.
- ▶ Comment manager les Hommes et le changement ?
 - qu'est-ce que manager le changement ?
 - les enjeux du management et l'importance de la communication pour l'adhésion au changement.

Éthique et posture de l'encadrant



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-576

En distanciel : 2023-590



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 250 € TTC

En distanciel : 1 250 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Adapter son style de management en fonction des situations et/ou en fonction des collaborateurs auxquels on s'adresse.
- ▶ Asseoir sa légitimité, notamment lorsqu'on se retrouve à manager ses anciens collègues.
- ▶ Appréhender l'engagement personnel que requiert la fonction d'encadrement ainsi que les valeurs inhérentes à cette fonction.
- ▶ Savoir respecter et faire respecter les règles déontologiques définies par le Code général de la fonction publique (droits et obligations du fonctionnaire).

Programme

- ▶ Les notions préalables :
 - les représentations de chacun sur sa fonction de manager, rôle et missions ;
 - les enjeux d'un questionnement éthique dans la pratique managériale.
- ▶ Comment asseoir sa légitimité de manager ?
 - la posture de manager ;
 - le développement des compétences d'agilité.
- ▶ L'adaptation de son style de management en fonction de situations et/ou en fonction des collaborateurs auxquels on s'adresse : passer d'une posture de manager à une posture de team-leader.
- ▶ L'engagement personnel que requiert la fonction d'encadrement ainsi que les valeurs inhérentes à cette fonction :
 - les valeurs et le management ;
 - comment incarner ses valeurs dans sa posture de manager ?
- ▶ Comment être garant du respect de la déontologie du Code général de la fonction publique.

Éthique et posture de l'encadrant



ORGANISME

Grieps



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-605

En distanciel : 2023-619



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 275 € TTC

En distanciel : 1 275 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Adapter son style de management.
- ▶ Asseoir sa légitimité.
- ▶ Appréhender l'engagement personnel que requiert la fonction d'encadrement.
- ▶ Savoir respecter et faire respecter les règles déontologiques définies par le Code général de la fonction publique.

Programme

- ▶ La définition de l'éthique managériale :
 - l'éthique, discipline philosophique ;
 - l'éthique, la morale, la déontologie, la loi ;
 - la souffrance éthique : définition, contexte d'émergence et prise en compte ;
 - l'éthique managériale et le management éthique.
- ▶ L'identification des caractéristiques d'un manager éthique :
 - les représentations de son rôle et de son rapport au travail ;
 - l'éthique liée aux caractéristiques personnelles du manager ;
 - l'éthique dans la manière de manager, posture et relation ;
 - les modèles de leadership incarnés ou investis ;
 - les valeurs personnelles et professionnelles portées ;
 - les valeurs perçues et/ou attendues par la hiérarchie, par les subordonnés.
- ▶ Comment se positionner en tant que manager ?
 - la place dans l'institution, son pôle, son service et son équipe ;
 - les attentes vis-à-vis du manager ;
 - le rôle de manager.

Gestion des situations difficiles



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-568

En distanciel : 2023-582



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 750 € TTC

En distanciel : 3 750 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Prévenir les situations difficiles.
- ▶ Gérer les situations difficiles.
- ▶ Savoir se protéger en cas de situation difficile et garder une posture professionnelle.
- ▶ Comprendre les éléments d'apparition des conflits.
- ▶ Communiquer en situation de conflit.
- ▶ Identifier et mobiliser les ressources disponibles au sein de l'établissement.

Programme

- ▶ Les principes d'une dynamique d'équipe dans la FPH.
- ▶ Comment favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle au sein d'une équipe pluriprofessionnelle ?
- ▶ L'utilisation des méthodes adaptées pour instaurer une relation de confiance, d'écoute et de respect mutuel même en situation de tension.
- ▶ Les éléments d'apparition des conflits.
- ▶ La prévention et la gestion des situations difficiles.
- ▶ La communication en situation de conflit.
- ▶ Comment se protéger en cas de situation difficile et garder une posture professionnelle adaptée ?
- ▶ Le positionnement du manager dans la démarche de bien-être au travail de son organisation et de son équipe.
- ▶ L'identification et la mobilisation des ressources disponibles au sein de l'établissement.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Gestion des situations difficiles



ORGANISME

Grieps



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-597

En distanciel : 2023-611



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 825 € TTC

En distanciel : 3 825 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Permettre aux managers de prévenir, anticiper et gérer les situations difficiles.
- ▶ Aborder le management du risque RPS.

Programme

- ▶ L'élaboration du diagnostic des difficultés relationnelles rencontrées :
 - les difficultés rencontrées ;
 - les conflits en situation de travail ;
 - les enjeux des conflits.
- ▶ La dynamique du conflit :
 - la notion de conflit ;
 - l'approche psychodynamique du conflit.
- ▶ Le repérage de l'impact des différents types de personnalités dans le conflit :
 - les concepts clés ;
 - les 5 grands traits de personnalité ;
 - l'élargissement de sa palette de réponses aux personnalités difficiles.
- ▶ Le développement des compétences relationnelles clés prévenant les conflits :
 - les enjeux de la relation ;
 - les 6 postures managériales à promouvoir ;
 - l'intelligence relationnelle ;
 - les fondements et principes de la politesse, de l'éthique, de la discussion et de la parole ;
 - la communication efficace ;
 - l'accueil de l'émotion dans la relation.
- ▶ La construction des stratégies de sortie :
 - le passage de la peur des conflits à l'art de gérer les différences et de créer des passerelles ;
 - les acteurs institutionnels de la négociation et de la médiation ;
 - les méthodes et outils de la délibération collective ;
 - les techniques de désamorçage de situations conflictuelles.
- ▶ Comment se mettre en posture de co-développement.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Gestion et conduite de projet



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-567

En distanciel : 2023-581



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 750 € TTC

En distanciel : 3 750 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Mettre en œuvre les outils de conduite de projet.
- ▶ Identifier les facteurs clés de succès.
- ▶ Animer un groupe projet.
- ▶ Faire un reporting au commanditaire.
- ▶ Mettre en place une évaluation adaptée.
- ▶ Savoir rédiger un compte-rendu, un relevé de conclusion.

Programme

- ▶ Les outils de conduite de projet :
 - les enjeux d'un projet ;
 - les contraintes et environnement des établissements / Débat : Intérêt, avantage et rôle/place du responsable de projet dans la démarche projet / Identification de la nature des projets en cours ou à réaliser auprès des participants ;
 - les concepts de projet.
- ▶ Les facteurs clés de succès et d'animation du groupe projet : les trois phases de la démarche projet.
- ▶ Le suivi du projet.
- ▶ L'évaluation et le reporting.
- ▶ La rédaction du compte-rendu de réalisation d'un projet.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Gestion et conduite de projet



ORGANISME

Grieps



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-596

En distanciel : 2023-610



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 825 € TTC

En distanciel : 3 825 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Mettre en œuvre les outils de conduite de projet.
- ▶ Identifier les facteurs clés de succès.
- ▶ Animer un groupe projet.
- ▶ Faire un reporting.
- ▶ Mettre en place une évaluation adaptée.
- ▶ Savoir rédiger un compte rendu, un relevé de conclusion.

Programme

- ▶ La démarche projet :
 - la notion de projet ;
 - l'approche de la démarche projet ;
 - les différents types de projet ;
 - la place des différents projets ;
 - la spécificité des projets d'engagement collectif ;
 - les instances de gouvernance du projet ;
 - les 3 phases d'une démarche projet.
- ▶ L'engagement de la démarche projet : le cadrage.
- ▶ Le management de projet : la planification, le pilotage, l'animation des groupes projet, le plan de communication.
- ▶ La conclusion du projet :
 - le point sur les réalisations ;
 - la capitalisation de l'expérience ;
 - la communication des résultats.
- ▶ Comment se mettre en mode projet ?
 - Articulation entre la pluridisciplinarité, les multi-compétences, le temps limité, l'objectif à atteindre et les exigences spécifiques.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Gestion du temps de travail



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-569

En distanciel : 2023-583



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 750 € TTC

En distanciel : 3 750 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Hiérarchiser les tâches.
- ▶ Connaître les éléments réglementaires et les règles internes à l'établissement liés au cycle de travail.
- ▶ Construire un planning dans le cadre d'un cycle de travail.

Programme

- ▶ Le rappel des règles de décompte et de gestion du temps.
- ▶ La complexité de la gestion des plannings.
- ▶ Les liens entre la gestion des plannings et l'efficacité organisationnelle.
- ▶ La méthodologie de construction des cycles et des plannings.
- ▶ L'analyse de la charge de travail de son équipe.
- ▶ L'organisation des plannings en fonction des tâches et des compétences des collaborateurs.
- ▶ L'application d'une méthodologie de construction des cycles et roulements abordant les différents cas de figure.

Gestion du temps de travail



ORGANISME

Grieps



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-598

En distanciel : 2023-612



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 825 € TTC

En distanciel : 3 825 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Connaître et appliquer les règles de la gestion du temps de travail.
- ▶ Permettre aux managers d'organiser le temps de travail de leur équipe en intégrant la réglementation ainsi que les priorités et contraintes du service.

Programme

- ▶ Les enjeux managériaux liés aux situations de la gestion du temps :
 - le management de la quadrature du cercle ;
 - l'innovation managériale.
- ▶ La réglementation du temps de travail de la FPH :
 - le cadre légal du temps de travail ;
 - la réglementation de la gestion du temps de travail ;
 - les accords locaux.
- ▶ La construction d'un cycle de travail :
 - les règles d'élaboration ;
 - les règles de programmation des congés, des RTT ;
 - le calcul de l'effectif en fonction du besoin.
- ▶ L'élaboration des outils de gestion et d'un planning :
 - l'intégration des congés, les jours fériés ;
 - la gestion de la pénurie de professionnels ;
 - la gestion de l'absence.
- ▶ L'implantation d'un nouveau cycle de travail :
 - les caractéristiques du changement ;
 - les attentes des professionnels ;
 - le bien-être et la performance ;
 - l'accompagnement du changement de cycle.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Du manager au leader



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-572

En distanciel : 2023-586



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 500 € TTC

En distanciel : 2 500 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Intégrer les évolutions du rapport au travail.
- ▶ Développer ses qualités de leader.
- ▶ Connaître les besoins et attentes de ses collaborateurs pour animer une équipe.
- ▶ Manager la qualité de vie au travail.
- ▶ Savoir fédérer et motiver une équipe.
- ▶ Savoir adapter son management aux situations et aux personnes.

Programme

- ▶ Les évolutions du rapport au travail.
- ▶ Les leviers d'actions possibles pour animer les équipes en fonction des besoins et attentes des collaborateurs.
- ▶ Les fondamentaux de la qualité de vie au travail.
- ▶ Les enjeux, leviers et acteurs de la qualité de vie au travail.
- ▶ L'évaluation de la qualité de vie au travail.
- ▶ La notion de motivation et d'adhésion des équipes.
- ▶ Le renforcement de son leadership : obtenir l'adhésion du collectif.
- ▶ L'identification et l'appropriation des principes de la notion d'agilité managériale.
- ▶ La posture du manager agile.
- ▶ Comment passer d'une posture de leader charismatique à une posture de team-leader, centré sur l'équipe, le patient, l'organisation ?
- ▶ La création d'un environnement favorable à la motivation et l'engagement de ses collaborateurs.
- ▶ Comment être un manager pédagogue et force d'exemple.
- ▶ Les principales méthodes agiles (ex : Scrum).

Du manager au leader



ORGANISME

Grieps



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-601

En distanciel : 2023-615



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 550 € TTC

En distanciel : 2 550 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

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

Programme

- ▶ La notion de leadership :
 - hors et dans le management ;
 - les différents styles de management, les styles émergents dans un contexte de crise et/ou en mutation.
- ▶ Les enjeux du leadership pour l'encadrement :
 - l'importance et les apports du leadership dans un contexte chaotique, en crise, en mutation ;
 - les enjeux du leadership pour l'encadrement et pour l'équipe.
- ▶ Les outils permettant de développer son leadership :
 - les qualités et potentiels à promouvoir ;
 - les compétences relationnelles et en communication ;
 - la fonction de la vision du manager dans le leadership du dirigeant et du manager ;
 - la posture réflexive et le développement identitaire du manager.
- ▶ Le déploiement de la qualité de vie au travail :
 - les signes de plaisir au travail ;
 - la qualité de vie et la reconnaissance au travail ;
 - le développement d'un leadership humaniste et éthique ;
 - les méthodes innovantes et valorisantes.
- ▶ Le maintien d'une équipe impliquée et la mobilisation des compétences individuelles :
 - les notions de motivation, d'implication et de performance ;
 - le développement des compétences individuelles et collectives ;
 - les espaces de discussion sur le travail, les apports du coaching pour une équipe performante.

Le management à distance



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-574

En distanciel : 2023-588



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 500 € TTC

En distanciel : 2 500 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Identifier les contraintes et les opportunités liées au management à distance.
- ▶ Identifier les outils de management à distance.
- ▶ Planifier, optimiser les temps d'échanges avec ses collaborateurs, que ces derniers soient à distance ou présents physiquement.
- ▶ Savoir animer une équipe en réseau.

Programme

- ▶ Les défis et spécificités du management à distance :
 - le management à distance : de quoi parle-t-on ?
 - les mutations du secteur et les modalités d'organisation ;
 - les stratégies liées au management à distance ;
 - les opportunités et les risques de l'hybride par rapport au management dit « traditionnel ».
- ▶ L'utilisation adaptée des outils de management à distance.
- ▶ L'animation d'une équipe à distance et l'accompagnement de la performance :
 - la démarche de pilotage d'une équipe à distance ;
 - le leadership du management à distance et la relation de confiance avec ses collaborateurs ;
 - la démarche d'accompagnement des collaborateurs et le processus de son autonomie ;
 - la posture de la relation à distance.
- ▶ L'animation d'une équipe à distance, l'appartenance et l'efficacité collective :
 - une relation particulière avec le collaborateur ;
 - une appartenance collective ;
 - des outils de suivi à imaginer ;
 - l'animation d'équipe(s) à distance ;
 - l'animation d'une conférence téléphonique ou en visioconférence.

Le management à distance



ORGANISME

Grieps



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-603

En distanciel : 2023-617



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 550 € TTC

En distanciel : 2 550 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Identifier les contraintes et les opportunités liées à la distance.
- ▶ Structurer sa démarche de management à distance.
- ▶ Identifier les outils de management à distance.
- ▶ Planifier, optimiser les temps d'échange avec ses collaborateurs, que ces derniers soient à distance ou présents physiquement.
- ▶ Savoir animer une équipe en réseau.

Programme

- ▶ L'identification de son positionnement de manager :
 - la définition de sa place dans l'institution, son pôle, son service et son équipe ;
 - la définition de son rôle de manager à distance.
- ▶ La notion de management à distance :
 - les enjeux ;
 - la distance : un mode de management ;
 - la balance risques / bénéfiques de la distance ;
 - la question centrale de la mobilisation des compétences des collaborateurs.
- ▶ Ce qui évolue, ce qui se transforme dans la pratique managériale :
 - le concept de changement et les caractéristiques du management actuel ;
 - les impacts individuels, collectifs et organisationnels et les outils mobilisés.
- ▶ Comment manager à distance au sein de l'équipe ?
- ▶ Les outils permettant de contrôler, négocier et arbitrer :
 - les indicateurs, signaux d'alarmes ;
 - la gestion des tensions et des conflits et les comportements qui engendrent les conflits ;
 - la gestion des émotions ;
 - la communication : un élément de régulation et la négociation ;
 - les stratégies de sortie du conflit.
- ▶ Le développement des compétences relationnelles clés favorisant le travail en équipe et la coopération :
 - les enjeux de la relation et l'intelligence relationnelle ;
 - la communication interpersonnelle ;
 - les fondements et principes de la politesse, de l'éthique de la discussion et de la parole.
- ▶ Les mécanismes individuels et collectifs dans l'animation d'équipe à distance :
 - le processus du changement individuel et les réactions en cas de stress ;
 - le système de représentation comme interprétation personnelle de la réalité ;
 - les forces de résistance lorsque le changement se heurte à la culture en place ;
 - l'impact de la dynamique des groupes dans la mise en place des mécanismes de résistance.
- ▶ L'élaboration d'un plan d'actions individuel.

Le management intergénérationnel



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-575

En distanciel : 2023-589



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 500 € TTC

En distanciel : 2 500 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Décrypter les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes.
- ▶ Manager différentes générations en respectant l'intérêt général et les contraintes de service.
- ▶ Identifier les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société.
- ▶ Identifier les différents types de management et son type d'appartenance.
- ▶ Adapter son style de management en fonction de son(ses) interlocuteur(s).
- ▶ Gérer les tensions.
- ▶ Développer la cohésion autour de projets.

Programme

- ▶ Les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes : les notions clés.
- ▶ Les étapes de carrière et les besoins spécifiques : comment les prendre en compte dans son style de management ?
- ▶ L'identification des évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société :
 - les 4 générations au travail - différences et complémentarité ;
 - l'impact de la transformation de la société sur les comportements des différentes générations ;
 - les enjeux de démarche QVCT dans les établissements sanitaires et médico-sociaux, en constante mutation.
- ▶ L'adaptation de son style de management et de son style d'appartenance :
 - comment adapter son style et adopter la posture du manager agile ?
 - les forces du manager agile ;
 - la communication au service de la motivation des équipes.
- ▶ La gestion des tensions et des conflits pouvant survenir (voire des personnalités difficiles).
- ▶ Le développement de la cohésion autour de projets.

Le management intergénérationnel



ORGANISME

Grieps



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au
25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-604

En distanciel : 2023-618



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 550 € TTC

En distanciel : 2 550 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Décrypter les caractéristiques propres à chaque génération.
- ▶ Manager différentes générations.
- ▶ Identifier les évolutions du comportement au travail.
- ▶ Identifier les différents types de management.
- ▶ Gérer les tensions.
- ▶ Développer la cohésion autour de projets.

Programme

- ▶ Les générations au travail :
 - la définition, concepts, représentations ;
 - les évolutions de l'environnement ;
 - la nature des différences et des incompréhensions ;
 - la relation du travail.
- ▶ La cartographie des différentes générations au travail :
 - le regroupement des professionnels par génération, fonction, métier ;
 - l'équilibre ou le déséquilibre ;
 - les relations entre les différents groupes.
- ▶ Le management des différences générationnelles :
 - les ruptures et impacts managériaux ;
 - la mobilisation de chaque génération ;
 - la valorisation de l'expérience des différentes générations.
- ▶ L'intégration de la dimension inter-générationnelle dans son management :
 - l'évolution des conceptions et des représentations de : l'autorité, l'autonomie, le contrôle...
 - les situations managériales intergénérationnelles : tutorat, transfert d'expériences...
 - les différents niveaux d'autonomie à la lumière des nouvelles générations.
- ▶ L'adaptation de son mode de management au bénéfice d'un pont générationnel :
 - les besoins cachés ;
 - la communication intergénérationnelle et notamment avec les Y ;
 - les pièges à éviter.
- ▶ La construction d'un pont générationnel :
 - la posture managériale : du manager au manager coach ;
 - les enjeux managériaux ;
 - la dynamique de groupe de la différence ;
 - la constitution de la collaboration ;
 - la valorisation et la reconnaissance.

Manager les compétences



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-571

En distanciel : 2023-585



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 250 € TTC

En distanciel : 1 250 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Connaître les fondements du management d'équipe.
- ▶ Définir les différentes notions de compétences.
- ▶ Penser la compétence en prenant en compte la personne dans sa globalité, avec un projet de vie au travail.
- ▶ Établir un plan collectif de développement des compétences.
- ▶ Savoir déléguer en fonction des compétences.
- ▶ Comprendre les grands principes de la GPMC pour faire des liens avec la notion de compétences.

Programme

- ▶ Les enjeux liés au management des compétences dans le contexte des réformes hospitalières de la FPH.
- ▶ Les principaux fondements du management d'équipe.
- ▶ Les compétences du manager dans ses fonctions.
- ▶ La définition du concept de compétences.
- ▶ L'accompagnement d'un collègue dans sa montée en compétence.
- ▶ Le management des compétences : un outil au service du projet de vie au travail du salarié.
- ▶ La définition des activités et des compétences requises par les professionnels.
- ▶ Le plan collectif de développement des compétences.
- ▶ L'adaptation de ses pratiques managériales aux compétences individuelles et collectives de son équipe.
- ▶ La délégation comme levier de performance.
- ▶ La GPMC : enjeux & principes clés.

Manager les compétences



ORGANISME

Grieps



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-600

En distanciel : 2023-614



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 275 € TTC

En distanciel : 1 275 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Définir les différentes notions de compétence.
- ▶ Connaître les fondements du management d'équipe.
- ▶ Comprendre les grands principes de la GPMC.
- ▶ Penser la compétence en prenant en compte la personne dans sa globalité.
- ▶ Savoir déléguer en fonction des compétences.

Programme

- ▶ L'identification du rôle de l'encadrement dans la démarche de la GPMC :
 - de la démarche de notation à l'évaluation des compétences ;
 - les acteurs et leur rôle au regard des nouveaux enjeux de l'entretien professionnel.
- ▶ Les outils de la GPMC :
 - les notions et concepts clés ;
 - les outils existants et mis à la disposition des évaluateurs ;
 - de la fiche métier à la fiche de poste.
- ▶ Le concept d'évaluation des compétences en situation professionnelle :
 - quelles compétences évaluer et comment les évaluer ?
 - les différents outils à mobiliser ;
 - la préparation de l'entretien et l'auto-évaluation par l'agent.
 - la méthodologie de fixation des objectifs (méthode SMART).
- ▶ L'écart entre les compétences requises, attendues et réelles :
 - le déroulé de l'entretien et les règles du jeu ;
 - les outils et méthodes de communication adaptés à l'entretien ;
 - la phase d'évaluation des résultats professionnels de l'année passée ;
 - la phase de contractualisation et la fixation des objectifs pour l'année à venir ;
 - le lien entre entretien d'évaluation et entretien de formation.
- ▶ La formalisation du compte rendu et le suivi :
 - qui ? quand ? comment ? pour qui ? pour quoi ?
 - la synthèse du contenu de l'entretien (les accords et les désaccords, les objectifs de progrès définis, l'appréciation générale.) ;
 - les étapes d'un accompagnement managérial réussi.

Optimiser son temps de travail



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-573

En distanciel : 2023-587



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 500 € TTC

En distanciel : 2 500 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Prendre conscience de sa relation au temps.
- ▶ Identifier ses priorités pour mieux gérer son temps.
- ▶ Améliorer ses méthodes d'organisation du travail.
- ▶ Savoir déléguer de manière juste et efficace.

Programme

- ▶ Comment prendre conscience de sa relation au temps ?
 - l'appréciation de son efficience ;
 - la connaissance de soi dans les modes de communication et dans les relations avec les autres : les mécanismes fondamentaux ;
 - la reconnaissance des bénéfices secondaires d'une mauvaise gestion du temps.
- ▶ L'identification de ses priorités pour mieux gérer son temps.
- ▶ L'amélioration de ses méthodes d'organisation du travail :
 - l'étude du poste dans son environnement ;
 - l'adéquation entre tâches et fonction ;
 - l'amorce du plan d'action personnel en termes d'organisation efficace au quotidien ;
 - l'utilisation pertinente des outils de communication ;
 - l'importance d'identifier ses différents niveaux d'énergie ;
 - quelques méthodes pour gérer son énergie personnelle.
- ▶ Comment déléguer de manière juste et efficace ?

Optimiser son temps de travail



ORGANISME

Grieps



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-602

En distanciel : 2023-616



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 550 € TTC

En distanciel : 2 550 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Prendre conscience de sa relation au temps.
- ▶ Identifier ses priorités pour mieux gérer son temps.
- ▶ Améliorer ses méthodes d'organisation du travail.
- ▶ Savoir déléguer de manière juste et efficace.

Programme

- ▶ L'analyse de son mode d'organisation personnel :
 - la vision du temps comme une denrée rare ;
 - le repérage et l'analyse des activités ;
 - les différentes approches et théories de la gestion du temps ;
 - le repérage des dérangements les plus fréquents, les voleurs de temps.
- ▶ L'optimisation de son temps dans 5 dimensions :
 - l'identification des objectifs à atteindre ;
 - la délégation d'activités ;
 - la valorisation de sa communication ;
 - l'organisation de ses supports de planification d'activité ;
 - l'identification des freins psychologiques.
- ▶ L'autodiagnostic de sa propre gestion :
 - la description de sa gestion du temps ;
 - l'analyse et les pistes d'amélioration.
- ▶ Comment prioriser entre l'important, l'urgent et s'organiser :
 - la clarification des objectifs de sa fonction au sein de son établissement ;
 - la méthode de priorisation des tâches dans le temps ;
 - les outils d'organisation du temps ;
 - l'aménagement spatial de travail vers un bureau lisse.

La qualité dans la FPH



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-565

En distanciel : 2023-579



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 250 € TTC

En distanciel : 1 250 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Comprendre l'intérêt d'une démarche de certification, d'évaluation et de qualité.
- ▶ Appréhender le management de la qualité et le déploiement d'une démarche qualité.

Programme

- ▶ L'intérêt d'une démarche de certification, d'évaluation et de qualité :
 - les enjeux de la démarche d'amélioration continue de la qualité dans la FPH ;
 - les acteurs de la qualité internes / externes.
- ▶ Le management de la qualité et le déploiement d'une démarche qualité :
 - les outils et méthodes de la démarche qualité ;
 - les nouveaux enjeux liés à l'actualité et les enjeux de la gestion des risques ;
 - le rôle et outils des managers dans le management de la qualité.

La qualité dans la FPH



ORGANISME

Grieps



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-594

En distanciel : 2023-608



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 275 € TTC

En distanciel : 1 275 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Comprendre l'intérêt d'une démarche de certification, d'évaluation et de qualité.
- ▶ Appréhender le management de la qualité et le déploiement d'une démarche qualité.

Programme

- ▶ Le contexte de développement de la démarche d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques :
 - les principales définitions : qualité, risques, management de la qualité, client, fournisseur, évaluation...
 - les évolutions récentes ;
 - la certification ;
 - les enjeux de la qualité et de la gestion des risques.
- ▶ Les concepts fondamentaux de la démarche d'amélioration continue de la qualité :
 - les principaux concepts et outils ;
 - les fondamentaux du management de la qualité et des risques ;
 - la gestion du changement.
- ▶ L'organisation de la gestion des risques dans sa dimension polaire, transversale et institutionnelle :
 - le dispositif de Management de la qualité et des risques ;
 - l'organisation et le pilotage de l'évaluation ;
 - la politique et le programme de gestion des risques.
- ▶ Le déploiement d'une culture de l'évaluation :
 - les notions introductives ;
 - le Développement Professionnel Continu ;
 - l'accréditation des spécialités à risques ;
 - l'évaluation des pratiques professionnelles.

Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH

Module e-learning



ORGANISME

JLO



DURÉE

1 heure 15



MODALITÉS

E-learning uniquement, sur la plateforme e-formations ANFH.

Public

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

Objectifs

- ▶ Caractériser les VSS dans le secteur sanitaire, social et médico-social (approches juridique, sociologique etc.) et leurs différents modes d'expression dont le cyberharcèlement.
- ▶ Dépasser les préjugés et les stéréotypes.
- ▶ Identifier les mécanismes des violences et le phénomène de l'emprise, du psycho traumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
- ▶ Connaître les recours et Identifier les sanctions encourues (disciplinaire, pénales, civiles) et les principaux acteurs de prévention et d'accompagnement.

Programme

6 modules :

- ▶ 1. Les enjeux de la prévention.
- ▶ 2. Les situations à distinguer.
- ▶ 3. Les conséquences sur l'individu et le collectif de travail.
- ▶ 4. Les dispositifs de l'organisation / Les acteurs.
- ▶ 5. Agir à son niveau.
- ▶ 6. Quiz final et conclusion.

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique hospitalière

Module 1 : Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes

Public

Tout public de la FPH dont les médecins, les encadrants, les responsables RH.

Objectifs

- ▶ Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles (VSS) et orienter les victimes.
- ▶ Caractériser les VSS dans le secteur sanitaire et médico-social et leurs différents modes d'expression dont le cyberharcèlement, repérer les facteurs de risque spécifiques à la FPH.
- ▶ Dépasser les préjugés et les stéréotypes, identifier les mécanismes des violences et le phénomène de l'emprise, du psycho traumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
- ▶ Contribuer à l'identification des victimes de VSS par des méthodes et des outils adaptés.
- ▶ Savoir accueillir une révélation et poser un cadre d'entretien/ Développer une posture d'accueil de la parole.
- ▶ Connaître les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels. Identifier les sanctions encourues.
- ▶ Discerner les ressources et les procédures internes à son établissement, les structures d'appui sur son territoire.
- ▶ Mobiliser des outils et des ressources pour orienter les victimes.

Programme

- ▶ La compréhension et le repérage des situations de violences sexistes et sexuelles.
- ▶ Les représentations, définitions.
- ▶ L'ampleur du phénomène.
- ▶ Le cadre réglementaire.
- ▶ Les violences sexistes et sexuelles et leurs modes d'expression.
- ▶ Les situations possibles dans le secteur sanitaire, social et médico- social.
- ▶ Le repérage du lien entre stéréotypes, préjugés, discrimination.
- ▶ Les mécanismes de l'emprise, ses effets, les difficultés à briser l'emprise de l'agresseur.
- ▶ Focus sur la notion de consentement dans les pratiques sexuelles.
- ▶ Les conséquences physiques, somatiques et psychologiques de la violence.
- ▶ L'identification des victimes et signaux d'alerte.
- ▶ Le cadre de l'entretien dans le cas d'une révélation.
- ▶ La posture relationnelle adaptée et les techniques d'écoute active.
- ▶ Comment collecter les faits, chercher les ressentis, rassurer les victimes ?
- ▶ Les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels.
- ▶ L'identification des sanctions encourues (disciplinaires, pénales et civiles).
- ▶ Les mesures de protection fonctionnelle.
- ▶ Les acteurs internes et externes, structures d'appuis – cartographie sur le territoire.



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 26/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-487

En distanciel : 2023-488



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 030 € TTC

En distanciel : 1 030 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique hospitalière

Module 1 : Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes

Public

Tout public de la FPH dont les médecins, les encadrants, les responsables RH.

Objectifs

- ▶ Caractériser les violences sexistes et sexuelles au travail.
- ▶ Identifier les enjeux spécifiques liés à la fonction publique hospitalière sur le sujet.
- ▶ Connaître les voies et sanctions encourues, les responsabilités de chacun.e.
- ▶ Connaître les mécanismes des violences.
- ▶ Identifier les différents niveaux de conséquences.
- ▶ Prévenir et participer à la prévention.
- ▶ Répondre aux objections et stéréotypes sur le sujet.
- ▶ Détecter et repérer des situations.
- ▶ Réagir lorsqu'on est témoin d'une situation de violences.
- ▶ Accueillir la parole, accompagner, signaler et orienter.
- ▶ Prendre soin de soi.

Programme

- ▶ Comment caractériser les violences ? Définitions légales et chiffres clés pour chaque fait : agissement sexiste, cyberharcèlement, harcèlement sexuel, agression sexuelle et viol.
- ▶ Les spécificités et facteurs de risque.
- ▶ Les mécanismes des violences et leurs conséquences pour la victime, l'équipe et la structure.
- ▶ Les voies et sanctions encourues : les différentes procédures possibles en cas de violence (disciplinaire, pénale et civile).
- ▶ Le rappel des obligations de l'employeur sur le sujet.
- ▶ La détection, le repérage des situations : signaux d'alerte et outils.
- ▶ Comment identifier le type d'agissement et la réaction appropriée en fonction du niveau de gravité ?



ORGANISME

Groupe EGAE



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 26/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-482

En distanciel : 2023-483



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 150 € TTC

En distanciel : 1 150 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique hospitalière

Module 2 : Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement

Public

Responsables RH, Cadres intermédiaires, Membres des CSE.

Objectifs

- ▶ Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement.
- ▶ Maîtriser le cadre réglementaire, la qualification juridique des faits, la mobilisation de l'article 40.
- ▶ Identifier les situations, les types de VSS et les modes d'expression pouvant s'exercer au sein de son établissement.
- ▶ Constituer des indicateurs permettant de juger de l'urgence et de l'importance de situations.
- ▶ Appréhender des modes de preuve.
- ▶ Rédiger un protocole et des procédures disciplinaires.
- ▶ Impulser un plan de prévention au sein de son établissement.
- ▶ Comprendre les articulations entre les obligations de prévention et le principe de présomption d'innocence.
- ▶ Apprécier la conduite à tenir auprès de la victime et de l'agent incriminé, aux différentes phases de la procédure.
- ▶ Mobiliser les acteurs et les ressources internes.
- ▶ Développer des partenariats avec les acteurs locaux.

Programme

- ▶ L'état des lieux des process de prévention et disciplinaires au sein des établissements représentés.
- ▶ Le principe de recours judiciaire.
- ▶ Les types et modes d'expression des violences sexistes et sexuelles.
- ▶ L'identification des situations.
- ▶ La mise en place de procédures d'alerte, de signalement et d'accompagnement des victimes.
- ▶ Les procédures activables pour protéger et soutenir la victime.
- ▶ La prise de mesures d'urgences lorsque nécessaire.
- ▶ La constitution du dossier et le recueil des preuves avec faisceau d'indices.
- ▶ Le rôle du référent égalité.
- ▶ Le plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- ▶ Les outils de diagnostic, de prévention et d'informations.
- ▶ La création de protocole interne lors de la révélation des faits.
- ▶ La mise en place des mesures de prévention en direction des usagers.
- ▶ L'articulation entre les obligations de prévention et le principe d'innocence.
- ▶ Le positionnement adapté face aux potentielles victimes.
- ▶ Le positionnement adapté face aux potentiels auteurs.
- ▶ La mobilisation des partenaires internes : rôles, missions et coordination.
- ▶ Les partenariats externes avec acteurs locaux et nationaux.



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 26/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-489

En distanciel : 2023-490



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 030 € TTC

En distanciel : 1 030 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique hospitalière

Module 2 : Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement

Public

Responsables RH, Cadres intermédiaires, Membres des CSE.

Objectifs

- ▶ Maîtriser le cadre réglementaire
- ▶ Impulser un plan de prévention au sein de son établissement, mobiliser les acteurs et ressources internes (agir en prévention).
- ▶ Développer des partenariats locaux (agir en prévention).
- ▶ Savoir identifier la nature des faits, identifier des indicateurs pour évaluer l'urgence et la gravité (agir en situation).
- ▶ Rédiger un protocole de traitement des violences (agir en situation).
- ▶ Conduire des entretiens d'enquête.
- ▶ Rédiger un rapport d'enquête.
- ▶ Savoir lancer une procédure disciplinaire.
- ▶ Prendre soin de soi.

Programme

- ▶ Le rappel des éléments du module 1 sous forme d'exercice en petits groupes.
- ▶ Le cadre réglementaire : nature des faits, procédures, sanctions encourues, etc.
- ▶ Le plan de prévention.
- ▶ L'identification de la nature des faits, et les indicateurs pour évaluer l'urgence et la gravité.
- ▶ L'enquête interne : principes, étapes, outils et méthodes.
- ▶ L'entretien d'enquête : contexte, posture, questions.
- ▶ Le rapport d'enquête.
- ▶ Les suites d'une enquête : procédure disciplinaire, reconstruction du collectif...
- ▶ La rédaction d'un protocole de traitement d'une situation de violence (du signalement à la procédure disciplinaire).
- ▶ Les partenariats locaux.
- ▶ Comment prendre soin de soi ?



ORGANISME

Groupe EGAE



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 26/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-484

En distanciel : 2023-485



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 150 € TTC

En distanciel : 1 150 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

PSYCHIATRIE : ACCOMPAGNER LA PROFESSIONNALISATION DU SOIN

Aide-soignant en psychiatrie



ORGANISME

Infor santé



DURÉE

25h : 4h en E-Learning +
21h en présentiel
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

À venir



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
À venir



COÛT DE LA FORMATION

À venir
Hors frais formateur



MODALITÉ

Blended-learning

Public

Aides-soignants exerçant leurs missions en psychiatrie.

Objectifs

- ▶ Consolider les connaissances sur les pathologies rencontrées en psychiatrie.
- ▶ Développer, outiller les observations cliniques spécifiques de l'AS ; les différencier de l'entretien conduit par l'IDE.
- ▶ Renforcer les habiletés relationnelles spécifiques aux AS.
- ▶ Aborder la question de la responsabilité professionnelle du point de vue juridique, savoir interroger son cadre de responsabilité et limites de compétence
- ▶ Amener sa participation aux activités occupationnelles.
- ▶ Connaître les principes de réhabilitation psycho-sociale.

Programme

Parcours modulaire E-Learning « Connaissances socles » :

- ▶ Les acteurs du soin en psychiatrie.
- ▶ Le rôle et la responsabilité de l'aide-soignant.
- ▶ Les différentes psychopathologies et les grands symptômes psychiatriques.
- ▶ La relation d'aide, les interactions avec les patients, les relations avec les familles, les soins relationnels.

Jours 1 & 2 en présentiel :

- ▶ Psychopathologies et principaux troubles et signes cliniques associés / Les comportements.
- ▶ Repères sur les médicaments (observations, vigilances sur les effets).
- ▶ Les observations cliniques spécifiques de l'AS / Les besoins.
- ▶ La collaboration IDE / AS et l'intelligence collective.
- ▶ Les compétences relationnelles spécifiques à la psychiatrie.
- ▶ Rôle, missions et responsabilités de l'AS.

Intersession

Jour 3 en présentiel

- ▶ Les activités flash occupationnelles :
 - animation flash et qualité de vie : intégrer les animations dans l'accompagnement au quotidien ;
 - l'animation flash comme support à la relation d'aide et outil d'accompagnement.
- ▶ Vers l'autonomie du patient :
 - la réhabilitation psychosociale ;
 - les troubles mentaux et le processus de chronicisation : impact des troubles psychiques sur l'insertion et inversement ;
 - Focus : EMPOWERMENT.

IDE nouvellement recruté(e)s en psychiatrie



ORGANISMES

Infor santé



DURÉE

42 heures
14 heures en E-Learning +
28 heures en présentiel
(2 + 2 jours)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

À venir



COÛT DE LA FORMATION

À venir



MODALITÉ

Blended-learning

Public

Infirmiers ayant intégré depuis peu la psychiatrie (psychiatrie adulte plus spécifiquement) :

- ancienneté d'au moins 6 mois et au plus de 18 mois à 24 mois ;
- diplômés du référentiel de formation en soins infirmiers actuel (arrêté du 31 juillet 2009 modifié).

Objectifs

- ▶ Consolider les savoirs fondamentaux de la prise en charge en psychiatrie et les mettre en lien avec la pratique.
- ▶ Développer la posture et le raisonnement clinique.
- ▶ Améliorer la gestion et la prévention des risques dans les prises en charge.
- ▶ Savoir inscrire sa pratique dans un travail d'équipe, transmettre les observations sur les comportements ou symptômes des patients, en ayant une approche pro-active dans l'analyse et la qualification des situations observées.
- ▶ Identifier ses potentiels et ses limites pour faire progresser sa pratique professionnelle, en synergie.

Programme

Parcours modulaire E-Learning « Connaissances socles » :

- ▶ Signes et symptômes en psychiatrie.
- ▶ Modes d'hospitalisation, modalités de soins en psychiatrie – droit des patients – responsabilité professionnelle.
- ▶ Traitements médicamenteux en psychiatrie.
- ▶ Prévention et gestion des risques en psychiatrie – alternatives aux mesures d'isolement et de contention.
- ▶ Spécificités des prises en soins infirmières en psychiatrie (non médicamenteuses).
- ▶ Relation de soins, relation d'aide.

Jours 1 et 2 en présentiel :

- ▶ Les psychopathologies, les principaux troubles et les signes cliniques associés.
- ▶ La communication et la relation de soin face aux troubles psychiques du patient.
- ▶ Le raisonnement clinique : mise en œuvre.
- ▶ S'approprier l'alliance thérapeutique.
- ▶ La prise en charge des patients complexes dans le parcours de soin : comment l'aborder ?

Intersession

Jours 3 et 4 en présentiel :

- ▶ Les situations de passage à l'acte et les situations à risque.
- ▶ Isolement contention.
- ▶ Quelle posture réflexive dans la mise en oeuvre du projet de soins ?
- ▶ « Usager au centre ».

IDE : prise en soins des enfants et des adolescents en psychiatrie



ORGANISMES

Infor santé



DURÉE

28 heures
7 heures en E-Learning +
21 heures en présentiel
(2 + 1 jours)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

À venir



COÛT DE LA FORMATION

À venir



MODALITÉ

Blended-learning

Public

Infirmiers ayant intégré depuis peu les unités de psychiatrie de l'enfant et de l'adolescent :

- ancienneté entre 6 mois et deux ans ;
- diplômés du référentiel de formation en soins infirmiers actuel (arrêté du 31 juillet 2009 modifié).

Objectifs

- ▶ Appréhender les savoirs fondamentaux de la pédopsychiatrie et les mettre en lien avec la pratique au niveau réglementaire et de la prise en charge.
- ▶ Développer une approche clinique et une posture adaptée.
- ▶ Intégrer les démarches de prévention des risques dans la prise en charge ; détecter les situations nécessitant une intervention rapide.

Programme

Parcours modulaire E-Learning « Connaissances socles » :

- ▶ Les principales théories du développement de l'enfant et de l'adolescent.
- ▶ Les symptômes en psychiatrie de l'enfant et de l'adolescent
- ▶ L'environnement réglementaire et juridique.
- ▶ La démarche diagnostique et les protocoles de soins.
- ▶ L'organisation des soins dans le champ médico-social.

Jours 1 & 2 en présentiel :

- ▶ Les psychopathologies et les principaux troubles.
- ▶ L'environnement juridique et réglementaire.
- ▶ L'organisation de la pédopsychiatrie et de la prise en charge des enfants, les acteurs et l'offre de soins.
- ▶ Le cadre de la consultation et la relation thérapeutique.
- ▶ La démarche d'observation et d'évaluation.
- ▶ Les réponses thérapeutiques et la communication / les attitudes liées à l'entretien en pédopsychiatrie (repérage et recueil des besoins).
- ▶ L'éthique et la juste distance relationnelle.
- ▶ Les activités de médiations et les ateliers thérapeutiques adaptés.
- ▶ Analyse des situations pour prévenir, évaluer et traiter la douleur.
- ▶ La prévention et la gestion des crises de violence, des cas de maltraitance et / ou d'abus sexuels, et des comportements à problèmes.

Jour 3 :

- ▶ La relation parents / enfants et le programme d'éducation thérapeutique.
- ▶ Le projet pédagogique personnalisé intégré au projet personnalisé de soins.
- ▶ La démarche en soins et de prévention organisée en réseau.
- ▶ La place et la posture des soignants / éducateurs, leur rôle au sein de l'équipe, leur complémentarité.

Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire



ORGANISME

Anaxis santé



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 17/08/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-85

En distanciel : 2023-86



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel :

2 100 € TTC

En distanciel :

2 300 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

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.

Prérequis

- ▶ 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



ORGANISME

Infor santé



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2023-88

En distanciel : 2023-89



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 930 € TTC

En distanciel : 1 930 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

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.

Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie



ORGANISME

Grieps



DURÉE

3 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 14/06/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2022-303

En distanciel : 2022-304



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 750 € TTC

En distanciel : 3 750 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Personnel médical et soignant, personnel de direction d'établissement autorisé en psychiatrie.

Objectifs

- ▶ Connaître le cadre juridique de l'isolement et de la contention.
- ▶ Repérer les éléments favorisant la survenue de crise.
- ▶ Connaître les signaux précurseurs d'une crise.
- ▶ Analyser a posteriori des situations de crise pour améliorer les pratiques.
- ▶ Connaître les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise.
- ▶ Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion éthique.
- ▶ Garantir la sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients.

Programme

- ▶ Les connaissances législatives et réglementaires.
- ▶ Les droits des patients.
- ▶ Identification et compréhension des situations de crise.
- ▶ Les signes précurseurs.
- ▶ Les éléments favorisant la survenue d'une crise.
- ▶ Les situations permettant d'apaiser une situation de crise.
- ▶ Les stratégies de désamorçage et les outils de prévention limitant les mesures d'isolement et/ou de contention.
- ▶ Les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise.
- ▶ Les espaces d'apaisement.
- ▶ Le plan de prévention partagé.
- ▶ Les actions de décentrage et/ou d'autorégulation des tensions.
- ▶ Les bonnes pratiques en cas d'isolement.
- ▶ La sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients en cas de recours nécessaire à l'isolement et/ou la contention
- ▶ Les outils et les méthodes à une réflexion d'équipe.
- ▶ Analyse de pratique des situations de crise pour améliorer les pratiques.

Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie



ORGANISME

Infor santé



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 14/06/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2022-301

En distanciel : 2022-302



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 940 € TTC

En distanciel : 2 940 € TTC

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Personnel médical et soignant, personnel de direction d'établissement autorisé en psychiatrie.

Objectifs

- ▶ Connaître le cadre juridique de l'isolement et de la contention.
- ▶ Repérer les éléments favorisant la survenue de crise.
- ▶ Connaître les signaux précurseurs d'une crise.
- ▶ Analyser a posteriori des situations de crise pour améliorer les pratiques.
- ▶ Connaître les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise.
- ▶ Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion éthique.
- ▶ Garantir la sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients.

Programme

- ▶ Le cadre juridique.
- ▶ La crise :
 - concepts et représentations ;
 - signes précurseurs.
- ▶ L'analyse des événements a posteriori : en équipe et au niveau institutionnel.
- ▶ Présentation des programmes et outils recommandés par la HAS pour prévenir les moments de violence.
- ▶ La communication au patient en psychiatrie : un des outils de la prévention et de la compréhension réciproque.
- ▶ L'isolement et la contention : les bonnes pratiques.
 - les fonctions de l'isolement et de la contention ;
 - soigner, même avec la contention ;
 - arbre décisionnel – prise de décision de déclenchement de la procédure ;
 - mise en œuvre ;
 - suivi.
- ▶ Les incontournables du travail en équipe dans ce contexte.
- ▶ L'importance de chaque membre de l'équipe dans les situations difficiles.
- ▶ Les outils de la réflexion d'équipe.

Prise en soins en psychiatrie des personnes âgées ayant une pathologie psychiatrique



ORGANISME

AFAR



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 11/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-492



COÛT DE LA FORMATION

3 660 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

IDE, AS, tous professionnels de soins impliqués dans les prises en charge du sujet âgé en psychiatrie.

Objectifs

- ▶ Être en cohérence avec les réglementations, les bonnes pratiques et l'éthique.
- ▶ Connaître les principales pathologies psychiatriques, les syndromes, les symptômes et leurs causes ; repérer les urgences somatiques associées et cachées.
- ▶ Développer une démarche d'observation et un raisonnement clinique adapté aux besoins.
- ▶ Connaître les approches médicamenteuses utilisées en psychiatrie de la personne âgée, les approches non médicamenteuses et l'approche bio-psycho-sociale.
- ▶ Ajuster la relation aux spécificités des personnes âgées ayant une pathologie psychiatrique lors de situations de violence et de refus, de demandes incessantes, de plaintes anxieuses ou de propos suicidaires, lors des épisodes délirants, de dissociation, ou déficitaires avec un état de régression.
- ▶ Mieux prendre en compte l'intimité et la sexualité des personnes âgées.
- ▶ Se prémunir de l'épuisement émotionnel, développer ses habiletés relationnelles en inscrivant sa pratique au sein d'un travail d'équipe.

Programme

- ▶ La cohérence avec le cadre réglementaire et éthique.
- ▶ Le repérage des urgences somatiques cachées.
- ▶ Les principales pathologies psychiatriques, les syndromes, les symptômes.
- ▶ La diversité des souffrances des personnes âgées accueillies dans les unités de psychiatrie.
- ▶ Les approches médicamenteuses en psychiatrie de la personne âgée.
- ▶ Le travail en équipe pour réfléchir avant d'agir et ajuster ses attitudes relationnelles
- ▶ L'approche non médicamenteuse visitée par l'approche biopsychosociale et les médiations.
- ▶ L'approche médiatisée : l'apport des médiations thérapeutiques et de l'art-thérapie adaptées aux personnes âgées.
- ▶ La collaboration avec les partenaires et acteurs des réseaux gérontologiques.
- ▶ Les situations les plus fréquentes rencontrées dans le travail en réseau.
- ▶ La sensibilisation des professionnels à la sexualité des personnes âgées comporte plusieurs dimensions.
- ▶ Les analyses de pratiques professionnelles :
 - la relation avec les personnes âgées ;
 - violentes, opposantes et en refus ;
 - anxieuses et plaintives ;
 - dépressives et suicidaires ;
 - délirantes, dissociées.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Prise en soins en psychiatrie des personnes âgées ayant une pathologie psychiatrique



ORGANISME

Grieps



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 11/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-493



COÛT DE LA FORMATION

3 600 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

IDE, AS, tous professionnels de soins impliqués dans les prises en charge du sujet âgé en psychiatrie.

Objectifs

- ▶ Connaître les principales pathologies psychiatriques du sujet âgé, les signes, symptômes et comportements.
- ▶ Développer la posture, la démarche d'observation, le raisonnement clinique appropriés aux besoins du sujet.
- ▶ Développer les habiletés relationnelles adaptées ; savoir se prémunir des risques relationnels et sources d'épuisement émotionnel.
- ▶ Repérer les urgences somatiques cachées par des troubles d'allure psychiatrique.
- ▶ Connaître les orientations thérapeutiques de la prise en soins, médicamenteuses ou non et les conduites.
- ▶ Savoir prévenir, identifier et réagir face aux comportements problèmes, savoir déceler et désamorcer les évolutions vers une situation de crise.
- ▶ Être sensibilisé à l'approche de la sexualité des personnes âgées.
- ▶ Développer les approches de prise en soins, en inscrivant sa pratique et ses outils au sein d'un travail en équipe, en cohérence avec les réglementations, chartes, recommandations et bonnes pratiques en vigueur.
- ▶ Connaître les partenaires et les acteurs du réseau gérontologique, inscrire sa pratique en collaboration.

Programme

- ▶ Le normal et le pathologique : le vieillissement physiologique.
- ▶ Les principaux troubles rencontrés et les différents symptômes.
- ▶ Les facteurs favorisant et/ou déclencheurs des troubles
- ▶ Les facteurs apaisants, rassurants, sécurisants en particulier pour la personne âgée.
- ▶ L'autonomie – la dépendance.
- ▶ La douleur et l'évaluation des symptômes.
- ▶ Les traitements médicamenteux avec leurs indications.
- ▶ Les différentes thérapies non médicamenteuses.
- ▶ La contention et l'isolement.
- ▶ Comment protéger une personne et les autres patients lors de situation d'agressivité ?
- ▶ Les différentes crises, les identifier, les repérer, les prévenir, les gérer et savoir les évaluer.
- ▶ Les risques auto-agressif, hétéro-agressif, le risque médical.
- ▶ Les différents modes de communication : verbal, non verbal.
- ▶ La gestion du stress et des émotions.
- ▶ La sexualité chez la personne âgée.
- ▶ Les spécificités de la prise en soins en psychiatrie des personnes âgées.
- ▶ Le projet d'accompagnement.
- ▶ Les transmissions.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Les synergies autour de la prise en soins en équipe psychiatrie



ORGANISME

AFAR



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 11/12/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-495



COÛT DE LA FORMATION

3 480 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

AS, IDE, cadre de santé, tous autres professionnels impliqués dans le processus de prise en soins en équipe psychiatrie.

Objectifs

- ▶ Comprendre l'importance d'une vision globale et des contextes qui nécessitent les synergies de chacun dans la prise en soins.
- ▶ Faire équipe avec une éthique fondée sur des actions conjointes et coordonnées autour du projet de soins ; valoriser le tissage des liens entre les différents professionnels.
- ▶ Favoriser l'alliance et l'engagement du patient dans le processus de soins, de l'accueil jusqu'à la sortie de l'hôpital.
- ▶ Faire émerger les synergies en ambulatoire pour déployer le plan d'accompagnement du patient, avec sa demande, ses besoins, ses ressources.
- ▶ Renforcer les synergies avec les familles et utiliser leurs ressources.
- ▶ Intensifier les synergies dans les moments de confusion et d'agitation, de refus et d'opposition, de frustration, d'imprévisibilité et d'emprise, et dans les épisodes de crise suicidaire.

Programme

- ▶ Les synergies qui sont le résultat d'une vision globale du projet du patient
- ▶ L'éthique, la demande, les ressources et les symptômes du patient comme socle de la mise en œuvre
- ▶ Les synergies dans le parcours de soin
- ▶ Dès l'accueil, adopter ensemble un « aller vers une réhabilitation orientée rétablissement »
- ▶ L'intensification des synergies dans les moments de flottement, de tension et de crises
- ▶ Comment désamorcer l'agitation, négocier les refus, faire face à la frustration, protéger du suicide ?
- ▶ Les synergies dans les moments de :
 - confusion et d'agitation ;
 - refus et d'opposition ;
 - frustration ;
 - crise suicidaire.

Chaque situation sera abordée dans la perspective de faciliter le repérage des risques, de désamorcer les tensions, de prévenir les montées en tension, sous la forme d'atelier de rédaction collective de transmission ciblée, de démarche de CREX.

Un travail d'intersession est à prévoir.



Dispositif Qualité de vie au travail



ORGANISME

offre multi-attributaire



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2027



COÛT DE LA FORMATION

En fonction du prestataire retenu et de la prestation choisie



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

La qualité de vie au travail englobe les initiatives visant à améliorer les conditions de travail des agents tout en augmentant la performance globale des établissements de santé.

Les instances paritaires de l'ANFH se sont emparées du sujet de la QVT et de l'égalité professionnelle pour en faire un axe fort du projet stratégique afin de soutenir les établissements de la fonction publique hospitalière dans leurs politiques RH et de prévention.

Accessible à tous les établissements adhérents, l'offre QVT proposée par l'ANFH se déploie des 6 axes opérationnels de la boussole mise en place par la HAS et le réseau ANACT-ARACT :

- ▶ Le contenu du travail.
- ▶ La santé au travail.
- ▶ L'employabilité et le développement professionnel.
- ▶ La performance et le management.
- ▶ Les relations de travail et le climat social.
- ▶ L'égalité des chances.

1. Sensibilisation et appropriation :

- ▶ Un espace ressources est mis à disposition où il est possible de consulter l'offre QVT de l'Anfh <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail>
- ▶ Un module e-learning Qualité de vie au travail (QVT) :
 - Public : toute personne pilotant ou participant à une démarche QVT.
 - Durée : 1h30
 - Objectifs :
 - cerner le périmètre de la QVT à travers les 6 axes de la boussole QVT proposée de l'HAS ;
 - s'imprégner d'une méthode pour initier une démarche QVT, telle que celle de l'ANACT qui s'appuie sur 4 phases.

2. Exploration :

- ▶ Le baromètre social.

L'ANFH propose gratuitement aux établissements adhérents qui le souhaitent un baromètre social qui leur permet de réaliser un état des lieux du climat social de l'établissement au travers d'un ou plusieurs questionnaires axé(s) sur les différents facteurs constitutifs de la QVT : l'organisation et les conditions de travail, les relations au sein de l'équipe, les patients et l'encadrement, l'égalité professionnelle...

Dispositif Qualité de vie au travail

3. Accompagnement et formation :

Afin de s'adapter au mieux aux besoins de l'organisation, l'Anfh propose un diagnostic du besoin d'accompagnement QVT avec l'aide d'un cabinet d'experts.

Ce diagnostic s'accompagne de formations-actions flash pour déterminer les modalités d'actions. L'ANFH propose également des webinaires pour sensibiliser les professionnels et promouvoir la QVT dans la gestion quotidienne.

Une boîte à outils mobilisables à la carte

Sensibilisation-appropriation 	<p>Vous voulez obtenir des informations générales sur la QVT et connaître l'offre de l'Anfh.</p>	>> Espace ressources
	<p>Vous vous interrogez sur les différentes composantes de la QVT avant de porter un projet en interne. Une première approche ludique vous y aiderait.</p>	>> Digital learning
Exploration 	<p>Vous souhaitez mesurer la perception de la QVT auprès des professionnels de votre établissement avant de mener une réflexion plus approfondie.</p>	>> Baromètre social
Formation - action Accompagnement 	<p>Vous voulez réaliser un diagnostic sur le contexte de votre établissement en matière de QVT, mesurer le chemin à parcourir pour intégrer cette dimension dans votre politique sociale, définir et mettre en œuvre un plan d'action QVT.</p>	>> Diagnostic et formation-action > Intervention d'un cabinet expert pour définir et mettre en œuvre votre politique QVT.
	<p>Lors de vos réflexions, des thématiques précises ont émergé et nécessitent un approfondissement pour définir les actions à mener.</p>	>> Modules flash > Mise en place du télétravail > Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants. > Définir et impulser une nouvelle vision managériale. > Améliorer la communication institutionnelle interne. > Elaboration du Document unique et du Papi Pact.
	<p>Vous voulez mener une campagne de formation / sensibilisation des cadres sur le management en lien avec la QVT.</p>	>> Webinaire

Pour plus d'informations, contactez votre conseiller formation référent.

DISPOSITIF QVCT

Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants



ORGANISME

ENEIS by KPMG



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/04/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2021-295

En distanciel : 2021-296



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 000 € TTC
la journée

En distanciel : 1 000 € TTC
la journée

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Directions, Directeurs des Ressources Humaines, services des Ressources Humaines, encadrants.

Objectifs

Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en œuvre l'accueil des nouveaux arrivants et faciliter leur intégration dans leur environnement professionnel, dans un processus lié à la QVCT :

- ▶ Dès la phase de recrutement, définir des conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure, son fonctionnement et son environnement.
- ▶ Définir les conditions d'arrivée et les parcours des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services.
- ▶ Organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration.

Programme

- ▶ La valorisation de la structure lors de l'entretien de recrutement :
 - les notions de marque employeur et de fidélisation des agents ;
 - les leviers d'attractivité d'une structure ;
 - les leviers de rétention des agents ;
 - « marketer l'entretien de recrutement ».
- ▶ La préparation de l'arrivée d'un nouvel agent :
 - le rétroplanning de l'arrivée ;
 - les parties prenantes de la préparation de l'intégration.
- ▶ La structuration d'un parcours d'intégration :
 - l'élaboration d'un parcours d'intégration ;
 - la méthodologie d'élaboration d'un livret d'accueil.
- ▶ Le suivi de l'agent les premiers mois :
 - l'accueil de l'agent son premier jour ;
 - la formalisation d'un processus de suivi ;
 - les objectifs et les bénéfices d'un rapport d'étonnement.

Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants



ORGANISME

Relyens



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2021-299

En distanciel : 2021-300



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 050 € TTC
la journée

En distanciel : 1 050 € TTC
la journée

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible

Public

Directions, Directeurs des Ressources Humaines, services des Ressources Humaines, encadrants.

Objectifs

- ▶ Définir, dès la phase de recrutement, les conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure : ses atouts, son fonctionnement organisationnel et son environnement de travail.
- ▶ Faire de l'intégration des nouveaux arrivants un des leviers de la QVCT.
- ▶ Définir les conditions d'arrivée des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services.
- ▶ Structurer un parcours d'intégration pour chaque arrivant, en fonction des spécificités relatives aux métiers, services et activités.
- ▶ Organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration.
- ▶ Partager la méthodologie et les outils pratiques mis en œuvre.
- ▶ Procéder à des ajustements et évaluer le dispositif dans le cadre d'un retour d'expérience.

Programme

- ▶ L'accueil et l'intégration de nouveaux collaborateurs (principes, objectifs et perspectives).
- ▶ L'intégration des concepts de «onboarding» et de «marque employeur».
- ▶ L'identification des étapes de l'accueil et de l'intégration d'un nouvel arrivant.
- ▶ La mise en synergie des différents acteurs du processus de recrutement et d'intégration.
- ▶ L'organisation des modalités pratiques de l'accueil et de l'intégration, cadencer le dispositif dans le temps.
- ▶ La définition des modalités d'évaluation du nouvel embauché et construire un outil de suivi de l'expérience.
- ▶ La construction d'une feuille de route adaptée.

Des intersessions peuvent être organisées.

Améliorer la communication institutionnelle interne



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2+2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/04/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2021-315

En distanciel : 2021-316



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 075 € TTC
la journée

En distanciel : 1 075€ TTC
la journée

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible

Public

Directions, Directeurs des Ressources Humaines, services des Ressources Humaines, Service des Systèmes d'Information (SSI), service de santé au travail, encadrants, représentants du personnel et toute personne investie dans le pilotage du projet QVCT.

Objectifs

- ▶ Permettre à un « établissement » de connaître et mettre en œuvre une communication institutionnelle interne, levier de sens au travail.
- ▶ Analyser l'existant et en mesurer les atouts et les limites.
- ▶ Savoir valoriser les orientations/actions de l'établissement et les traduire en messages communicants et porteurs de sens.
- ▶ Définir un plan de communication tenant compte des moyens existants (humains et techniques), des vecteurs de communication existants ou à créer, des situations, des cibles, de l'interaction à générer.

Programme

- ▶ Les 3 modes de communication interne.
- ▶ Les représentations pour les participants – perceptions qu'ils ont des retours des équipes.
- ▶ L'intégration de la démarche en mode projet.
- ▶ L'analyse de l'existant et développements possibles.
- ▶ Comment rendre la communication opérationnelle ?
- ▶ Les cibles et l'adaptation des messages.
- ▶ Le rôle de chacun dans l'élaboration du plan de communication.
- ▶ La définition et la mise en œuvre du plan de communication et des stratégies qui y sont liées.
- ▶ Les actions mises en œuvre et pistes possibles de développement.
- ▶ Le suivi et l'évaluation du plan de communication.
- ▶ La formalisation du plan d'actions visant l'optimisation du transfert de compétence.

Améliorer la communication institutionnelle interne



ORGANISME

GERESO



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2+2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2021-319

En distanciel : 2021-320



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 620 € TTC
la journée

En distanciel : 1 620 € TTC
la journée

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible

Public

Directions, Directeurs des Ressources Humaines, services des Ressources Humaines, Service des Systèmes d'Information (SSI), service de santé au travail, encadrants, représentants du personnel et toute personne investie dans le pilotage du projet QVCT.

Objectifs

- ▶ Savoir faire le bilan de la communication dans l'établissement.
- ▶ Dresser un état des lieux des ressources disponibles pour élaborer un projet de communication interne.
- ▶ Savoir élaborer, piloter et évaluer les actions de communication interne.

Programme

- ▶ Comment faire un audit de communication ? Pour quels enjeux et modalités ?
- ▶ Comment retracer l'historique de la communication au sein de l'établissement, usages, politiques ?
- ▶ Les outils permettant de faire l'inventaire de l'existant :
 - en termes de moyens et de ressources humaines : journaux internes, lettres, intranet, réseaux sociaux ;
 - en termes de : qui est moteur, pour quoi faire, avec quelles disponibilités ?
- ▶ L'élaboration d'un plan de communication, efficace et adapté :
 - le montage d'un groupe projet : le nommer et mobiliser les personnes ;
 - la définition des objectifs de communication interne : recrutement, fidélisation, motivation ;
 - l'élaboration du plan d'actions et du choix des outils ;
 - l'anticipation et l'évaluation des actions de communication ;
 - le travail en sous-traitance et le choix de son agence ou internaliser les compétences.

Améliorer la communication institutionnelle interne



ORGANISME

Synergies DCF



DURÉE

2 jours non consécutifs
en présentiel (1+1)
et ½ journée en visioconfé-
rence entre ces 2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2021-323

En distanciel : 2021-324



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 050 € TTC
la journée

En distanciel : 1 050 € TTC
la journée

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible

Public

Personnels de Direction, responsables QVCT et tous référents en communication interne en exercice (cadres de pôles, cadres supérieurs, cadres...).

Objectifs

- ▶ Énoncer les principes à respecter lors d'actions de communication institutionnelles pour tenir compte des spécificités du public auquel on s'adresse.
- ▶ Allier les principes d'une communication interne à ceux d'un management bienveillant et efficient.
- ▶ Fonctionner en cellule de crise.
- ▶ Analyser des actions de communication interne en cours, en s'appuyant sur des repères méthodologiques.
- ▶ Élaborer la version finale d'un plan de communication interne applicable immédiatement.

Programme

- ▶ Les communications interne et externe.
- ▶ La stratégie de communication interne.
- ▶ Les objectifs de communication.
- ▶ Les circuits de l'information.
- ▶ Les moyens existants (humains et techniques).
- ▶ Les outils pertinents à la communication interne.
- ▶ La communication interpersonnelle.
- ▶ La mise en œuvre d'un plan de communication.
- ▶ Les freins et les leviers dans l'activité du référent communication débutant.
- ▶ La maîtrise par rapport au contrôle dans la communication.

Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens



ORGANISME

ENEIS by KPMG



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2021-307

En distanciel : 2021-308



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 000 € TTC la journée

En distanciel : 1 000 € TTC la journée

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Direction, encadrants, Directeurs des Ressources Humaines, services des Ressources Humaines.

Objectifs

- ▶ Permettre à un établissement de définir et d'impulser une vision managériale porteuse de sens au travail.
- ▶ Définir collectivement les valeurs managériales à promouvoir et à développer.
- ▶ Définir les conditions de diffusion, d'adhésion et impulser la mise en œuvre.
- ▶ Définir les conditions d'évaluation.

Programme

- ▶ Les enjeux d'une vision managériale partagée :
 - l'état des lieux et diagnostic de départ.
- ▶ Comment donner le sens, partager une vision, mobiliser ?
 - les enjeux du management dans une situation de changement ;
 - les postures et bonnes pratiques.
- ▶ Comment impulser et déployer ?
 - la création d'une nouvelle culture partagée ;
 - l'engagement des équipes dans une aventure commune ;
 - quel plan d'action pour l'équipe de direction ?
- ▶ Comment s'approprier les leviers et les outils de la vision managériale partagée :
 - la note de sens ou comment exprimer et partager une ambition managériale ?
 - la charte du management ;
 - la professionnalisation managériale : vers une culture managériale partagée.

Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens



ORGANISMES

Arthur Hunt - Evocare



DURÉE

2 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2021-303

En distanciel : 2021-304



COÛT DE LA FORMATION

1 200 € TTC la journée

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Chefs d'établissement, encadrement supérieur et de proximité.

Objectifs

- ▶ Permettre au management d'avoir les connaissances nécessaires pour définir, promouvoir et développer une vision managériale porteuse de sens au travail.
- ▶ Définir collectivement les valeurs managériales de l'établissement.
- ▶ Définir collectivement la vision managériale future de l'établissement.
- ▶ Outiller la direction dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique d'encadrement.
- ▶ Outiller l'encadrement dans la mise en application des principes managériaux promus dans le cadre de la démarche d'ensemble.

Programme

- ▶ La préparation à l'accompagnement.
- ▶ La formation du management aux pratiques porteuses de sens au travail.
- ▶ La définition et l'évaluation des valeurs managériales actuelles de l'établissement :
 - la revue des différentes valeurs managériales avec mise en situation ;
 - la définition des valeurs de l'établissement ;
 - l'élaboration des documents de communication à destination des agents et de la feuille de route pour la diffusion des valeurs managériales.
- ▶ La définition, promotion, diffusion, adhésion et évaluation des valeurs managériales futures :
 - réunion de travail ;
 - traitement de cas réels de pratiques managériales.

Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens



ORGANISME

Relyens



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2021-311

En distanciel : 2021-312



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 050 € TTC la journée

En distanciel : 1 050 € TTC la journée

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Directions, cadres de service et toute personne exerçant des missions de management.

Objectifs

- ▶ Rappeler les fondamentaux théoriques du management et ses particularités dans le secteur hospitalier ou médico-social.
- ▶ Intégrer la polysémie du « sens » au travail comme valeur fondatrice.
- ▶ Faire du management un levier de la qualité de vie au travail.
- ▶ Appréhender la fonction régulatrice du management.
- ▶ Valoriser la notion de « management du travail ».
- ▶ Définir une vision managériale à l'échelle de l'établissement (méthodes, outils, pratiques, postures).
- ▶ Construire une feuille de route à l'échelle de son équipe.

Programme

- ▶ La définition des fondamentaux en matière de pratique managériale.
- ▶ La prise en compte de l'évolution des attentes en matière de management.
- ▶ Comment apprendre à définir collectivement les valeurs managériales permettant de fédérer un collectif de travail ?
- ▶ L'intégration de la qualité de vie au travail au quotidien dans sa pratique managériale.
- ▶ L'impulsion de la mise en œuvre des nouvelles valeurs managériales au sein de son équipe.
- ▶ Comment appréhender les différents types d'évaluation et être en mesure d'en définir les conditions appropriées ?

Des intersessions peuvent être organisées.

Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact



ORGANISME

JLO



DURÉE

1 à 4 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2021-331

En distanciel : 2021-332



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 200 € TTC
la journée

En distanciel : 1 200 € TTC
la journée

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible

Public

- ▶ RH.
- ▶ Chargé de prévention.
- ▶ Représentants du personnel en charge de la prévention.

Objectifs

- ▶ Former de manière opérationnelle sur vos outils un collectif constitué de membres clefs de l'établissement et le rendre autonome.
- ▶ Connaître les enjeux et obligations en matière de prévention des risques professionnels.
- ▶ Questionner les outils et méthodologies collectivement pour agir dessus et les rendre les plus simples et efficaces possible.
- ▶ Acquérir les notions essentielles pour évaluer les risques professionnels (dont RPS), mettre en œuvre le Document Unique (DUERP) et le programme de prévention associé (PAPRI Pact).
- ▶ Mettre en place un programme de prévention efficace (PAPRI Pact).

Programme

- ▶ Les notions DUERP-PAPRI Pact : les enjeux de prévention, risques professionnels, obligation en santé et acteurs de prévention, articulation DUERP et PAPRI Pact.
- ▶ La structuration et la mise en œuvre en mode projet :
 - l'analyse du DUERP et PAPRI Pact existant pour les rendre fonctionnels ;
 - comment travailler par Unités de Travail et identifier une situation à investiguer sur le terrain ?
 - la mobilisation des techniques de recueil, analyser les retours terrain, les comparer et les intégrer aux données du DUERP.
- ▶ La finalisation du DUERP et la création du PAPRI Pact :
 - la consolidation de la méthodologie et l'accompagnement à la rédaction du DUERP ;
 - accompagner la définition du programme de prévention ;
 - la définition des étapes du renouvellement annuel.

Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact



ORGANISME

Compétences prévention



DURÉE

2 à 4 jours non consécutifs
(2+2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2021-327

En distanciel : 2021-328



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 095 € TTC
la journée

En distanciel : 1 095 € TTC
la journée

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible

Public

- ▶ Directions.
- ▶ DRH.
- ▶ Services RH.
- ▶ Encadrants.
- ▶ Représentants du personnel et toute personne investie dans le pilotage du projet QVT.

Objectifs

- ▶ Comprendre le cadre institutionnel et les étapes fondamentales de la démarche de prévention des risques professionnels pour participer à son évaluation et son suivi.
- ▶ Mettre en œuvre le Document Unique et le PAPRI Pact de votre établissement.

Programme

- ▶ Le cadre législatif et réglementaire :
 - les enjeux de la prévention des risques ;
 - les rôles et missions des différents acteurs.
- ▶ L'évaluation des risques professionnels et transcription dans le DUERP :
 - les étapes de la démarche de prévention des risques ;
 - le cadre méthodologique de l'évaluation et outils de repérage ;
 - la gestion des documents réglementaires ;
 - l'adaptation à la réalité de son établissement.
- ▶ La feuille de route de la démarche avec le PAPRI Pact :
 - le contexte et lien avec le DUERP ;
 - les mesures de prévention ;
 - le rôle du CSE.
- ▶ La mise à jour du DUERP avec les risques COVID et RPS :
 - la réglementation ;
 - la formalisation dans le DUERP ;
 - la définition et l'inscription des mesures de prévention dans le PAPRI Pact.

Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact



ORGANISME

Relyens



DURÉE

1 à 4 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au
06/04/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
En présentiel : 2021-335
En distanciel : 2021-336



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 150 € TTC
la journée
En distanciel : 1 150 € TTC
la journée
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible

Public

- ▶ RH
- ▶ Chargé de prévention
- ▶ Représentants du personnel en charge de la prévention

Objectifs

- ▶ Connaître le cadre législatif et réglementaire applicable, ainsi que les enjeux relatifs à la démarche d'évaluation des risques professionnels.
- ▶ Comprendre les principes de mise en place d'une démarche d'évaluation des risques professionnels.
- ▶ Définir l'organisation nécessaire pour déployer la démarche au sein de l'établissement (méthodologie, catégories de risques, notion d'unité de travail, acteurs-ressources, moyens selon les 3 niveaux de prévention).
- ▶ Savoir identifier et évaluer préventivement les risques d'une situation de travail.
- ▶ Savoir analyser des situations post-accidents avec des outils dédiés pour améliorer les dispositifs de prévention.
- ▶ Construire son programme de prévention des risques professionnels : PAPRI Pact.

Programme

- ▶ Les enjeux de la prévention.
- ▶ Le cadre réglementaire applicable.
- ▶ La définition de la méthodologie pour mettre en œuvre une démarche durable d'évaluation des risques.
- ▶ L'identification des unités de travail, les dangers, formaliser les risques et les évaluer.
- ▶ La finalisation et la validation des éléments de cadrage pour déployer son évaluation des risques (modalités d'évaluation, actions de prévention).
- ▶ L'exploitation des résultats du Document Unique.
- ▶ La définition et la mise en place de son PAPRI Pact.
- ▶ La communication et la planification de la démarche d'évaluation des risques professionnels.
- ▶ La mobilisation d'un suivi tutoré.
- ▶ Les retours d'expérience (freins et ressources au cours de la mise en œuvre de l'évaluation des risques professionnels...).

Mise en place du télétravail



ORGANISME

ENEIS by KPMG



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2021-283

En distanciel : 2021-284



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 000 € TTC
la journée

En distanciel : 1 000 € TTC
la journée

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas
possible

Public

- ▶ Direction, DRH, service RH de l'établissement.
- ▶ Représentants du personnel.
- ▶ Membres d'un groupe de travail paritaire.

Objectifs

Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en œuvre ou d'élargir la pratique du télétravail :

- ▶ Connaître le cadre juridique du télétravail.
- ▶ Comprendre le télétravail et les évolutions organisationnelles qu'il génère.
- ▶ Construire des outils pertinents pour la mise en œuvre du télétravail.
- ▶ Préparer la conduite du changement dans sa structure.
- ▶ Construire la feuille de route propre à son établissement.

Programme

- ▶ Le contexte réglementaire.
- ▶ La réalisation d'un diagnostic de l'existant.
- ▶ La définition des principes de mise en place ou d'élargissement du télétravail.
- ▶ La mise en place d'un suivi du déploiement avec la réalisation d'un point d'étape et l'ajustement de la feuille de route au regard des retours et des enseignements des 4 premiers mois de déploiement.

Mise en place du télétravail



ORGANISME

Gereso



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2021-287

En distanciel : 2021-288



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 620 € TTC
la journée

En distanciel : 1 620 € TTC
la journée

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible

Public

DRH et directeurs des établissements de la FPH.

Objectifs

- ▶ Comprendre le télétravail.
- ▶ Introduction et contexte économique, technologique et sociologique.
- ▶ Connaître le cadre juridique national.
- ▶ Savoir définir une procédure de mise en œuvre du télétravail dans l'établissement.
- ▶ Organiser le travail en équipe à distance.

Programme

- ▶ La définition du télétravail.
- ▶ Les avantages et inconvénients pour la structure et l'agent.
- ▶ La définition et le cadre juridique du télétravail : négociation paritaire et accord d'établissement.
- ▶ La mise en place d'une charte du télétravail.
- ▶ La communication et la formation : des étapes à ne pas négliger.
- ▶ La typologie des tâches.
- ▶ La réorganisation d'un service impacté par le télétravail.

Mise en place du télétravail



ORGANISME

Relyens



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA ForMuLE

Code prestation :

En présentiel : 2021-291

En distanciel : 2021-292



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 050 € TTC
la journée

En distanciel : 1 050 € TTC
la journée

Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Responsable RH, cadre de service, chef de projet « télétravail » et toute personne chargée de la mise en œuvre du télétravail.

Objectifs

- ▶ Mettre en place, renforcer ou élargir le télétravail au sein de votre établissement.
- ▶ Connaître le cadre juridique du télétravail applicable à votre secteur d'activité.
- ▶ Appréhender les enjeux et les impacts organisationnels du télétravail (management à distance, régulation de la charge, cohésion d'équipe, espaces de travail, usage des outils numériques...).
- ▶ Préparer le déploiement du télétravail (pilotage, méthode, outils...).
- ▶ Intégrer la question du travail au cœur de la démarche (individu, métier, service).
- ▶ Élaborer une feuille de route sur-mesure.
- ▶ Lever les freins pour consolider et pérenniser la démarche.
- ▶ Procéder à des ajustements et évaluer le dispositif dans le cadre d'un retour d'expérience.

Programme

- ▶ La définition du cadre juridique du télétravail.
- ▶ L'identification des leviers et facteurs de mise en œuvre du télétravail.
- ▶ Comment comprendre les déterminants de la qualité de vie au travail en télétravail.
- ▶ L'évaluation des impacts du déploiement du télétravail à l'échelle des individus, des métiers et des services.
- ▶ Le pilotage du déploiement du télétravail (cadrage méthodologique et outils pratiques de mise en œuvre).
- ▶ Le suivi et l'ajustement du télétravail au cours du temps : retour d'expérience, ressources, difficultés - Partager les freins et les réussites.

Des intersessions peuvent être organisées.

Le travail de nuit



ORGANISME

Déméter santé



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 27/03/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2022-557



COÛT DE LA FORMATION

1 760 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux exerçant la nuit.

Objectifs

- ▶ Identifier les spécificités du travail de nuit.
- ▶ Identifier les responsabilités des personnels de nuit.
- ▶ Adapter la relation d'aide au patient, au résident, à l'utilisateur.
- ▶ Veiller à la continuité des soins à travers les transmissions avec les équipes de jour.
- ▶ S'intégrer dans la vie de l'équipe et s'impliquer dans les projets de service.
- ▶ Identifier les moyens d'améliorer son confort de travail, sa sécurité, l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle et les mettre en œuvre.

Programme

- ▶ Les spécificités du travail de nuit.
- ▶ Les enjeux et les difficultés liés au travail de nuit dans la Fonction publique hospitalière :
 - les contraintes physiques et psychologiques liées au travail de nuit ;
 - les avantages et inconvénients du travail de nuit ;
 - les notions de chronobiologie.
- ▶ Les responsabilités des personnels de nuit, leurs devoirs et leurs obligations.
- ▶ Les soins, les accompagnements :
 - les besoins des patients / résidents / usagers ;
 - la relation d'aide ;
 - les transmissions ;
 - les principes de base des transmissions entre les équipes de jour et de nuit ;
 - les supports institutionnels ;
 - les techniques de communication efficaces pour transmettre des informations.
- ▶ Le personnel de nuit et la vie institutionnelle.
- ▶ L'organisation du travail de nuit :
 - la question centrale de la bien-être ;
 - la gestion du temps et la priorisation.
- ▶ La sécurité du personnel et des patients / résidents / usagers :
 - les exigences ;
 - les protocoles procédures indispensables.
- ▶ L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Initiation aux techniques de l'hypnose



ORGANISME

IFPPC CAMKEYS



DURÉE

4 jours non consécutifs
(3 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/04/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-626



COÛT DE LA FORMATION

5 760 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Tout public de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

- ▶ Comprendre l'approche hypnotique.
- ▶ Identifier les différents courants et techniques de l'hypnose.
- ▶ S'approprier les différentes techniques de communication dans le soin et l'hypnose conversationnelle.
- ▶ S'entraîner à la mise en œuvre des techniques de l'hypnose opérationnelles et immédiatement transférables dans son domaine de compétence.

Programme

- ▶ La définition de l'hypnose.
- ▶ Les idées préconçues sur l'approche hypnotique.
- ▶ Suggestibilité et hypnotisabilité.
- ▶ Les inductions rapides et les inductions progressives Ericksonienne.
- ▶ L'expérimentation de l'hypnose conversationnelle et l'hypnose formelle.
- ▶ L'hypnose conversationnelle comme une nouvelle communication entre soignant et soigné.
- ▶ Les apports des neurosciences.
- ▶ Le lien entre hypnose et attention.
- ▶ Les différentes techniques de communication hypnotique dans la prise en charge du patient.
- ▶ Les différentes techniques de communication verbales et non verbales (harmonisation respiratoire...).
- ▶ Les canaux sensoriels préférentiels : le VAKOG pour orienter la communication sur les canaux sensoriels préférentiels.
- ▶ L'utilisations de métaphores simples dans la communication.
- ▶ Les inductions les plus utilisées dans le domaine de la douleur et de l'anxiété.
- ▶ La différence entre communication hypnotique et hypnose.
- ▶ Comprendre et expérimenter la transe hypnotique.
- ▶ Savoir en détecter les signes cliniques.
- ▶ Comment comprendre et utiliser l'état de dissociation en hypnose ?
- ▶ Les suggestions (directes, indirectes, post-hypnotiques) en hypnose.
- ▶ Comment accueillir les émotions des patients (et des soignants) par la communication hypnotique ?
- ▶ Les techniques pour adapter la pratique à chaque patient.
- ▶ La sensibilisation aux différentes inductions.

Un travail d'intersession est à prévoir sur la base de la boîte à outils hypnotique réalisée en formation.

Initiation aux techniques de l'hypnose



ORGANISME

Institut Français d'hypnose



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2 + 2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/04/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-620



COÛT DE LA FORMATION

6 086 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Tout public de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

- ▶ Connaître l'approche hypnotique, ses domaines d'application et ses principes de sécurité.
- ▶ Identifier les différents courants et techniques de l'hypnose.
- ▶ S'approprier les différentes techniques de communication dans le soin et l'hypnose conversationnelle.
- ▶ S'entraîner à mettre en œuvre des techniques hypnotiques simples, opérationnelles et transférables au domaine du soin.
- ▶ Connaître les limites et contre-indications de l'hypnose.
- ▶ Connaître les spécificités de l'hypnose dans la prise en charge de l'enfant et de l'adolescent.

Programme

- ▶ Qu'est-ce que l'hypnose ?
- ▶ Les réalités scientifiques de l'hypnose.
- ▶ Les domaines d'application de l'hypnose thérapeutique.
- ▶ Les différents courants en hypnose thérapeutique.
- ▶ Les différents états de conscience.
- ▶ De l'hypnose « naturelle » à l'hypnose « provoquée ».
- ▶ Le repérage et l'utilisation du VAKOG.
- ▶ La création de l'alliance thérapeutique.
- ▶ Les fondements de la communication hypnotique.
- ▶ Les techniques relationnelles et la juste posture thérapeutique.
- ▶ L'approche éricksonienne et les différents types de suggestions en hypnose.
- ▶ Les étapes de construction d'une séance d'hypnose.
- ▶ Les principales techniques en hypnose thérapeutique.
- ▶ Les spécificités pédiatriques.
- ▶ Les techniques avancées en rhétorique hypnotique.
- ▶ De la communication hypnotique à l'hypnose conversationnelle.
- ▶ Le principe d'analogie et l'usage des images métaphoriques en hypnoanalgésie.
- ▶ L'accompagnement hypnotique standard et transférable en hypnose.
- ▶ Les techniques centrales d'hypnoanxiolyse et d'hypnoanalgésie.
- ▶ « Être ailleurs qu'ici » : les suggestions de distanciation en hypnose thérapeutique.
- ▶ De l'accompagnement standard en hypnose à l'accompagnement transférable selon les situations de soins et l'objectif thérapeutique.
- ▶ Comment rester éthique et pratiquer l'hypnose en toute sécurité ?

Un travail d'intersession est à prévoir.

Initiation aux techniques de l'hypnose



ORGANISME

Ipnosia



DURÉE

4 jours non consécutifs
(3 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/04/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-624



COÛT DE LA FORMATION

3 750 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Tout public de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

- ▶ Comprendre l'approche hypnotique.
- ▶ Identifier les différents courants et techniques d'hypnose.
- ▶ S'approprier les différentes techniques de communication dans le soin et de l'hypnose conversationnelle.
- ▶ S'entraîner à la mise en œuvre des techniques d'hypnose opérationnelles et immédiatement transférables.
- ▶ Connaître les indications, limites et contre-indications de l'hypnose.

Programme

- ▶ Le contexte actuel de l'hypnose et les définitions.
- ▶ Les 5 caractéristiques de la transe hypnotique démontrées par la science.
- ▶ L'indication, les précautions et les contre-indications.
- ▶ Le cadre déontologique d'usage. Le cadre sécurisé du consentement à l'engagement du patient.
- ▶ Hypnose et proxémie.
- ▶ L'accordage et la sensorialité.
- ▶ Les techniques de communication thérapeutique.
- ▶ Le « parlé hypnose » ou la rhétorique hypnotique.
- ▶ Comment passer de la communication thérapeutique à la communication hypnotique puis à l'hypnose conversationnelle ?
- ▶ La place des suggestions en hypnose : formulation, usages (selon les âges et contextes).
- ▶ La construction d'une séance d'hypnose (étapes, spécificités selon les contextes, âges...).
- ▶ L'induction standard et les inductions rapides de l'état hypnotique.
- ▶ Le travail avec les métaphores hypnotiques dans les soins.
- ▶ La dimension stratégique en hypnose : principes et modèles SMART.
- ▶ L'atelier ProSoin : construction d'un protocole de soins hypnotiques pour s'assurer la meilleure mise en place possible de l'hypnose dans son quotidien.
- ▶ Les pratiques avancées selon les besoins (apports de nouvelles métaphores et suggestions).

Prévoir une intersession d'environ 3 semaines.

Gérer son stress par l'auto-hypnose



ORGANISME

IFPPC CAMKEYS



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/04/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-627



COÛT DE LA FORMATION

4 320 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Tout public de la Fonction publique hospitalière.

Pré-requis

Avoir suivi la formation « Initiation aux techniques de l'hypnose ».

Objectifs

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

Programme

- ▶ Comment comprendre le fonctionnement du stress ?
- ▶ La mesure et l'identification de son stress (Savoir identifier les situations anxiogènes).
- ▶ Les techniques pour prévenir et se protéger du stress.
- ▶ Les techniques de base hypnotiques pour mieux gérer le stress.
- ▶ Les techniques pour identifier chez l'autre les signes de stress et contribuer à le diminuer.
- ▶ Comment induire l'état d'autohypnose de façon simple et rapide, afin de rapidement se débarrasser du stress (notion d'ancrage hypnotique).
- ▶ L'optimisation du potentiel et des ressources des stagiaires dans la gestion du stress.
- ▶ L'amélioration de la communication au sein des équipes par l'apprentissage de la communication hypnotique afin de réduire le stress en équipe.
- ▶ L'autohypnose comme moyen de se ressourcer et de prévenir l'épuisement professionnel (burn-out).

Un travail d'intersession est à prévoir sur la base de la boîte à outils hypnotique réalisée en formation.

Gérer son stress par l'auto-hypnose



ORGANISME

Institut Français d'hypnose



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/04/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-621



COÛT DE LA FORMATION

4 485 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Tout public de la Fonction publique hospitalière.

Pré-requis

Avoir suivi la formation « Initiation aux techniques de l'hypnose ».

Objectifs

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

Programme

- ▶ L'approche multidimensionnelle du stress.
- ▶ Les différents modèles du stress : mécanismes et manifestations.
- ▶ La régulation des émotions.
- ▶ La prévention de l'épuisement professionnel : moyens et mise en application.
- ▶ Les définitions, caractéristiques et intérêts de l'autohypnose et l'autosuggestion.
- ▶ L'autohypnose comme outil de prévention et de régulation du stress.
- ▶ Les techniques d'autohypnose adaptables et opérationnelles.
- ▶ Les points communs et différences avec les autres approches d'état modifié de conscience.
- ▶ Comment créer sa « boîte à outils » personnelle avec l'hypnose ?
- ▶ La présentation du travail réalisé et des premières mises en application.
- ▶ L'analyse et ajustement des pratiques.
- ▶ L'autohypnose et pratique personnelle : ajuster l'autohypnose aux besoins.
- ▶ Les techniques avancées en hypnose et autohypnose.

Gérer son stress par l'auto-hypnose



ORGANISME

Ipnosia



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/04/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-624



COÛT DE LA FORMATION

3 750 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Tout public de la Fonction publique hospitalière.

Pré-requis

Avoir suivi la formation « Initiation aux techniques de l'hypnose ».

Objectifs

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

Programme

- ▶ La compréhension du stress et de son impact : les 3 modèles et leurs applications en santé.
- ▶ Le stress et travail : signes cliniques, modulateurs, facteurs de vulnérabilité et de protection.
- ▶ La prévention de l'épuisement et modalités du burn-out.
- ▶ Les besoins face au stress auxquels répond l'autohypnose.
- ▶ Construire une séance d'autohypnose et spécificités dans le stress : premières mises en application.
- ▶ Apport plus : autohypnose et qualité de sommeil.
- ▶ L'explicitation des 3 grandes formes d'autohypnose pour gérer son stress et prévenir l'épuisement.
- ▶ La méthodologie de mise en place de chacune d'elle et pratiques encadrées.
- ▶ Les pratiques d'autohypnose avec autosuggestions.
- ▶ L'apport plus : autohypnose, régulation émotionnelle, régulation de son énergie.
- ▶ Les retours d'expérience.
- ▶ L'autohypnose en situation de stress aiguë.
- ▶ Les méthodes d'autohypnose avec support.
- ▶ Les mises en expérience.
- ▶ L'apport plus : autohypnose et meilleure gestion relationnelle aux collègues.

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



ORGANISME

IFPPC CAMKEYS



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/04/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-628



COÛT DE LA FORMATION

5 820 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Tout public de la Fonction publique hospitalière.

Pré-requis

Avoir suivi la formation « Initiation aux techniques de l'hypnose ».

Objectifs

- ▶ Déterminer les pratiques hypnotiques les plus adaptées en fonction des différents types de douleurs (de l'hypnose conversationnelle à la transe hypnotique profonde).
- ▶ Connaître les principes d'hypnoalgésie et d'hypnosédation et leurs impacts positifs.
- ▶ Connaître les outils d'évaluation de la douleur.
- ▶ Découvrir le champ d'intervention des techniques d'hypnose et leurs limites.
- ▶ Connaître les spécificités de la prise en charge de l'enfant / adolescent.
- ▶ Être capable d'élaborer une charte éthique sur les bonnes pratiques de l'hypnose dans la prise en charge de la douleur sur la base de la charte éthique de l'IFPPC.

Programme

- ▶ L'hypnoalgésie
 - L'utilisation de l'état de dissociation en hypnose.
 - La prévention de la mémorisation douloureuse fondée sur l'optimisation de la prise en charge de la douleur initiale.
 - L'hypnose pour soulager la douleur et l'anxiété.
 - L'hypnose et les douleurs aiguës.
 - L'hypnose et douleurs aiguës et chroniques.
- ▶ L'hypnoalgésie et hypnosédation
 - La mise en pratique de la combinaison de l'hypnose (transe formelle profonde) et d'une sédation consciente intraveineuse par faibles doses d'anesthésie.
 - La diminution du stress du patient en pré et post op.
 - La plus-value de l'hypnose dans le confort, la récupération et la cicatrisation du patient.
 - Les moyens pour se les approprier et savoir utiliser les plus efficaces en fonction de la situation.
- ▶ La structuration des séances d'hypnoalgésie
 - La portée et la limite de l'hypnose.
 - La particularité de l'hypnose chez les enfants et adolescents en fonction de leur âge.
 - La présentation de la charte éthique de l'hypnose de l'IFPPC/CAMKeys : l'étudier et comprendre pourquoi une charte est nécessaire.

Un travail d'intersession est à prévoir sur la base de la boîte à outils hypnotique réalisée en formation.

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



ORGANISME

Institut Français d'hypnose



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/04/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-622



COÛT DE LA FORMATION

4 485 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Agents issus des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (professionnels impliqués dans la gestion de la douleur).

Pré-requis

Avoir suivi la formation « Initiation aux techniques de l'hypnose ».

Objectifs

- ▶ Déterminer les pratiques hypnotiques les plus adaptées en fonction des différents types de douleur (de l'hypnose conversationnelle à la transe profonde).
- ▶ Connaître les principes d'hypnosédation et leurs impacts positifs.
- ▶ Connaître les outils d'évaluation de la douleur.
- ▶ Découvrir le champ d'intervention des techniques d'hypnose et leurs limites.
- ▶ Connaître les spécificités de la prise en charge de l'enfant / adolescent.
- ▶ Être capable d'élaborer une charte éthique sur les bonnes pratiques de l'hypnose dans la prise en charge.

Programme

- ▶ Les différents types d'hypnose thérapeutique et leurs principes d'application.
- ▶ La douleur et l'hypnose.
- ▶ Les outils d'évaluation de la douleur en milieu hospitalier.
- ▶ Spécificités, intérêts et limites des différentes approches hypnotiques.
- ▶ La prise en charge de la douleur et de l'anxiété en contexte pédiatrique.
- ▶ Les techniques d'hypnose opérationnelles et adaptables :
 - les suggestions de protection et d'analgésie ;
 - les suggestions de réification de la douleur (dimension physiologique et psychologique).
- ▶ De l'hypnose conversationnelle à la transe profonde en hypnose formelle : « j'adapte mon hypnose ».
- ▶ Quelle hypnose pour quelle douleur, quel objectif et quel contexte de soin ? Stratégie et pertinence clinique.

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



ORGANISME

Ipnosia



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/04/2028



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-625



COÛT DE LA FORMATION

3 750 € TTC
Hors frais formateur



MODALITÉ

Présentiel

Public

Agents issus des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (professionnels impliqués dans la gestion de la douleur).

Pré-requis

Avoir suivi la formation « Initiation aux techniques de l'hypnose ».

Objectifs

- ▶ Connaître et pratiquer les outils d'évaluation de la douleur.
- ▶ Connaître et pratiquer l'hypnoalgésie et l'hypnosédation.
- ▶ Adapter les techniques d'hypnose aux circonstances du soin.
- ▶ Développer et adapter les techniques d'hypnose aux circonstances du soin.
- ▶ Élaborer un protocole de soins avec l'hypnoalgésie et une charte de bonne pratique adaptée à son service.

Programme

- ▶ Un rappel du cadre réglementaire et légal à l'évaluation de la douleur.
- ▶ La définition de la douleur à travers la plainte et selon les critères officiels (IASP).
- ▶ Les rappels des fondamentaux du module « initiation ».
- ▶ Comment rendre les outils d'évaluation « hypnotiques » ?
- ▶ Les 11 techniques d'hypnoalgésie d'Erickson.
- ▶ Le travail spécifique chez un patient douloureux chronique.
- ▶ Les inductions rapides dans le cadre de l'hypnoalgésie.
- ▶ Les techniques particulières pour les enfants et adolescents.
- ▶ Les techniques d'approfondissement des états hypnotiques.
- ▶ L'arbre décisionnel : quelle hypnose pour quels soins? (Selon les cadres, âges...).
- ▶ L'atelier « ProSoin Douleurs » : établir un protocole de soin hypnotique adapté à son quotidien.
- ▶ Le travail autour d'une charte de bonnes pratiques (avec dimension déontologique de pratique).

Prévoir une intersession d'environ 3 semaines.



Anfh
www.anfh.fr

-

Île-de-France
3 rue Ferrus
75014 Paris

-

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

