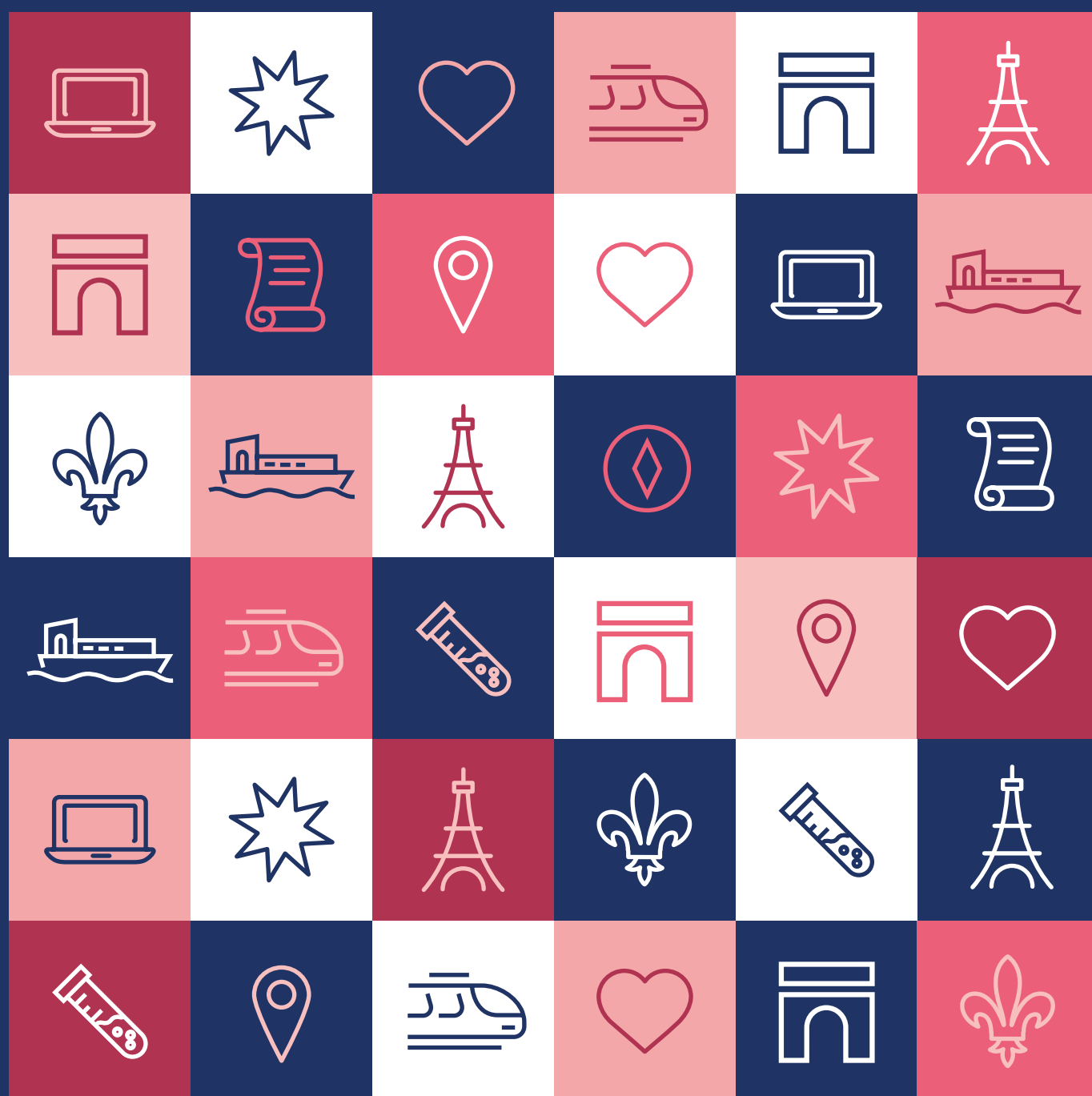


## Plan d'actions régionales 2027 Île-de-France





# Éditorial



**L**a nouvelle édition du Plan d'Actions Régionales (PAR) 2027 validée par les instances régionales Anfh Île-de-France est disponible. Cette offre de formations vous permettra d'enrichir les possibilités de formation des agents pour ainsi répondre à la professionnalisation de tous les acteurs de la Fonction Publique Hospitalière.

Pleinement inscrit dans le projet stratégique de l'Anfh, notre Plan d'Actions Régionales a pour ambition de répondre aux multiples enjeux du secteur : garantir la qualité et la sécurité des soins, accompagner les transformations et les évolutions des métiers, renforcer, adapter et développer les compétences, soutenir les trajectoires professionnelles...

Le bilan du PAR 2025 fait état d'un succès renouvelé et d'un intérêt des établissements pour les actions proposées : plus d'1 million d'euros engagés sur les fonds mutualisés et les cofinancements externes, 214 sessions réalisées pour 1885 agents formés.

L'Anfh Ile de France a vocation à poursuivre cette dynamique pour contribuer à l'accompagnement des établissements dans l'acquisition, l'adaptation, le développement des compétences des personnels hospitaliers tout en soutenant les orientations stratégiques des établissements en matière de formation permanente.

Le PAR 2027 continue d'évoluer pour prendre en compte les besoins des établissements et des agents pour ainsi inscrire le PAR dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue. C'est pourquoi, dans cette version du PAR 2027, l'Anfh Île-de-France vous propose une structuration adaptée à notre offre de formations et d'accompagnement réparties sur 5 thématiques :

- RH et développement des compétences
- Prise en charge du patient et du résident
- Offre pour le personnel médical
- Dispositifs thématiques
- Parcours professionnalisants : **nouveauté** (Personne âgée, Handicap, Enfance, ASH/AS)

Nous tenons à remercier tous les acteurs mobilisés pour la production de ce PAR 2027 et espérons qu'il répondra aux besoins des établissements et des agents de la FPH.

**Wladimir TREMOLIERES**, Président Anfh Île-de-France

**Sylvain MURE**, Vice-Président Anfh Île-de-France

**Malika MELIANI**, Déléguée régionale Anfh Île-de-France

**Marie-Claire LOUIS**, Déléguée régionale adjointe Anfh Île-de-France



# Sommaire plan d'actions régionales 2027

• Éditorial .....	1
• Nos valeurs à votre service .....	6
• Une équipe à votre service .....	8
• Une équipe dédiée à votre écoute : le pôle Actions régionales .....	10
• Les actions de formation régionales .....	12
• Parcours de professionnalisation .....	13
• Offre spécifique ESAT – Accompagner les travailleurs d'ESAT à l'utilisation des réseaux sociaux .....	14
• Offre spécifique ESAT – Accompagner les travailleurs d'ESAT à l'utilisation des réseaux sociaux .....	15
• L'offre en plus – QUALIOPI : accompagnement à l'accès à la certification .....	16
• L'offre en plus – AFGSU .....	18
• L'offre en plus – Dispositif modulaire de formations bureautiques .....	19
• LA ForMuLE : un outil pour faciliter et sécuriser les commandes de formations des établissements .....	21
• La plateforme E-formations ANFH .....	22
• e-MULTI+ .....	24
• Le Baromètre Social .....	26
<b>Axe 1 - Ressources humaines et développement des compétences .....</b>	<b>29</b>
• Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique. ....	32
• Actualisation des compétences des aides-soignants diplômés avant 2021 .....	34
• Animer une formation à distance .....	35
• Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? .....	36
• Conduite en toute sécurité et éco-responsable .....	37
• Développer la cohésion d'équipe .....	41
• Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité .....	44
• Développer sa posture de tuteur dans la Fonction publique hospitalière (FPH) .....	46
• Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail .....	48
• Formateur interne – Les fondamentaux de la formation interne .....	51
• Se perfectionner en tant que formateur interne .....	53
• Formation d'adaptation à l'emploi – Adjoint des cadres hospitaliers (ACH) .....	59
• Formation d'adaptation à l'emploi – Assistant médico-administratif (AMA) .....	60
• Formation d'adaptation à l'emploi - Technicien hospitalier – Technicien supérieur hospitalier (TH-TSH) .....	61
• Formation des maîtres d'apprentissage .....	62
• Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FPH .....	63
• Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail .....	64
• Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS .....	65
• Travailler avec l'intelligence artificielle (IA) .....	71
• Parcours d'accompagnement collectif à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) .....	73

# Sommaire plan d'actions régionales 2027

<b>Axe 2 - Prise en charge du patient et du résident</b> .....	<b>75</b>
• Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non-binaires .....	80
• Animation d'ateliers en lien avec la musique et le chant .....	81
• Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale .....	82
• Analyse des pratiques professionnelles : sensibilisation dans les établissements de la FPH (module 1) .....	83
• Analyse des pratiques professionnelles : construire efficacement la stratégie de son établissement et en assurer le déploiement (module 2) .....	84
• Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignants, les familles, les proches et les aidants .....	85
• Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble .....	88
• Bienveillance, de l'intention à la pratique .....	90
• Communication thérapeutique : améliorer sa communication et la relation de soin .....	92
• Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels .....	94
• Contribuer à la santé et à la protection des enfants .....	96
• Découvrir les enjeux et évoquer le don d'organes et de tissus .....	97
• Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en EHPAD et en USLD .....	98
• Droits des patients et des résidents .....	101
• Élaborer et participer à la mise en œuvre d'un projet d'éducation thérapeutique du patient .....	102
• Fondamentaux de la prise en soin de la personne âgée .....	104
• Gestion de la violence des jeunes accueillis .....	108
• Gestion du stress en situation professionnelle .....	109
• Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence .....	111
• Initiation aux techniques de l'hypnose .....	112
• Gérer son stress par l'auto-hypnose .....	115
• L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique .....	118
• Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs .....	121
• Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience .....	123
• Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire .....	125
• Les premiers secours en santé mentale .....	127
• Prévenir, gérer et évaluer une situation de violence .....	129
• Prise en soins des personnes en situation de handicap et de polyhandicap en FAM et MAS .....	133
• Psychiatrie : améliorer la professionnalisation du soin .....	134
• Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents et jeunes patients .....	142
• Stratégie d'accompagnement et interventions spécifiques auprès d'adultes avec troubles sévères du spectre de l'autisme en établissement .....	143
• Travail de nuit .....	145
• Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales .....	146
• Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter .....	148

<b>Axe 3 - Offre personnel médical .....</b>	<b>152</b>
• L'offre de formation de l'ANFH pour les médecins .....	154
• Accompagnement à la fin de carrière et préparation à la retraite des praticiens .....	155
• Le français pour les médecins peu francophones : Améliorer son français écrit et oral .....	157
• Entretien professionnel annuel des médecins .....	158
• Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits .....	161
• Parcours manager médical .....	167
• Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose .....	168
• Formations pluridisciplinaires ouvertes aux médecins .....	170
<b>Dispositifs thématiques .....</b>	<b>173</b>
• Dispositif 4C: Des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière .....	178
• Accompagnement à la mise en œuvre de la qualité de vie au travail .....	180
Dispositif Égalité professionnelle .....	181
• Accompagnement à la mise en œuvre des GTSMS .....	182
• Accompagnement à la mise en place et au suivi de la démarche d'évaluation de la qualité des ESSMS .....	184
• Accompagnement RH .....	186
Dispositif entretien professionnel .....	188
• Dispositif Intégrer l'intelligence artificielle dans les établissements .....	198
• Parcours manageurs .....	200
• Parcours pour les encadrants de la FPH .....	204
• Prévention des Risques liés à l'Activité Physique dans les établissements Sociaux et médico-Sociaux – Accompagnement à La Mobilité (PRAPS ALM) .....	230
• Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique hospitalière .....	241
• Dispositif d'accompagnement et de reconversion professionnelle RECOPRO à destination des agents .....	246
• Dispositif RSE & écoconception des soins .....	248

# Nos valeurs à votre service

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



## Le paritarisme

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



## La proximité

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



## La solidarité

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

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



# 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](mailto:s.about@anfh.fr)
- ▶ Wassime Akthar : [w.akhtar@anfh.fr](mailto:w.akhtar@anfh.fr)
- ▶ Esther Guillaume : [e.guillaume@anfh.fr](mailto:e.guillaume@anfh.fr)

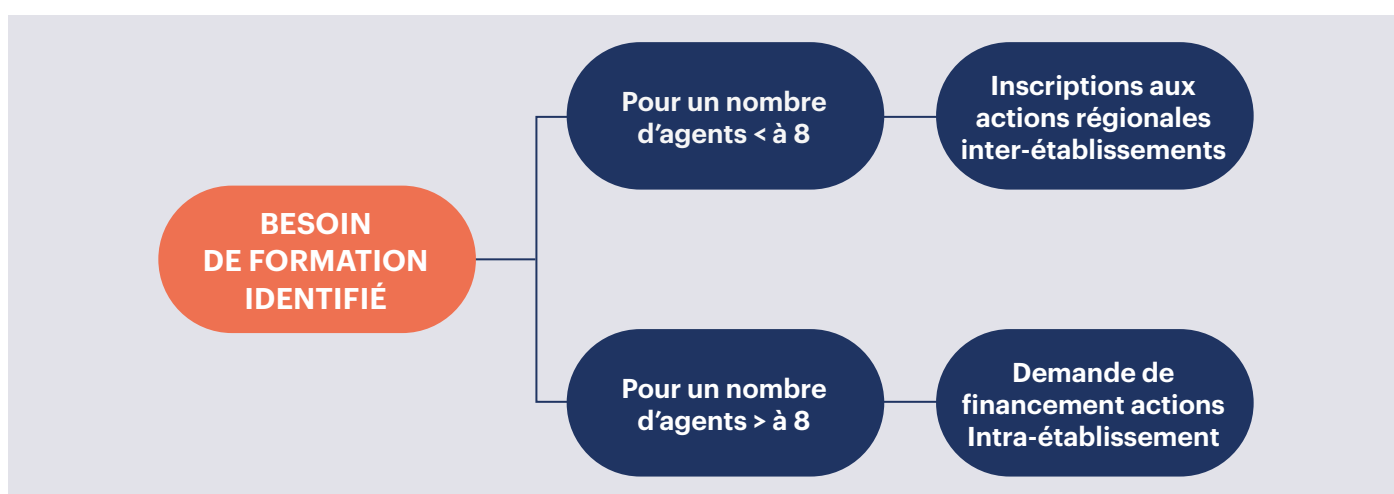
### Pour toute question sur la planification, les inscriptions et les prises en charge :

- ▶ Lucie Cauvin : [l.cauvin@anfh.fr](mailto:l.cauvin@anfh.fr)
- ▶ Julie Cavadini : [j.cavadini@anfh.fr](mailto: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.



## Modalités formations inter-établissements

Vous souhaitez inscrire vos agents à des formations inter-établissements organisées à Paris :

- ▶ L'inscription de vos agents se fait en ligne sur <https://iledefrance.eanfh.com>
- ▶ 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.*
- ▶ 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.

## Modalités formations intra-établissement

Vous souhaitez faire financer par l'ANFH une formation du Plan d'actions régionales organisée en intra dans votre établissement ou votre GHT/GCSMS et vous nous avez fait une demande de prise en charge :

- ▶ Vos demandes de prise en charge se font exclusivement en ligne via un formulaire en ligne : <https://forms.office.com/e/x4BS0nrabr>
- ▶ Quatre fenêtres de demande vous sont communiquées en début d'année sur le site internet régional <https://www.anfh.fr/ile-de-france> et la newsletter.
- ▶ L'accord de prise en charge vous est adressé par mail avec les coordonnées de l'organisme à contacter ; un groupe sera créé sur GESFORM.
- ▶ La planification de la session doit être communiquée à la délégation par mail à [iledefrance.formation@anfh.fr](mailto:iledefrance.formation@anfh.fr) **dans un délai d'un mois.**  
**En l'absence de planification transmise dans ce délai, l'accord de prise en charge sera caduque.**

# Parcours de professionnalisation

## L'offre de formation de l'ANFH couvre de nombreux thèmes récurrents des plans de formation des établissements.

Le Plan d'actions régionales 2027 regroupe environ 80 formations, complétées de 12 dispositifs d'accompagnement (Accompagnement RH, RECOPRO, Intelligence artificielle, évaluation des ESSMS, QVCT, prévention des violences sexistes et sexuelles...).

Pour mieux vous guider dans cette offre à laquelle s'ajoutent les 1300 modules de formation disponibles dans La ForMuLE, nous avons sélectionné des formations susceptibles de constituer des parcours de professionnalisation pour vos agents.

Les parcours proposés ne sont pas exhaustifs, si votre besoin n'est pas couvert, votre conseiller formation référent pourra vous guider dans l'offre à utiliser (l'organisation d'un groupe se fera si 8 agents au moins ont le même besoin).

### Parcours ASH-AS

- ▶ Formation 4C – Compétences clés
- ▶ Formation bureautique (adaptée aux besoins du projet)
- ▶ Se préparer à l'entrée en école soignante
- ▶ Communication (développer ses compétences relationnelles, améliorer la communication...)

### Parcours Prise en soins de la personne âgée

- ▶ Les fondamentaux de la prise en soin de la PA :  
Module 1 : Comprendre et mieux ressentir les effets du vieillissement  
Module 2 : Les fondamentaux de la gériatrie  
Module 3 : Missions et rôles des ASH dans l'aide à la personne âgée  
Module 4 : Connaissance et bonne utilisation de la grille AGGIR
- ▶ La bientraitance, de l'intention à la pratique
- ▶ Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels
- ▶ Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées
- ▶ Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire

### Parcours prise en charge de l'enfant et de l'adolescent

- ▶ Contribuer à la santé et à la protection des enfants
- ▶ Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence
- ▶ Soutien à la parentalité
- ▶ Gestion de la violence des jeunes accueillis
- ▶ Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence

### Parcours prise en charge des personnes en situation de handicap

- ▶ Prise en soins des personnes en situation de handicap psychique, de polyhandicap (MAS – FAM)
- ▶ Stratégie d'accompagnement et interventions spécifiques auprès d'adultes avec troubles sévères du spectre de l'autisme en établissement
- ▶ Accompagner les travailleurs d'ESAT à l'utilisation des réseaux sociaux (2 modules) (fiches pages suivantes)
- ▶ Prévenir, gérer et évaluer une situation de violence dans les services de soin
- ▶ Communication non verbale et ses alternatives dans la relation usagers/professionnels
- ▶ Offre spécifique ESAT : voir pages suivantes

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

- ▶ Stéphanie About : [s.about@anfh.fr](mailto:s.about@anfh.fr)
- ▶ Wassime Akhtar : [w.akhtar@anfh.fr](mailto:w.akhtar@anfh.fr)
- ▶ Esther Guillaume : [e.guillaume@anfh.fr](mailto:e.guillaume@anfh.fr)

# Offre spécifique ESAT

## Accompagner les travailleurs d'ESAT à l'utilisation des réseaux sociaux

### ORGANISMES

ALTAFORMA

### DURÉE

2 jours

### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/10/2029

### SUR LA ForMuLE

**Code prestation :**  
Module A : 2025-362  
Module B : 2025-363

### COÛT DE LA FORMATION

1 595,00 € TTC

### MODALITÉ

Présentiel :  
Module A : 2 jours consécutifs  
Module B : 1 + 1

### Public

Travailleurs d'ESAT et salariés accompagnants d'ESAT (moniteurs d'ateliers, moniteur éducateurs, éducateurs spécialisés, assistante sociale, psychologues...

### Objectifs

- ▶ Identifier les principaux réseaux sociaux : leur(s) intérêts, leur(s) usage(s) leur(s) potentialités d'ouverture vers le milieu ordinaire.
- ▶ Identifier les modes de partages de données, d'informations personnelles via les réseaux sociaux.
- ▶ Identifier les risques associés et s'en prémunir en maîtrisant le cadre légal et le paramétrage de ses comptes.
- ▶ Connaître des solutions numériques de compensation : utiliser l'intelligence artificielle dans son quotidien.
- ▶ Se prémunir des conduites à risques en adoptant les comportements appropriés en cas de danger/ cibler et alerter les personnes ressources.

### Programme

- ▶ Connaître les différents réseaux sociaux :
  - les réseaux sociaux sont des sites où les personnes peuvent partager des informations, des photos, des vidéos et discuter. Voici quelques exemples : Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn.
- ▶ Sécuriser les réseaux sociaux :
  - pour être en sécurité, nous devons protéger nos informations, mettre un mot de passe fort, ne pas partager nos informations personnelles, et faire attention aux personnes que nous acceptons en amis.
- ▶ changer les paramètres / communiquer sur un réseau social :
  - nous pouvons changer les paramètres de nos comptes pour contrôler la visibilité de nos informations. Pour communiquer, nous pouvons envoyer des messages ou poster des photos.
- ▶ Connaître les dangers :
  - sur les réseaux sociaux, il y a des dangers. Par exemple, des personnes peuvent nous mentir, voler nos informations ou envoyer des messages non souhaités. Il faut être prudent.
- ▶ Adopter les bons usages / se protéger :
  - Il est important de respecter les autres et de ne pas partager des informations sensibles. Il faut aussi vérifier les informations avant de les partager.
- ▶ Comment réagir en cas de problème :
  - Si nous avons un problème sur un réseau social, parlons-en à un adulte de confiance ou contactons le support du site. Ne pas répondre aux messages agressifs ou étranges.

# Offre spécifique ESAT

## Accompagner les travailleurs d'ESAT à l'utilisation des réseaux sociaux



### ORGANISMES

ANTIDOTE EXPERTISE



### DURÉE

2 jours



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/10/2029



### SUR LA ForMuLE

#### Code prestation :

Module A : 2025-365

Module B : 2025-366



### COÛT DE LA FORMATION

2 050,00 € TTC



### MODALITÉ

Présentiel :

Module A : 2 jours

consécutifs

Module B : 1 + 1

### Public

Travailleurs d'ESAT et salariés accompagnants d'ESAT (moniteurs d'ateliers, moniteur éducateurs, éducateurs spécialisés, assistante sociale, psychologues...)

### Objectifs

- ▶ Repérer ses représentations sur les réseaux sociaux, discerner un panel des principaux réseaux sociaux, leur vocabulaire et les données et informations partagées sur ces réseaux.
- ▶ Identifier les risques pour la santé physique et psychique des utilisateurs des réseaux sociaux et se prémunir des conduites à risque.
- ▶ Connaître le cadre légal et les risques juridiques et pour sa sécurité et à la diffusion de données.
- ▶ Se prémunir des conduites à risque en contrôlant et sécurisant les informations et les communications réalisées.
- ▶ Repérer les recours à l'intelligence artificielle.
- ▶ Réagir et savoir alerter les personnes ressources internes et externes.

### Programme

#### Jour 1

- ▶ Rôles, typologies, fonctionnalités des réseaux sociaux.
- ▶ Risques physiques et psycho- sociaux pour les utilisateurs des réseaux sociaux.
- ▶ Mesures préventives pour la santé et le bien-être de l'utilisateur des réseaux sociaux.
- ▶ Cybercriminalité et harcèlement sur les réseaux sociaux.
- ▶ Comprendre les risques et savoir s'en protéger.
- ▶ Utilisation sécurisée des réseaux sociaux.
- ▶ Profils privé / public / professionnel différenciés.
- ▶ Mots de passe fiables et changés régulièrement et des pseudos.
- ▶ Configurer les paramètres de sécurité de ses réseaux sociaux.

#### Jour 2

- ▶ Bonnes pratiques d'utilisation des réseaux sociaux :
  - respecter la vie privée d'autrui ;
  - obtenir les autorisations pour publier l'image ou une production d'autrui ;
  - respecter du secret professionnel, de la discrétion et son devoir de réserve ;
  - préservation de son e-réputation.
- ▶ Conduite à tenir en cas d'une utilisation abusive ou illicite des réseaux sociaux :
  - conserver les preuves des faits et éviter toute réplique directe et immédiate ;
  - si implication professionnelle, alerter sa hiérarchie et sa direction ;
  - déposer plainte en cas d'infraction pénale, voire poursuivre en justice.
- ▶ Demander l'effacement de la publication auprès du fournisseur.
- ▶ Demander le déréférencement du contenu illicite au moteur de recherche.
- ▶ Signaler le compte sur la plateforme du gouvernement.

# L'offre en plus QUALIOPi : accompagnement à l'accès à la certification

L'ANFH met à disposition des établissements une offre d'accompagnement Qualiopi complète, opérationnelle et adaptée à chaque étape de leur démarche. Conçue pour faciliter l'obtention, sécuriser le renouvellement et accompagner l'évolution du périmètre de certification, cette offre permet de répondre sereinement aux exigences réglementaires tout en consolidant la qualité des actions de formation.

Accessible aux établissements déjà engagés ou souhaitant initier une démarche Qualiopi, cet accompagnement s'articule autour de trois modules complémentaires :

## **Module 1 : Accompagnement à l'accès à la certification (établissements en cours de démarche de certification Qualiopi ou n'ayant pas encore engagé cette démarche)**

### **Objectifs :**

- ▶ Réaliser un diagnostic de leurs pratiques en lien avec les exigences réglementaires
- ▶ Partager le diagnostic entre les parties prenantes du projet d'amélioration de la qualité des formations au sein de leur établissement
- ▶ Élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions visant l'amélioration des pratiques en matière d'organisation et de dispense de formations (étapes, rôle des acteurs parties prenantes du projet, outils favorisant l'amélioration des pratiques, plan de communication interne, indicateurs de suivi et d'évaluation, etc)
- ▶ Réaliser un pré-audit d'évaluation (ou audit à blanc) préparant à l'audit initial de certification Qualiopi
- ▶ Accompagner l'établissement au montage du dossier à transmettre au certificateur Qualiopi en vue de la réalisation de l'audit initial

**Durée :** 1 jour

**Modalité :** Présentiel/ Distanciel

**Prestataires attributaires :** STB CONSEIL / 4AS

<b>Module 1</b>	<b>Code prestation (présentiel)</b>	<b>Code prestation (classe virtuelle)</b>
STB CONSEIL	2025-406	2025-407
4AS	2025-394	2025-395

# L'offre en plus QUALIOPi : accompagnement à l'accès à la certification

## Module 2 : Accompagnement au renouvellement de la certification (avant l'échéance du cycle de certification de 3 ans et sans évolution du périmètre de la certification)

### Objectifs :

- ▶ Réaliser un diagnostic de leurs pratiques en lien avec les exigences réglementaires
- ▶ Partager le diagnostic entre les parties prenantes du projet d'amélioration de la qualité des formations au sein de leur établissement et établir les éventuelles actions d'amélioration nécessaires
- ▶ Valider les actions entreprises visant l'amélioration des pratiques en matière d'organisation et de dispense de formations

**Durée :** 1 jour

**Modalité :** Présentiel/ Distanciel

**Prestataires attributaires :** STB CONSEIL

Module 2	Code prestation (présentiel)	Code prestation (classe virtuelle)
STB CONSEIL	2025-410	2025-411

## Module 3 : Accompagnement au renouvellement de la certification avec évolution du périmètre de la certification (sites et/ou actions (VAE, BC, Apprentissage))

### Objectifs :

- ▶ Réaliser un diagnostic de leurs pratiques en lien avec les exigences réglementaires et intégrant les évolutions de périmètre ou d'actions
- ▶ Partager le diagnostic entre les parties prenantes du projet d'amélioration de la qualité des formations au sein de leur établissement et co-construire le plan d'actions nécessaire, notamment pour l'intégration des évolutions de périmètre ou d'actions
- ▶ Réaliser un pré-audit d'évaluation (ou audit à blanc), ciblé sur les évolutions de périmètre ou d'actions, préparant à l'audit de renouvellement de certification Qualiopi

**Durée :** 1 jour

**Modalité :** Présentiel/ Distanciel

**Prestataires attributaires :** STB CONSEIL

Module 3	Code prestation (présentiel)	Code prestation (classe virtuelle)
STB CONSEIL	2025-414	2025-415

# L'offre en plus AFGSU

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



## ORGANISMES

Offre multi-attributaire  
Association TRANSAFAIRE,  
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  
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 TRANSAFAIRE	EFFICIOR	EURO- MEDICARE	FORMA SANTE
<b>AFGSU Niveau 1</b> Formation initiale (2 jours)	2023-532	2023-524	2023-516	2023-508
<b>AFGSU Niveau 1</b> Actualisation (1 jour)	2023-536	2023-528	2023-520	2023-512
<b>AFGSU Niveau 2</b> Formation initiale (3 jours)	2023-534	2023-526	2023-518	2023-510
<b>AFGSU Niveau 2</b> Actualisation (1 jour)	2023-538	2023-530	2023-522	2023-514

### Formations individuelles :

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

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

# L'offre en plus

## Dispositif modulaire de formations bureautiques

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

N° Module	Niveaux		Durée (en jours)	
1	Environnement Windows		Découverte, prise en mains	1
2A	Pack Office	Word	Initiation : fonctions essentielles	2
2B			Perfectionnement : fonctions avancées et complexes	2
2C			Atelier sur une ou plusieurs fonctionnalités spécifiques, à définir selon les besoins des stagiaires	1
3A		Excel	Initiation : fonctions essentielles	2
3B			Perfectionnement : fonctions avancées et complexes	2
3C			Atelier sur une ou plusieurs fonctionnalités spécifiques, à définir selon les besoins des stagiaires	1
4A	Power Point	Initiation : fonctions essentielles	1	
4B		Perfectionnement : fonctions avancées et complexes	1	

N° Module	Niveaux		Durée (en jours)	
5A	Libre Office	Writer	Initiation : fonctions essentielles	2
5B			Perfectionnement : fonctions avancées et complexes	2
5C			Atelier sur une ou plusieurs fonctionnalités spécifiques, à définir selon les besoins des stagiaires	1
6A		Calc	Initiation : fonctions essentielles	2
6B			Perfectionnement : fonctions avancées et complexes	2
6C			Atelier sur une ou plusieurs fonctionnalités spécifiques, à définir selon les besoins des stagiaires	1
7	Internet		Utilisation du web dans un environnement professionnel : efficacité, sécurité...	1
8	Certification PCIE ou TOSA		Épreuves d'examen en lien avec la certification visée par le stagiaire	-

### Contacts organismes

#### INTERMEDIATION ET EXPERTISE Pôle formation IE EFFICIENCY

Christelle WAELES  
06 78 36 96 29  
[christelle.waeles@ie-efficiency.fr](mailto:christelle.waeles@ie-efficiency.fr)

#### M2I SCRIBTEL

Denis BRUNEAU  
01 44 53 36 00  
[d.bruneau@m2iformation.fr](mailto:d.bruneau@m2iformation.fr)

# 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-FORMATIONS ANFH : QU'EST CE QUE C'EST ?

Accessible à tous les agents exerçant dans un établissement FPH,  
cette plateforme centralise des supports et des contenus à mobiliser  
dans le cadre de leur parcours de formation ou de sensibilisation.



### LA PLATEFORME DONNE ACCÈS A 3 TYPES DE CONTENUS EN FONCTION DES MODALITÉS D'INSCRIPTION :

- **Contenus en libre accès :**  
simple accès à des articles, des ressources documentaires (interviews, vidéos, etc.) et aux webinaires sans compte ni inscription,
- **Contenus en auto-inscription :**  
les agents disposant d'un compte peuvent s'inscrire par eux-mêmes à des contenus d'information tels que des modules interactifs, des présentations animées,
- **Contenus en inscription institutionnelle :**  
les agents inscrits par leurs établissements ont accès à des contenus de formations (Serious Games et modules interactifs)

### L'ANFH DONNE L'ACCÈS À UN GESTIONNAIRE PAR ÉTABLISSEMENT :

- Crée des sessions de formation en inscription institutionnelle
- Inscrit les agents aux sessions
- Suit la progression des agents inscrits
- Délivre une attestation de suivi de formation

### UNE INTERFACE POUR FACILITER LE SUIVI DES FORMATIONS DE VOS AGENTS

Afin de rendre les formations accessibles à tous, l'ANFH a créé un tableau de bord optimisé. Afin d'avoir une visibilité sur l'ensemble des parcours de formation actuels ou passés dans son établissement en quelques clics. Ce tableau de bord dispose d'un calendrier, d'un descriptif des formations ainsi que d'un bloc de progression et le service support peut être contacté rapidement depuis cette interface. Les agents ont accès à des formations sur les thématiques à leurs besoins et niveaux :

- RH - Encadrement & Management des équipes
- Fonctions supports
- Prise en charge et qualité des soins
- Environnement - RSE - Qualité
- Compétences clés - Savoirs de base



Scannez le QR CODE  
pour découvrir déjà  
certains contenus

# 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](https://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.***







# 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. ....	32
• Actualisation des compétences des aides-soignants diplômés avant 2021 .....	34
• Animer une formation à distance .....	35
• Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ? .....	36
• Conduite en toute sécurité et éco-responsable 1 jour .....	37
Conduite en toute sécurité et éco-responsable – AFTRAL SIEGE .....	37
Conduite en toute sécurité et éco-responsable – CENTAURE IDF .....	38
• Conduite en toute sécurité et éco-responsable 2 jours .....	39
Conduite en toute sécurité et éco-responsable – AFTRAL SIEGE .....	39
Conduite en toute sécurité et éco-responsable – CENTAURE IDF .....	40
• Développer la cohésion d'équipe – Capitan .....	41
• Développer la cohésion d'équipe – Com-scape .....	42
• Développer la cohésion d'équipe – Un rôle à jouer .....	43
• Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité – Formavenir performances .....	44
• Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité – Synergies DCF .....	45
• Développer sa posture de tuteur dans la Fonction publique hospitalière (FPH) – Grieps .....	46
• Développer sa posture de tuteur dans la Fonction publique hospitalière (FPH) – IFSO ANGERS .....	47
• Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail – Formavenir performances .....	48
• Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail – Obea .....	49
• Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail – Synergies DCF .....	50
• Formateur interne – Les fondamentaux de la formation interne – CERF FORMATION .....	51
• Formateur interne – Les fondamentaux de la formation interne – Lefebvre Dalloz Compétences .....	52
• Se perfectionner en tant que formateur interne .....	53
Module 1 : utiliser les techniques et outils d'animation permettant l'instauration d'une dynamique de groupe – CERF FORMATION .....	53
Module 1 : Utiliser les techniques et outils d'animation permettant l'instauration d'une dynamique de groupe – Lefebvre Dalloz Compétences .....	54
Module 2 : Utiliser les techniques de communication et d'interaction : Consolider sa prise de parole – CERF FORMATION .....	55
Module 2 : Utiliser les techniques de communication et d'interaction : Consolider sa prise de parole – Lefebvre Dalloz Compétences .....	56
Module 3 : Savoir s'adapter dans le cadre de ses missions de formateur interne – CERF FORMATION .....	57
Module 3 : Savoir s'adapter dans le cadre de ses missions de formateur interne – Lefebvre Dalloz Compétences .....	58
• Formation d'adaptation à l'emploi - Adjoint des cadres hospitaliers (ACH) .....	59
• Formation d'adaptation à l'emploi - Assistant médico-administratif (AMA) .....	60
• Formation d'adaptation à l'emploi - Technicien hospitalier – Technicien supérieur hospitalier (TH-TSH) .....	61
• Formation des maîtres d'apprentissage .....	62
• Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FPH .....	63
• Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail .....	64

# Sommaire axe 1 Ressources humaines & développement des compétences

• <b>Préparer et sécuriser son entrée en école IFSI-IFAS</b> .....	<b>65</b>
Module 1 : Les impacts de la formation sur la vie professionnelle et personnelle – Déméter santé .....	65
Module 1 : Les impacts de la formation sur la vie professionnelle et personnelle – IRFA évolution .....	66
Module 2 : Les temps d'apprentissage – Déméter santé .....	67
Module 2 : Les temps d'apprentissage – IRFA Évolution .....	68
Module 3 : les compétences « cœur métier soignant » – Déméter santé .....	69
Module 3 : les compétences « cœur métier soignant » – IRFA Évolution .....	70
• <b>Travailler avec l'intelligence artificielle (IA) – Déméter santé</b> .....	<b>71</b>
• <b>Travailler avec l'intelligence artificielle (IA) – Formavenir performances</b> .....	<b>72</b>
• <b>Parcours d'accompagnement collectif à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)</b> .....	<b>73</b>

# 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 mai 2026


Formations	Durée	Type de contenu	Modalité d'inscription
Pourquoi travailler ? Nouveaux outils pour la motivation individuelle et collective	4 min 43	Vidéos	Libre accès
Anfh Dispositifs individuels	4 min	Capsule pédagogique	Libre accès
Bien formuler sa demande de formation	3 min 20	Capsule pédagogique	Libre accès
Sensibilisation à des méthodes de pédagogie active		Capsule pédagogique	Auto-inscription
La formation digitale dans la fonction publique hospitalière	2 h 30	Formation e-learning	Inscription institutionnelle
Nouvel arrivant au sein d'un service formation – Parcours de base			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La réglementation</li> <li>• L'organisation et le fonctionnement de l'ANFH</li> <li>• L'activité de collecte, de gestion et de mutualisation des fonds.</li> <li>• L'offre de services de l'ANFH.</li> <li>• La mise en œuvre opérationnelle des dispositifs individuels.</li> <li>• Le développement professionnel continu des professionnels de santé</li> </ul>	45 min	Formation e-learning	Inscription institutionnelle
Parcours RH			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les fondamentaux de la gestion administrative du personnel.</li> <li>• La gestion de l'absentéisme.</li> <li>• La gestion du temps de travail.</li> <li>• La gestion de l'assurance chômage.</li> </ul>	2 h 30	Formation e-learning	Inscription institutionnelle
Parcours de formation « Maître d'apprentissage » dans la fonction publique hospitalière	1 h 40	Formation e-learning	Inscription institutionnelle


## Axe 1 Ressources humaines & développement des compétences


Formations	Durée	Type de contenu	Modalité d'inscription
Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel	40 min	Formations e-learning	Libre accès / Inscription institutionnelle
Se préparer à son entretien professionnel	10 min	Formations e-learning	Libre accès / Auto-inscription
Série H (handicap)	30 min	Formations e-learning	Inscription institutionnelle


# Actualisation des compétences des aides-soignants diplômés avant 2021


 **ORGANISME**  
À définir

 **DURÉE**  
3 jours

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**  
Jusqu'à 2030 (à préciser)

 **SUR LA ForMuLE**  
Code prestation :  
à venir

 **COÛT DE LA FORMATION**  
à venir

 **MODALITÉ**  
Présentiel

### Public

- ▶ Aide-soignant-es diplômé-es avant juin 2022.

### Objectifs

- ▶ Acquérir les compétences ajoutées au référentiel du DEAS en 2021 afin d'être en mesure de pratiquer toutes les activités propres aux missions des aides-soignant-es.

### Programme

#### **Module A : Rechercher et analyser les informations permettant d'identifier l'état général de la personne, d'adapter ses activités en fonction de son âge et de son milieu de prise en soins**

- ▶ Mesurer les paramètres permettant d'apprécier l'état de santé de la personne.
- ▶ Relever et analyser les données issues de ces mesures par rapport à des normes.
- ▶ Alerter en cas d'écart observé et tracer la donnée avec exactitude.

#### **Module B : Mettre en œuvre les nouveaux soins autorisés en situation aiguë, évaluer et réajuster en conformité avec la réingénierie du DEAS de 2021**

- ▶ Mettre en œuvre les soins personnalisés en situation aiguë en collaboration avec l'infirmier et en lien avec l'équipe pluriprofessionnelle à partir de l'évaluation de la situation.
- ▶ Évaluer la qualité du soin réalisé.
- ▶ Identifier les éléments à réajuster.
- ▶ Réajuster son intervention.

#### **Module C : Identifier et analyser les différentes situations à risque lors de l'accompagnement de la personne et les actions de prévention adéquates**

- ▶ Identifier les signes pouvant évoquer des fragilités potentielles ou des vulnérabilités dans les différents domaines de la vie quotidienne et transmettre les informations nécessaires dans le cadre d'une collaboration pluriprofessionnelle.
- ▶ Repérer les situations à risque, en particulier la maltraitance, pour la personne, pour les intervenants ou pour les proches aidants et alerter.
- ▶ Proposer des mesures de prévention dans le champ d'intervention et dans le cadre d'une collaboration pluriprofessionnelle.
- ▶ Évaluer les mesures mises en œuvre le cas échéant.

## 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'oeuvre 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 ?

# Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ?



### ORGANISME

Formavenir Performances



### DURÉE

4 jours



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/10/2029



### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2025-368



### COÛT DE LA FORMATION

5 320 € TTC  
Hors frais formateur



### MODALITÉ

Présentiel

### Public

Tout agent de la FPH (sanitaire, médico-social et social).  
Le public cible n'est pas concerné par l'illectronisme.

### Objectifs

- ▶ Comprendre les mutations numériques et leur impact sur les métiers et l'organisation du travail.
- ▶ Sécuriser et maîtriser l'usage des outils numériques.
- ▶ Développer son autonomie et sa capacité d'adaptation.
- ▶ Déployer ses compétences numériques et contribuer à l'évolution de son environnement professionnel.

### Programme

#### Jour 1 : Comprendre les mutations numériques et leur impact sur les métiers et l'organisation du travail

- ▶ Réflexion collective sur l'évolution du numérique et ses enjeux.
- ▶ Analyse des politiques publiques et impact sur les pratiques professionnelles.
- ▶ Sensibilisation aux réglementations : RGPD, droit à la déconnexion, cybersécurité.
- ▶ Mises en situation et ateliers sur la confidentialité et la gestion des échanges numériques.

#### Jour 2 : Sécuriser et maîtriser l'usage des outils numériques

- ▶ Identification et bonne utilisation des outils de communication.
- ▶ Bonnes pratiques en matière de confidentialité et de gestion documentaire.
- ▶ Auto-évaluation des compétences numériques et définition d'un plan d'amélioration.

#### Jour 3 : Développer son autonomie et sa capacité d'adaptation

- ▶ Retour d'expérience sur les apprentissages et expérimentations de l'intersession.
- ▶ Travail sur la collaboration numérique et la communication à distance.
- ▶ Exploration des ressources pour une veille continue sur les évolutions numériques.

#### Jour 4 : Déployer ses compétences numériques et contribuer à l'évolution de son environnement professionnel

- ▶ Exercices pratiques sur l'utilisation des outils numériques en situations professionnelles.
- ▶ Élaboration d'un plan d'action collectif et réflexion sur l'impact du numérique au sein de l'établissement.
- ▶ Engagement individuel et collectif pour l'amélioration des pratiques.

# Conduite en toute sécurité et éco-responsable



### ORGANISME

AFTRAL SIEGE



### DURÉE

2 jours



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/01/2030



### SUR LA ForMuLE

#### Code prestation :

Collectif : 2025-531

Individuel : 2025-532



### COÛT DE LA FORMATION

Collectif : 5 454 € TTC

Individuel : 454,50 € TTC



### MODALITÉ

Localisation : ensemble des départements de la région IDF

Prêt de véhicules possible  
Groupe inter et intra

### Public

Tous les professionnels de la FPH, titulaires du permis B, amenés à se déplacer quotidiennement pour leur activité professionnelle (Ex : SSIAD, HAD, plateforme REPIT, Centres de Ressources Territoriaux...).

### Objectifs

- ▶ Analyser sa conduite et identifier ses axes d'amélioration.
- ▶ Mettre en œuvre des actions correctives.
- ▶ Appliquer les principes de l'écoconduite.
- ▶ Identifier et anticiper les situations à risque.

### Programme

#### Jour 1

- ▶ Identifier les objectifs et étapes de la formation :
  - prérequis ;
  - présentation du centre, de l'équipe pédagogique et des moyens matériels ;
  - présentation de la formation ;
  - modalités pratiques.

#### Jour 2

- ▶ Techniques de conduite préventive et rationnelle – Apport théorique :
  - aspects généraux des techniques et facteurs influents ;
  - utilisation des techniques de conduite préventive et rationnelle.
- ▶ Évaluation finale de la conduite :
  - évaluation de la conduite intégrant les mêmes critères que ceux définis dans l'évaluation initiale ;
  - mise en application des acquis à la suite des apports ;
  - analyse de la conduite de chaque participant.
- ▶ Bilan et synthèse de la formation :
  - bilan et analyse de la conduite de chaque participant ;
  - synthèse.

# Conduite en toute sécurité et éco-responsable



### ORGANISME

CENTAURE IDF



### DURÉE

2 jours



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/01/2030



### SUR LA ForMuLE

#### Code prestation :

Collectif : 2025-529

Individuel : 2025-530



### COÛT DE LA FORMATION

Collectif : 8 395,20 TTC

Individuel : 699,60 € TTC



### MODALITÉ

Localisation : 2 plateaux d'exercices

- Belloy en France (95)

- Melun (77)

Prêt de véhicule possible

Groupes inter et intra

### Public

Tous les professionnels de la FPH, titulaires du permis B, amenés à se déplacer quotidiennement pour leur activité professionnelle (Ex : SSIAD, HAD, plateforme REPIT, Centres de Ressources Territoriaux...).

### Objectifs

- ▶ Pratiquer une conduite éco-responsable au quotidien.
- ▶ Savoir prendre en compte l'environnement en adaptant sa conduite.
- ▶ Identifier les attitudes et comportements du conducteur provoquant des situations à risque.
- ▶ S'approprier et s'assurer du bon état de son véhicule.
- ▶ Respecter le cadre législatif du déplacement en entreprise.

### Programme

#### Jour 1

- ▶ Identifier les objectifs et étapes de la formation :
  - prérequis ;
  - présentation du centre, de l'équipe pédagogique et des moyens matériels ;
  - présentation de la formation ;
  - modalités pratiques ;

#### Jour 2

- ▶ Techniques de conduite préventive et rationnelle – Apport théorique :
  - aspects généraux des techniques et facteurs influents ;
  - utilisation des techniques de conduite préventive et rationnelle.
- ▶ Évaluation finale de la conduite :
  - évaluation de la conduite intégrant les mêmes critères que ceux définis dans l'évaluation initiale ;
  - mise en application des acquis à la suite des apports ;
  - analyse de la conduite de chaque participant.
- ▶ Bilan et synthèse de la formation :
  - bilan et analyse de la conduite de chaque participant ;
  - synthèse ;
  - Évaluation de satisfaction.

# Conduite en toute sécurité et éco-responsable



### ORGANISME

AFTRAL SIEGE



### DURÉE

1 jour



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/10/2029



### SUR LA ForMuLE

#### Code prestation :

Collectif : 2025-535

Individuel : 2025-536



### COÛT DE LA FORMATION

Collectif : 1246,52 € TTC

Individuel : 478,80 € TTC



### MODALITÉ

Localisation : ensemble des départements de la région IDF

Prêt de véhicule possible  
Groupe inter et intra

### Public

Tous les professionnels de la FPH, titulaires du permis B, amenés à se déplacer quotidiennement pour leur activité professionnelle (Ex : SSIAD, HAD, plateforme REPIT, Centres de Ressources Territoriaux...).

### Objectifs

- ▶ Analyser sa conduite et identifier ses axes d'amélioration.
- ▶ Mettre en œuvre des actions correctives.
- ▶ Appliquer les principes de l'écoconduite.
- ▶ Identifier et anticiper les situations à risque.

### Programme

- ▶ Identifier les objectifs et étapes de la formation :
  - prérequis ;
  - présentation du centre, de l'équipe pédagogique et des moyens matériels ;
  - présentation de la formation ;
  - modalités pratiques ;
  - tour de table ;
  - test de positionnement.
- ▶ Évaluation initiale de la conduite :
  - évaluation de chaque participant sur un circuit prédéfini ;
  - analyse de la conduite de chaque participant ;
  - bilan des points forts et points à améliorer.
- ▶ Techniques de conduite préventive et rationnelle – Apport théorique :
  - définition de la conduite préventive et rationnelle ;
  - aspects généraux des techniques et facteurs influents ;
  - utilisation des techniques de conduite préventive et rationnelle.
- ▶ Évaluation finale de la conduite :
  - évaluation de la conduite intégrant les mêmes critères que ceux définis dans l'évaluation initiale ;
  - mise en application des acquis à la suite des apports ;
  - analyse de la conduite de chaque participant.
- ▶ Évaluer les acquis de la formation :
  - bilan et analyse de la conduite de chaque participant ;
  - synthèse.

# Conduite en toute sécurité et éco-responsable



### ORGANISME

CENTAURE IDF



### DURÉE

1 jour



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/01/2030



### SUR LA ForMuLE

#### Code prestation :

Collectif : 2025-531

Individuel : 2025-532



### COÛT DE LA FORMATION

Collectif : 5 454 € TTC

Individuel : 454,50 € TTC



### MODALITÉ

Localisation : 2 plateaux d'exercices

- Belloy en France (95)

- Melun (77)

Prêt de véhicule possible

Groupes inter et intra

### Public

Tous les professionnels de la FPH, titulaires du permis B, amenés à se déplacer quotidiennement pour leur activité professionnelle (Ex : SSIAD, HAD, plateforme REPIT, Centres de Ressources Territoriaux...).

### Objectifs

- ▶ Mesurer sa progression en conduite et compléter ses connaissances.
- ▶ Identifier les pratiques à travailler pour améliorer la conduite.
- ▶ Identifier les conséquences du téléphone (surcharge mentale) sur la conduite.
- ▶ Connaître les nouvelles motorisations (hybrides, électrique, biocarburants).

### Programme

- ▶ La formation Préventis Continuum Pro est la formation de perfectionnement proposée par CENTAURE pour renforcer durablement les automatismes de conduite et éco-préventive.
- ▶ Destinée aux collaborateurs ayant déjà suivi une première expérience CENTAURE, elle consolide les acquis et ravive les bons automatismes dans une logique de prévention et de mobilité responsable
- ▶ Sur une journée (7h), les stagiaires alternent théorie et pratique sur plateaux d'exercices sécurisés, avec un accompagnement personnalisé par nos formateurs experts
- ▶ Ils expérimentent des situations concrètes : freinage d'urgence, perte d'adhérence, gestion du regard, anticipation des risques et maîtrise de la charge mentale
- ▶ Des tests de perception, des simulations d'accidents et un contrôle des pneumatiques complètent cette approche pour ancrer durablement les comportements responsables
- ▶ La formation intègre également les spécificités des nouvelles motorisations (électrique, hybride, biocarburant) et leurs incidences sur la conduite, la consommation et la sécurité
- ▶ En consolidant leurs connaissances, les participants améliorent leur vigilance, optimisent leurs consommations et renforcent leur capacité d'analyse face aux situations à risque.
- ▶ Cette formation contribue directement à la prévention du risque routier professionnel, à la réduction de l'empreinte carbone et à la performance durable des entreprises. Elle répond pleinement aux exigences du Document Unique, tout en s'inscrivant dans une démarche RSE valorisant la sécurité, la santé et la responsabilité environnementale des collaborateurs.

# 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 sa posture de tuteur dans la Fonction publique hospitalière (FPH)

### ORGANISME

Grieps

### DURÉE

4 jours non consécutifs

### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 26/01/2030

### SUR LA ForMuLE

Code prestation  
2025-37

### COÛT DE LA FORMATION

4 900 € TTC  
Hors frais formateur

### MODALITÉ

Présentiel

### Public

Tout professionnel des établissements de santé et médico-sociaux, des filières paramédicales, administratives et techniques.

### Objectifs

- ▶ Identifier le rôle, les missions et les fonctions de tuteur.
- ▶ Développer ses compétences pédagogiques.
- ▶ Contribuer à instaurer un cadre d'apprentissage sécurisant, structurant et bienveillant.
- ▶ Acquérir les notions essentielles de l'analyse des pratiques professionnelles et de réflexivité.
- ▶ Évaluer les compétences des stagiaires/étudiants à l'aide d'outils spécifiques.
- ▶ Inscrire sa pratique tutorale dans une démarche d'amélioration continue.
- ▶ Établir une communication constructive et collaborative.
- ▶ Soutenir la dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants.

### Programme

#### Jour 1 : les compétences organisationnelles

- ▶ Analyser les pratiques en vigueur :
  - clarifier le rôle et les missions d'un tuteur ;
  - structurer le parcours du tuteur : de l'accueil à l'intégration ;
  - planifier un parcours de tutorat.

#### Jour 2 : les compétences relationnelles et sociales

- ▶ Développer sa posture de tuteur.
- ▶ Appréhender la dimension générationnelle dans le cadre du tutorat.
- ▶ Construire des relations satisfaisantes.

#### Travail intersession

#### Jour 3 : les compétences pédagogiques

- ▶ Appréhender les fondamentaux de la pédagogie.
- ▶ Connaître les outils de l'apprentissage.
- ▶ Savoir réagir face aux difficultés rencontrées durant le stage.

#### Jour 4 : les compétences réflexives

- ▶ Comprendre les enjeux de la réflexivité.
- ▶ Remonter des éléments factuels de l'atteinte des objectifs ciblés en vue de la rédaction du bilan de stage.
- ▶ Clôturer la formation.

# Développer sa posture de tuteur dans la Fonction publique hospitalière (FPH)



### ORGANISME

IFSO ANGERS



### DURÉE

3 jours non consécutifs



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2030



### SUR LA ForMuLE

Code prestation  
2025-36



### COÛT DE LA FORMATION

2 550 € TTC  
Hors frais formateur



### MODALITÉ

Présentiel

## Public

Tout professionnel des établissements de santé et médico-sociaux, des filières paramédicales, administratives et techniques.

## Objectifs

- ▶ Identifier et clarifier le rôle et les responsabilités du tuteur de stagiaires des filières paramédicales, administratives et techniques.
- ▶ Comprendre et renforcer les compétences pédagogiques du tuteur auprès de stagiaires pour adapter au mieux son accompagnement afin de permettre la mise en place d'un parcours apprenant.
- ▶ Accompagner le développement professionnel des stagiaires des différentes filières en favorisant l'autonomie, la réflexivité et l'analyse de pratique.
- ▶ Évaluer sa propre pratique d'accompagnement afin de développer une pratique tutorale réflexive et évolutive.

## Programme

### Jour 1 : Rôle et posture du tuteur

- ▶ Enjeux et cadre du tutorat dans la Fonction publique hospitalière.
- ▶ Rôle, missions et responsabilités du tuteur en lien avec le projet d'établissement.
- ▶ Acteurs du parcours du stagiaire et articulation des rôles.
- ▶ Diversité des profils et des générations d'apprenants.
- ▶ Compétences pédagogiques attendues du tuteur.
- ▶ Analyse et ajustement de sa posture tutorale.
- ▶ Outils d'aide au tutorat.

### Jour 2 : Accompagnement, communication et réflexivité

- ▶ Notions clés de la situation apprenante.
- ▶ Analyse des pratiques professionnelles et réflexivité.
- ▶ Méthodes et outils d'APP (SNAPS, entretien d'explicitation, grilles d'observation).
- ▶ Communication constructive et collaborative en tutorat.
- ▶ Gestion des situations difficiles.

### Travail intersession - Analyse d'une situation tutorale vécue

### Jour 3 : Évaluation et amélioration continue

- ▶ Principes de l'évaluation des compétences et rôle du feedback.
- ▶ Principes et outils d'évaluation des compétences.
- ▶ Feedback et accompagnement du développement professionnel.
- ▶ Conduite des entretiens (suivi, recadrage, bilan).
- ▶ Auto-évaluation, échanges entre pairs et plan d'amélioration individuelle.

# 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

CERF FORMATION



### 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

CERF FORMATION



### 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

CERF FORMATION



#### 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.

	<b>ORGANISME</b>
	CERF FORMATION
	<b>DURÉE</b>
	1 jour
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 27/02/2028
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2023-635
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	1 195 € TTC Hors frais formateur
	<b>MODALITÉ</b>
	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'identitévigilance 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**

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 DCF**

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

	<b>ORGANISME</b>
	CNEH
	<b>DURÉE</b>
	2 jours
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 29/08/2028
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	Code prestation : 2024-45
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	2 800 € TTC
	<b>MODALITÉ</b>
	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



#### 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

#### 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.

## 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'appropriier les outils en lien avec cette modalité.
- ▶ Apprendre à s'organiser pour travailler à distance.
- ▶ S'appropriier 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 réglementaires.

### 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 bonne conduite.
- ▶ 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.

# Parcours d'accompagnement collectif à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)



### ORGANISME

APC RH Formation /  
Askoria / Croix Rouge



### DURÉE

Maximum 81 heures  
sur 12 mois  
*Durée d'accompagnement  
modulable en fonction  
des besoins des agents*



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 22/05/2027



### COÛT DE LA FORMATION

Prise en charge financière  
complète par l'ANFH,  
y compris des frais  
individuels d'inscription  
auprès de la DAVA (250€)  
*Hors frais formateur*



### MODALITÉ

Format mixte

### Public

Tout agent souhaitant s'engager dans une démarche de VAE, quel que soit le diplôme, le titre ou le certificat actuellement accessibles par la VAE.

### Objectifs

- ▶ Accompagner et faciliter de manière renforcée la démarche VAE d'un bénéficiaire.
- ▶ Favoriser son engagement et sa motivation.

### Programme

Ce dispositif combine une dynamique collective et un accompagnement individuel alternant présentiel et distanciel. Par sa durée, son alternance de temps individuels et collectifs, et son approche sur toutes les étapes de la VAE, il vise à lever tous les freins à la réussite.

#### Module 1 :

##### Positionnement de l'agent au regard de son parcours (maximum 4h)

- ▶ Réalisation d'un diagnostic personnalisé afin de cibler les besoins spécifiques du candidat et de confirmer le diplôme visé.
- ▶ Présentation de la démarche.

#### Module 2 :

##### Accompagnement à la rédaction du livret 1 (maximum 70h pour les modules 2 et 3)

- ▶ Accompagnement de l'agent dans la préparation et la rédaction du livret 1 : recueil des preuves et documents attestant de l'expérience du candidat au regard du diplôme ou certificat visé.

#### Module 3 :

##### Accompagnement à la rédaction du livret 2 et préparation à l'épreuve orale du jury

- ▶ Accompagnement de façon individuelle et / ou collective à la rédaction du livret 2 qui correspond à la formalisation par écrit de situations professionnelles concrètes : maîtrise des compétences attendues du diplôme visé.
- ▶ Ce module préparera également l'agent à la dernière étape de sa démarche VAE qui consiste à la présentation devant le jury.

#### Module 4 :

##### Accompagnement post-jury en cas de validation partielle (maximum 7h)

- ▶ Accompagnement afin d'étudier les possibilités de finalisation de la démarche dans un objectif de sécurisation du parcours.

**Pour toute question, contactez votre conseiller formation.**





# Axe 2

Prise en charge  
du patient  
et du résident





## 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.

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 mai 2026

Formations	Durée	Type de contenu	Modalité d'inscription
Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients en fin de vie	30 min	Formation e-learning	Inscription institutionnelle
Prévenir et gérer les incivilités et les agressions dans la relation à l'utilisateur : tous mobilisés	3 h 30	Formation e-learning	Inscription institutionnelle / Auto-inscription
Prenez soin de votre santé mentale	1 h 30	Formation e-learning	Inscription institutionnelle
Agissons pour la santé mentale	2 h 30	Formation e-learning	Inscription institutionnelle

# Accueillir dans nos établissements les personnes trans et non-binaires

### ORGANISME

ESspace Santé Trans

### DURÉE

3 jours

### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/10/2029

### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2025-235

### COÛT DE LA FORMATION

3 400 € TTC  
Hors frais formateur

### MODALITÉ

Présentiel

### Contexte

Ensemble des professionnels de la FPH de l'ensemble des établissements (sanitaire, médico-social, social).

### Objectifs

- ▶ Assurer un accompagnement inclusif des personnes trans et non-binaires, en respectant la diversité de leurs parcours et besoins.
- ▶ Garantir l'équité dans les soins tout en prévenant les ruptures de parcours.
- ▶ Comprendre le contexte historique et social des transidentités.
- ▶ Pouvoir adapter la prise en soin aux spécificités des personnes trans et non-binaires dans le respect des contraintes réglementaires de l'identitovigilance.
- ▶ Favoriser une approche professionnelle réfléchie en identifiant l'influence de ses préjugés et croyances sur sa pratique.

### Programme

#### Jour 1 : Introduction aux parcours et aux vécus des personnes trans et non-binaires

- ▶ Comprendre l'évolution des identités trans et non-binaires dans les dimensions sociale, légale, médicale et psychiatrique, en examinant les évolutions législatives, les changements dans les pratiques de soin et la reconnaissance sociale.
- ▶ Revoir les définitions clés, aborder les données démographiques et les inégalités d'accès aux soins, et explorer la diversité des parcours de transition.
- ▶ Identifier les freins et leviers dans l'accompagnement des personnes trans et non-binaires et co-construire des axes d'amélioration.

#### Jour 2 : Accompagnement des personnes trans et non-binaires dans le milieu médical

- ▶ Connaître les enjeux médicaux et psycho-sociaux des parcours de transition pour favoriser l'accueil, la prise en soin et l'accompagnement, ainsi que prévenir les risques de rupture de soin.
- ▶ Comprendre le cadre juridique et éthique encadrant l'accompagnement des personnes trans et non-binaires en milieu médical, afin d'identifier les enjeux concrets, d'analyser des situations complexes et de mobiliser des ressources adaptées aux spécificités territoriales.

#### Jour 3 : Approfondissement et retour d'expérience

- ▶ Partager et analyser des retours d'expérience concrets, afin de transformer les apprentissages théoriques en compétences applicables dans le contexte professionnel.
- ▶ Renforcer les compétences professionnelles via des jeux de rôle, en appliquant les principes d'accueil et de prise en charge adaptés aux personnes trans et non-binaires, dans le cadre des obligations réglementaires.

# Animation d'ateliers en lien avec la musique et le chant



### ORGANISME

Cèdre Santé Évolution



### DURÉE

2 jours



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 11/08/2028



### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2024-38



### COÛT DE LA FORMATION

1 700 € TTC  
Hors frais formateur



### MODALITÉ

Présentiel

### Contexte

Animateurs et tout professionnel ayant développé une appétence pour l'organisation d'activités d'animation et souhaitant assister le professionnel qualifié à l'animation.



### Objectifs

- ▶ Appréhender les différentes disciplines adaptées aux capacités des patients/résidents (les instruments et les chansons du répertoire classique ou contemporain).
- ▶ Construire un atelier adapté aux préférences et envies des patients/résidents, animer, évaluer, utiliser les ressources internes ou externes.
- ▶ Apprendre à évaluer ces ateliers de façon individuelle et collective et proposer des adaptations pour les futures animations.
- ▶ Prévoir d'organiser la mise en valeur des réalisations des ateliers.

### Programme

- ▶ Découvrir la musique comme moyen d'expression et de communication dans une démarche de soin.
- ▶ Enjeux et possibilités des ateliers musicaux.
- ▶ Définition de la notion de musicothérapie pour les patients et résidents.
- ▶ Patients atteints de démences ou Alzheimer.
- ▶ Redécouvrir le monde sonore.
- ▶ Quels genres de musiques procurent la relaxation ?
- ▶ Les 4 fonctions de la musique.
- ▶ La musique agit sur la santé physique et le bien-être mental.
- ▶ Comment adapter le style musical en fonction des goûts et des préférences des patients résidents.
- ▶ Environnement de l'atelier.
- ▶ Support musical.
- ▶ Structurer le temps de l'atelier musical.
- ▶ Évaluer l'atelier chant de façon méthodique afin de l'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.
- ▶ L'évaluation et le suivi.
- ▶ Les éléments permettant de mettre en valeur les ateliers et de favoriser la pérennité des ateliers.
- ▶ Favoriser le partage entre résidents et toute l'équipe.
- ▶ Élaborer un calendrier d'animations ouvert et visible et ouvert à tous.
- ▶ Organiser la logistique d'une animation avec des partenaires ou collaborateurs.
- ▶ Communiquer avec les familles façon large et pertinente sur les bénéfices.
- ▶ Organiser la logistique d'une animation avec des partenaires ou collaborateurs.

# Annnonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale

 <b>ORGANISME</b>
Formavenir Performances
 <b>DURÉE</b>
3 jours
 <b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
Jusqu'au 25/09/2028
 <b>SUR LA ForMuLE</b>
Code prestation : 2024-78
 <b>COÛT DE LA FORMATION</b>
4 890 € TTC Hors frais formateur
 <b>MODALITÉ</b>
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'entretien 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.

# Analyse des pratiques professionnelles : sensibilisation dans les établissements de la FPH (module 1)

### 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

Directions des soins et de la qualité, cadres supérieurs de santé, cadres de santé, cadres de pôle, psychologues et 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, une journée complémentaire de consolidation des acquis en APP pourra être organisée.**

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

# Analyse des pratiques professionnelles : construire efficacement la stratégie de son établissement et en assurer le déploiement (module 2)

### 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 communication.
- ▶ 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, une journée complémentaire de consolidation des acquis en APP pourra être organisée.**

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

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

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



### 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 les 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.**

# 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

	<b>ORGANISME</b>
	Obea
	<b>DURÉE</b>
	3 jours
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 07/10/2028
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	Code prestation : 2024-50
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	3 540 € TTC Hors frais formateur
	<b>MODALITÉ</b>
	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.

# Bientraitance, de l'intention à la pratique

	<b>ORGANISME</b>
	Altaforma
	<b>DURÉE</b>
	2 jours
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 09/01/2028
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2023-663
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	1 660 € TTC Hors frais formateur
	<b>MODALITÉ</b>
	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 bientraitance.
- ▶ Connaître les bonnes pratiques de bientraitance 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 bientraitance au sein de la structure ;
  - réflexion individuelle puis collective 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 bientraitance.
- ▶ Les exigences et les principes sous-tendant le concept de bientraitance :
  - la définition de la bientraitance 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 bientraitance.

# Bientraitance, de l'intention à la pratique

	<b>ORGANISME</b>
	Cèdre Santé
	<b>DURÉE</b>
	2 jours
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 09/01/2028
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2023-662
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	1 800 € TTC <i>Hors frais formateur</i>
	<b>MODALITÉ</b>
	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 bientraitance.
- ▶ Examiner et analyser mes pratiques professionnelles dans la relation, les gestes et les actes quotidiens.
- ▶ Intégrer des pratiques bientraitantes au quotidien et adapter ma posture professionnelle : de l'intention à l'action.
- ▶ Développer et cultiver une approche éthique et bientraitante à l'égard des usagers.
- ▶ Connaître et contribuer aux bonnes pratiques de bientraitance au sein de son service/établissement.

### Programme

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

# Communication thérapeutique : améliorer sa communication et la relation de soin

### ORGANISME

Cèdre Santé

### DURÉE

3 jours

### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/10/2029

### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2025-263

### COÛT DE LA FORMATION

2 500 € TTC  
Hors frais formateur

### MODALITÉ

Présentiel

### Public

Professionnels médicaux, paramédicaux, médico-sociaux, sociaux et médecins.

### Objectifs

- ▶ Prendre du recul sur son mode de communication et bien appréhender les enjeux.
- ▶ Améliorer son approche relationnelle grâce à des pratiques de communication adaptées.
- ▶ Faire le lien entre une pratique avancée en communication et les techniques de la communication thérapeutique.
- ▶ Maîtriser des outils de communication directe et indirecte pour gérer l'anxiété.
- ▶ S'approprier des techniques de communication.
- ▶ Augmenter sa capacité à s'ajuster et à se préserver face aux situations difficiles imposées par la relation de soin.

### Programme

- ▶ Objectif 1 : Prendre du recul sur son mode de communication et bien appréhender les enjeux :
  - principes clés en communication thérapeutique ;
  - enjeux de la relation thérapeutique et de la relation d'aide ;
  - positionnement pour une démarche de bien-être active.
- ▶ Objectif 2 : Améliorer son approche relationnelle grâce à des pratiques de communication :
  - prendre conscience de sa posture relationnelle ;
  - acquérir une compréhension fine des mécanismes perceptifs à l'œuvre dans la relation ;
  - intégrer les fondamentaux de la communication thérapeutique ;
  - adapter sa communication ;
  - s'entraîner à des outils de communication ciblés.
- ▶ Objectif 3 : Faire le lien entre une pratique avancée en communication et les techniques de la communication thérapeutique :
  - la pratique avancée en communication, une posture évolutive ;
  - communication thérapeutique : définitions et ancrage dans le soin ;
  - outils avancés de communication thérapeutique, entraînements, mises en situation.
- ▶ Objectif 4 : Maîtriser des outils de communication directe et indirecte pour gérer l'anxiété :
  - comprendre les manifestations de l'anxiété ;
  - communication directe et gestion de l'anxiété ;
  - communication indirecte et postures apaisantes.
- ▶ Objectif 5 : S'approprier des techniques de communication suggestives :
  - techniques de communication non verbale ;
  - les fondements de la communication suggestive ;
  - apports de la démarche appréciative dans la relation de soin.
- ▶ Objectif 6 : Augmenter sa capacité à s'ajuster et à se préserver face aux situations difficiles :
  - identification des facteurs de tension ;
  - développement de postures douces et protectrices ;
  - ancrage d'une pratique réflexive durable.

# Communication thérapeutique : améliorer sa communication et la relation de soin



### ORGANISME

Formavenir Performances



### DURÉE

3 jours



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/10/2029



### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2025-265



### COÛT DE LA FORMATION

3 360 € TTC  
Hors frais formateur



### MODALITÉ

Présentiel

### Public

Professionnels médicaux, paramédicaux, médico-sociaux, sociaux et médecins.

### Objectifs

- ▶ Améliorer son approche relationnelle grâce à des pratiques adaptées.
- ▶ Appréhender les enjeux de la relation thérapeutique et de la relation d'aide.
- ▶ Prendre du recul sur son mode de communication.
- ▶ Faire le lien entre une pratique avancée en communication et les techniques de la communication thérapeutique.
- ▶ Augmenter sa capacité à s'ajuster face aux situations difficiles.

### Programme

#### Jour 1 : Introduction à la communication thérapeutique et enjeux relationnels

- ▶ Les bases de la communication.
- ▶ Les enjeux de la relation thérapeutique et de la relation d'aide.
- ▶ Mieux comprendre son mode de communication.







#### Jour 2 : Techniques et pratiques avancées en communication thérapeutique

- ▶ Les techniques de communication thérapeutique
- ▶ La gestion de l'anxiété par la communication
- ▶ Les pratiques de communication suggestive
- ▶ Atelier pratique : mise en œuvre des techniques de communication thérapeutique

#### Jour 3 : Gérer les situations difficiles et s'adapter aux résistances

- ▶ Les résistances face au soin.
- ▶ Les sources de conflits dans la relation thérapeutique.
- ▶ Techniques de désescalade et d'écoute active.
- ▶ Techniques de communication pour maintenir un lien de confiance.

# Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels

	<b>ORGANISME</b>
	Formavenir Performances
	<b>DURÉE</b>
	2 jours
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 28/01/2028
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2023-299
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	2 350 € TTC <i>Hors frais formateur</i>
	<b>MODALITÉ</b>
	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 champs 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

	<b>ORGANISME</b>
	QVCREF
	<b>DURÉE</b>
	2 jours
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 28/01/2028
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2023-300
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	2 280 € TTC <i>Hors frais formateur</i>
	<b>MODALITÉ</b>
	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.


# Contribuer à la santé et à la protection des enfants


 **ORGANISME**  
Formavenir Performances

 **DURÉE**  
3 jours

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**  
Jusqu'au 07/10/2029

 **SUR LA ForMuLE**  
Code prestation :  
2025-190

 **COÛT DE LA FORMATION**  
3 150 € TTC  
Hors frais formateur

 **MODALITÉ**  
Présentiel

### Public

Professionnels de santé amenés à recevoir des enfants : médical (généralistes, pédiatres, sage-femmes...), paramédical (infirmiers, puériculteurs, auxiliaires de puériculture, kinésithérapeutes, ergothérapeutes, orthophonistes ...), psychologues et professionnels exerçant des fonctions de coordination et/ou en relation avec les partenaires extérieurs.

### Objectifs

- ▶ Actualiser les connaissances en matière de santé périnatale et du jeune enfant.
- ▶ Maîtriser les examens médicaux obligatoires et les acteurs clés de la prévention, notamment la PMI.
- ▶ Renforcer la coopération interstructures et la communication avec les parents.
- ▶ S'approprier les outils numériques de santé.
- ▶ Développer une posture professionnelle protectrice favorisant la parole de l'enfant, le repérage et la gestion des situations de maltraitance, dans une dynamique de travail en réseau.

### Programme

#### Jour 1 : Santé et développement de l'enfant

- ▶ Cadre légal et réglementaire.
- ▶ Santé périnatale et du jeune enfant.
- ▶ Les examens médicaux obligatoires et outils de suivi.
- ▶ Perspectives numériques en santé
- ▶ Le développement psychomoteur et cognitif.
- ▶ La théorie de l'attachement.

#### Jour 2 : Parcours de soins et coordination

- ▶ Cadre légal et réglementaire relatif aux troubles du neurodéveloppement.
- ▶ Les troubles du neurodéveloppement et leurs signes d'alerte.
- ▶ Les acteurs de la santé de l'enfant.
- ▶ Communication et accompagnement des familles.

#### Jour 3 : Protection de l'enfance et prévention de la maltraitance

- ▶ Les formes de la maltraitance.
- ▶ Les conséquences de la maltraitance
- ▶ Les signes d'alerte de la maltraitance.
- ▶ Diagnostiquer la situation
- ▶ L'entretien et le recueil des informations : les questions et postures adéquates.
- ▶ Soutien adéquat des victimes.
- ▶ Techniques de communication et posture pour un soutien efficace.
- ▶ Le cadre législatif et réglementaire en matière de protection de l'enfance.
- ▶ Les dispositifs de protection de l'enfance : Les procédures de signalement et de transmission des informations préoccupantes.

# Découvrir les enjeux et évoquer le don d'organes et de tissus



### ORGANISME

Formavenir Performances



### DURÉE

1 jour



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/10/2029



### SUR LA ForMuLE

#### Code prestation :

Présentiel : 2025-186

Distanciel : 2025-187



### COÛT DE LA FORMATION

1 500 € TTC

Hors frais formateur



### MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

### Public

Ensemble des personnels de la FPH.

### Objectifs

- ▶ Mieux connaître le don et en parler dans les établissements FPH.
- ▶ Intégrer les enjeux, cadre réglementaire et éthique, besoins en greffes, pathologies et publics.
- ▶ Se familiariser avec la réglementation.
- ▶ Comprendre l'impact du taux d'opposition en France et en Europe.
- ▶ Intégrer les dimensions juridiques, éthiques, culturelles et religieuses.
- ▶ Maîtriser le processus organisationnel et types de donneurs.
- ▶ Identifier les étapes, parcours patient, interlocuteurs et obligations.
- ▶ Développer les compétences et outils de communication.
- ▶ Adopter une communication empathique et respectueuse.
- ▶ Valoriser le don auprès de tous les interlocuteurs.

### Programme

- ▶ Comment parler du don ?
- ▶ L'intégration des enjeux, le cadre réglementaire et éthique : lois de bioéthique et évolutions récentes.
- ▶ Les représentations sociales du corps et de la mort, qui influencent l'acceptation du don.
- ▶ Le processus organisationnel.
- ▶ Les interlocuteurs du circuit du don, les obligations réglementaires de don.
- ▶ La valorisation du don d'organes avec des messages clés.
- ▶ La communication avec différents interlocuteurs.

# 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 soins des patients / résidents.

#### Jour 3

- ▶ Les interventions non médicamenteuses afin de consolider la prise en soins des personnes atteintes par un trouble neurocognitif :
  - les différentes modalités et stratégies de prise en charge non médicamenteuse des troubles neurocognitifs 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 recueil des 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 l'optimisation de la communication ;
  - l'identification du fonctionnement des INM : indications, contre-indications, modalités de proposition, etc.
  - l'état des lieux des accompagnements existants et le repérage des 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.

# Élaborer et participer à la mise en œuvre d'un projet d'éducation thérapeutique du patient

### ORGANISME

A&M DPC

### DURÉE

6 jours (2 + 2 + 2)

### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/08/2029

### SUR LA FORMULE

**Code prestation :**  
2025-299

### COÛT DE LA FORMATION

7 650 € TTC  
Hors frais formateur

### MODALITÉ

Présentiel

### Public

Cadres de santé, IDE, diététiciens, kinésithérapeutes, psychologues, AS, manipulateurs en électroradiologie médicale, IPA, psychomotricien, ergothérapeute et le personnel médical.

### Objectifs

- ▶ Maîtriser la législation sur l'éducation thérapeutique et les droits des patients.
- ▶ Différencier la notion d'information et la notion d'éducation.
- ▶ Savoir différencier les ETP selon le terrain d'exercice et s'adapter au public.
- ▶ Contribuer à une meilleure qualité de vie des personnes atteintes de maladies chroniques.
- ▶ Identifier et mettre en œuvre les actions permettant la mise en œuvre des étapes d'une démarche ETP.
- ▶ Mener un entretien, élaborer un diagnostic et négocier le contrat éducatif.
- ▶ Élaborer et mettre en œuvre un programme d'éducation thérapeutique.
- ▶ Animer des séquences d'éducation thérapeutique.
- ▶ Évaluer le programme d'éducation thérapeutique.
- ▶ Savoir identifier les ressources à disposition.
- ▶ Obtention du certificat ETP selon la loi HPST et les arrêtés en vigueur.

### Programme

#### Séquence 1

##### Jour 1 : Les fondements de l'ETP

- ▶ Accueil des participants, présentation des objectifs et du déroulement de la formation, Pré test de positionnement, PAP.

##### Jour 2 : Posture relationnelle, technique d'entretien et bilan éducatif partagé

- ▶ Relation soignant/soigné.

##### Jour 3 : Posture relationnelle, technique d'entretien et bilan éducatif partagé

- ▶ Pédagogie et programme personnalisé.

#### Séquence 2

##### Jour 4 : Approche pédagogique et construction de séances pédagogiques

- ▶ Analyse de la pratique : retour sur les travaux d'intersession, axes d'amélioration.

##### Jour 5 : Conception et animation de séances

- ▶ Construction et animation des séances pédagogiques individuelles et collectives.

##### Jour 6 : Animation et évaluation du programme d'ETP

- ▶ Animation d'une séance pédagogique.

# Élaborer et participer à la mise en œuvre d'un projet d'éducation thérapeutique du patient

### ORGANISME

CNEH

### DURÉE

6 jours (2 + 2 + 2)

### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 24/08/2029

### SUR LA FORMULE

**Code prestation :**  
2025-300

### COÛT DE LA FORMATION

5 940 € TTC  
*Hors frais formateur*

### MODALITÉ

Présentiel

### Public

Cadres de santé, IDE, diététiciens, kinésithérapeutes, psychologues, AS, manipulateurs en électroradiologie médicale, IPA, psychomotricien, ergothérapeute et le personnel médical.

### Objectifs

- ▶ Acquérir les compétences requises (relationnelle, pédagogique, méthodologique et organisationnelle) pour dispenser l'ETP, mettre en œuvre et animer des séances d'ETP auprès des patients atteints de pathologie chronique.
- ▶ Coordonner les différents acteurs afin de répondre de manière adaptée aux besoins et ressources du patient.

### Programme

- ▶ Les contours précis de L'éducation thérapeutique à partir d'une approche systémique.
- ▶ La méthodologie du diagnostic éducatif partagé.
- ▶ La construction méthodologique d'un diagnostic éducatif partagé et centré sur le patient.
- ▶ La posture dans la relation soignant/soigné et comprendre le rôle des représentations.
- ▶ L'impact de la maladie sur la vie des patients.
- ▶ Les difficultés des patients confrontés à une maladie chronique, les étapes du processus de changement.
- ▶ La formation pédagogique des soignants-éducateurs : savoir faire exprimer ses besoins à la personne malade. Transmettre des informations : oral, écrit, répétition.
- ▶ Bâtir le programme d'ETP : apports méthodologiques de la conception à l'évaluation.
- ▶ Savoir concevoir un programme d'éducation thérapeutique.
- ▶ À quels critères doit répondre un programme d'ETP (cahier des charges).
- ▶ La mise en oeuvre d'un programme d'ETP dans les services/structures des participants : de la théorie à la pratique.
- ▶ Accompagner le malade dans son changement.
- ▶ Des notions de pédagogie et la rédaction d'une séquence pédagogique.
- ▶ Animer un atelier.
- ▶ L'évaluation des ateliers.

# Fondamentaux de la prise en soin de la personne âgée

## Module 1 : Comprendre et mieux ressentir les effets du vieillissement

### Public

Tout professionnel exerçant auprès des personnes âgées, notamment ceux nouvellement recrutés ou n'ayant pas suivi de formation récente sur les thèmes abordés.

### Objectifs

- ▶ Ressentir physiquement les effets du vieillissement sur le plan sensoriel et locomoteur afin de mesurer les répercussions dans le quotidien de la personne âgée.
- ▶ Mieux comprendre les besoins spécifiques de chaque personne âgée afin de favoriser son empathie, adapter sa prise en soin, dans le respect de la personne et dans un objectif de bien-être et de stimulation de l'autonomie.

### Programme

- ▶ Ressentir les aspects physiques et sensoriels du vieillissement :
  - définitions de la vieillesse, représentations selon les époques, les lieux et les cultures ;
  - les aspects physiques et sensoriels du vieillissement humain ;
  - les besoins fondamentaux chez la personne âgée ;
  - les représentations et la construction de représentations communes pour homogénéiser les pratiques d'accompagnement ;
  - atelier d'expérimentation en situation de travail ;
  - définir les besoins et attentes de la personne âgée : les temps de la toilette et des repas comme temps relationnels, la vie en établissement, l'accueil...
  - renforcer les gestes professionnels par la mise en œuvre de moyens facilitateurs et de conseils pratiques pour sécuriser la personne âgée en fonction de ses capacités ;
  - comprendre et mettre en lumière les difficultés d'interaction entre usagers : faire ressortir les pratiques aidantes (petits groupes d'usagers, médiation, objet adapté, calme, etc.).
- ▶ Débriefing et recherche de pistes d'amélioration de la prise en soin :
  - mettre en œuvre une nouvelle prise en charge adaptée au quotidien des personnes accompagnées ainsi qu'aux professionnels ;
  - faire émerger des pratiques professionnelles bienveillantes.
- ▶ Adapter sa communication aux manifestations des troubles du comportement de la personne âgée (agressivité, apathie...) et notions d'alliance thérapeutique :
  - développer une attitude bienveillante ;
  - la communication verbale et non verbale, importance d'une écoute active ;
  - le corps et la relation corporelle dans la communication ;
  - la « juste distance » : ni fusion, ni clivage, une place respectée pour chacun ;
  - notion d'espace contenant, de respect des limites ;
  - capacité à privilégier l'accompagnement sans tomber dans une attitude de toute puissance et/ou de sauvetage, d'infantilisation...
  - les comportements à éviter ou à privilégier de façon spécifique avec certaines problématiques ;
  - comprendre pour s'adapter.

### ORGANISME

Altaforma

### DURÉE

1 jour

### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/03/2029

### SUR LA FORMULE

#### Code prestation :

Présentiel : 2024-185

Distanciel : 2024-186

### COÛT DE LA FORMATION

5 940 € TTC

Hors frais formateur

### MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

# Fondamentaux de la prise en soin de la personne âgée

## Module 2 : Les fondamentaux de la gériatrie

### ORGANISME

Altaforma

### DURÉE

3 jours

### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/03/2029

### SUR LA FORMULE

**Code prestation :**  
Présentiel : 2024-187  
Distanciel : 2024-188

### COÛT DE LA FORMATION

3 065 € TTC  
Hors frais formateur

### MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

### Public

Tout professionnel exerçant auprès des personnes âgées, notamment ceux nouvellement recrutés ou n'ayant pas suivi de formation récente sur les thèmes abordés.

### Objectifs

- ▶ Valoriser et donner du sens au travail auprès des personnes âgées.
- ▶ Acquérir des connaissances sur le vieillissement physique et psychique, ses conséquences sur la personne et les conduites à tenir dans les différentes situations rencontrées.
- ▶ Connaître les principales pathologies du grand âge afin de mieux prendre en charge les personnes, en repérer les répercussions physiques, psychologiques et sociales sur les actes de la vie quotidienne.
- ▶ Élaborer un plan d'action pour adapter son comportement professionnel dans le sens du respect dû à la personne âgée quelle que soit sa dépendance.
- ▶ Renforcer le travail en équipe afin de développer la globalité, la cohérence de la prise en charge et la continuité des soins.
- ▶ Intégrer une réflexion éthique et éducative dans sa démarche d'accompagnement.

### Programme

- ▶ Valoriser et donner du sens au travail auprès des personnes âgées.
- ▶ Acquérir des connaissances sur le vieillissement physique et psychique, ses conséquences sur la personne et les conduites à tenir dans les différentes situations rencontrées.
- ▶ Connaître les principales pathologies du grand âge afin de mieux prendre en charge les personnes, en repérer les répercussions physiques, psychologiques et sociales sur les actes de la vie quotidienne.
- ▶ Élaborer un plan d'action pour adapter son comportement professionnel dans le sens du respect dû à la personne âgée quelle que soit sa dépendance.
- ▶ Renforcer le travail en équipe afin de développer la globalité, la cohérence de la prise en charge et la continuité des soins.
- ▶ Intégrer une réflexion éthique et éducative dans sa démarche d'accompagnement.

# Fondamentaux de la prise en soin de la personne âgée

## Module 3 : Missions et rôles des ASH dans l'aide à la personne âgée

### Public

Tout professionnel exerçant auprès des personnes âgées, notamment ceux nouvellement recrutés ou n'ayant pas suivi de formation récente sur les thèmes abordés.

### Objectifs

- ▶ Savoir réaliser des soins (hygiène, alimentation, élimination, sommeil) et des gestes techniques (réfection des lits, hygiène des locaux) adaptés aux besoins de la personne âgée.
- ▶ Aider la personne à conserver et/ou acquérir de l'autonomie au quotidien.
- ▶ Accueillir les personnes : écouter et apporter une réponse adaptée et appropriée à la personne accueillie et à sa famille.
- ▶ Transmettre les informations liées à la réalisation du soin et alerter en cas d'anomalie par oral, par écrit pour participer à la continuité des soins.

### Programme

- ▶ Savoir réaliser des soins (hygiène, alimentation, élimination, sommeil) et des gestes techniques (réfection des lits, hygiène des locaux) adaptés aux besoins de la personne âgée :
  - définitions du « soin », représentations selon les époques, les lieux et les cultures ;
  - implication et responsabilité (humaine, juridique, social, etc.) ;
  - les besoins fondamentaux chez la personne âgée ;
  - les gestes techniques ;
  - le rapport humain pendant le soin.
- ▶ Aider la personne à conserver et/ou acquérir de l'autonomie au quotidien :
  - comprendre le schéma corporel et le schéma moteur ;
  - assurer la préservation de l'autonomie des personnes par une bonne pratique des gestes et l'implication des familles.
- ▶ Accueillir les personnes : écouter et apporter une réponse adaptée et appropriée à la personne accueillie et à sa famille
  - les familles ;
  - comment et quand communiquer ?
- ▶ Transmettre les informations liées à la réalisation du soin et alerter en cas d'anomalie par oral, par écrit pour participer à la continuité des soins :
  - les transmissions ciblées ;
  - le projet d'accompagnement personnalisé ;
  - les diagrammes de soin ;
  - les transmissions orales ;
  - l'évènement indésirable.
- ▶ Travail d'intersession
- ▶ Retour du travail d'intersession :
  - les outils de transmission et de continuité des soins : l'aspect légal, pourquoi et quand les utiliser ;
  - bilan sur le retour d'expérience, pendant le temps d'intersession, des soins et gestes techniques réalisés auprès des personnes âgées ;
  - sensibilisation à la responsabilité du soignant lors des soins : La contention, La prévention des chutes.

### ORGANISME

Altaforma

### DURÉE

3 jours

### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/03/2029

### SUR LA FORMULE

**Code prestation :**  
Présentiel : 2024-189  
Distanciel : 2024-190

### COÛT DE LA FORMATION

2 655 € TTC  
Hors frais formateur

### MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

# Fondamentaux de la prise en soin de la personne âgée

## Module 4 : Connaissance et bonne utilisation de la grille AGGIR

### Public

Tout professionnel exerçant auprès des personnes âgées, notamment ceux nouvellement recrutés ou n'ayant pas suivi de formation récente sur les thèmes abordés.

### Objectifs

- ▶ Connaître la définition, le cadre légal et l'utilité du modèle AGGIR.
- ▶ Comprendre les impacts de l'évaluation de la dépendance sur le budget de l'établissement.
- ▶ Maîtriser la méthodologie permettant une évaluation exhaustive des besoins en soins requis pour chaque résident, savoir calculer le GIR moyen pondéré (GMP), savoir classer dans la grille au bon niveau en fonction des variables.
- ▶ Savoir veiller à l'actualisation de la grille pour le patient.







### Programme

#### Jour 1

- ▶ Connaître la définition, le cadre légal et l'utilité du modèle AGGIR :
  - notions de base sur la vieillesse, l'autonomie, la dépendance, les différents accompagnements des personnes âgées
  - définition de l'AGGIR et son cadre légal
- ▶ Comprendre les impacts de l'évaluation de la dépendance sur le budget de l'établissement
  - présentation et fonctionnement des différents budgets attribués aux établissements,
  - enjeu financier des évaluations PMP et GMP sur les effectifs
- ▶ Maîtriser la méthodologie permettant une évaluation exhaustive des besoins en soins requis pour chaque résident, savoir calculer le GIR moyen pondéré (GMP), savoir classer dans la grille au bon niveau en fonction des variables :
  - les 6 groupes iso-ressources
  - connaître et maîtriser l'outil AGGIR, les variables discriminantes
  - utilisation des adverbes spontanément, correctement, habituelle et totalement
  - codifier chaque variable avec le bon adverbe
- ▶ Savoir veiller à l'actualisation de la grille pour le patient
  - rythme d'évaluation et de mise à jour de la grille AGGIR
  - analyse de la traçabilité des dossiers de soins dans la perspective de l'évaluation

#### ½ journée à distance : retour d'expérience

- ▶ Ateliers d'exercices pratiques à partir du retour d'expérience des participants :
  - chaque participant expose au groupe des cas rencontrés dans son quotidien lors de la période d'intersession. Il décrit la situation de la personne concernée ;
  - le groupe travaille sur la codification de ce cas. Puis, débriefing en groupe avec rappels de certaines notions ;
  - correction en grand groupe ;
  - la correction donne lieu à des apports cognitifs complémentaires sur le modèle AGGIR ;
  - le nombre de cas étudiés constitue un établissement fictif. Après l'évaluation de tous les cas, les participants calculent individuellement le GMP de l'établissement fictif.

	<b>ORGANISME</b>
	Altaforma
	<b>DURÉE</b>
	1,5 jour
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 10/03/2029
	<b>SUR LA FORMULE</b>
	<b>Code prestation :</b> Présentiel : 2024-191 Distanciel : 2024-192
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	1 305 € TTC Hors frais formateur
	<b>MODALITÉ</b>
	Présentiel ou distanciel

# Gestion de la violence des jeunes accueillis



### ORGANISME

Ethicare Formation



### DURÉE

2 jours



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/03/2029



### SUR LA FORMULE

#### Code prestation :

Présentiel : 2024-173

Distanciel : 2024-174



### COÛT DE LA FORMATION

2 100 € TTC

Hors frais formateur



### MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

### Public

Tout professionnel exerçant auprès des jeunes accueillis.

### Objectifs

- ▶ Actualiser les connaissances sur le développement psychique de l'enfant et adolescent.
- ▶ Établir un vocabulaire commun pour faciliter l'engagement dans la démarche pédagogique proposée et identifier les différentes situations d'agressivité et de violence des jeunes afin de comprendre son évolution.
- ▶ Identifier les facteurs favorisant l'émergence et la récurrence des actes d'agressivité et de violence et repérer les signes d'escalade.
- ▶ Maîtriser les techniques de désescalade et de gestion de crise.
- ▶ Proposer des stratégies alternatives.
- ▶ Justifier l'utilisation de la contention en dernier recours en respectant les principes éthiques et réglementaires.
- ▶ Se protéger en tant que professionnel et gérer son stress.

### Programme







#### Jour 1

- ▶ Développement de l'enfant et de l'adolescent : phase diagnostique.
- ▶ Décrypter l'agressivité : comprendre et analyser les évolutions :
  - définition des concepts d'agressivité, de violence, de malveillance, d'agitation et de stress ;
  - leurs différentes formes d'expression ;
  - typologies de l'agressivité ;
  - l'évolution de l'agressivité : impacts sociétaux et médiatiques ;
  - impact des transformations sociales ;
  - influence des milieux scolaires et institutionnels ;
  - influence des médias et évolutions numériques.
- ▶ Déclencheurs et signes d'escalade : une analyse précise :
  - déclencheurs de l'agressivité chez les jeunes : facteurs individuels et contextuels ;
  - les signes avant-coureurs : détection des comportements inquiétants ;
  - les mécanismes de défense et réactions : comprendre les réponses psychologiques.

#### Jour 2

- ▶ Désescalade et gestion de crise : techniques et pratiques :
  - stratégies individuelles pour apaiser les comportements agressifs ;
  - techniques immédiates de désescalade : approches verbales et physiques ;
  - communication non violente ;
  - gestion de crise : protocoles et interventions efficaces ;
  - stratégies collectives pour une réponse cohérente au sein de l'équipe ;
  - adaptation des stratégies aux différents profils de jeunes.
- ▶ Contenance et contention.
- ▶ Protection professionnelle et gestion du stress : techniques pour un bien-être durable :
  - techniques de protection personnelle ;
  - gestion du stress et des émotions ;
  - maintien de l'équilibre émotionnel.

# Gestion du stress en situation professionnelle

	<b>ORGANISME</b>
	Formavenir Performances
	<b>DURÉE</b>
	3 jours (2 + 1)
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 13/08/2029
	<b>SUR LA FORMULE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2025-192
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	3 210 € TTC Hors frais formateur
	<b>MODALITÉ</b>
	Présentiel

### Public

Tous les agents exerçant dans les établissements sanitaires, sociaux et médicaux-sociaux, y compris le personnel médical.

### Objectifs

- ▶ Savoir appréhender les situations de stress et les gérer de façon professionnelle.
- ▶ Connaître les processus corporels et psychologiques du stress.
- ▶ Savoir mobiliser des outils pour mieux gérer son stress.
- ▶ Identifier son propre stress et ses mécanismes.
- ▶ Savoir repérer les différentes phases du stress.
- ▶ Prendre conscience de ses comportements.
- ▶ Identifier ses freins aux changements.
- ▶ Mobiliser des outils pour faciliter les relations de travail et agir sur son stress.
- ▶ Développer la confiance en soi.
- ▶ Apprendre à mieux communiquer en situation stressante.
- ▶ Construire des relations positives.

### Programme

#### Séquence 1 : les situations de stress et leurs effets sur soi et sur le travail

- ▶ Les représentations autour du stress.
- ▶ Définition du stress.
- ▶ Les signes de stress, les facteurs de stress en milieu professionnel.
- ▶ Les différentes étapes du stress jusqu'à l'épuisement (burn out).
- ▶ Identification des déclencheurs personnels.
- ▶ Mieux se connaître face au stress – quelles stratégies face aux situations délicates ?
- ▶ Les croyances limitantes et leurs impacts sur la gestion du stress.

#### Séquence 2 : outils pour gérer son stress de manière professionnelle

- ▶ L'incidence du stress sur la communication.
- ▶ Mieux communiquer en situation stressante : méthode DESC, OSBD, communication asser-tive.
- ▶ Atelier de relaxation de deux heures, afin d'ancrer des techniques pouvant être transpo-sables dans le quotidien professionnel voire personnel.
- ▶ Préparation de l'intersession : présentation des défis et du journal de bord.

#### Séquence 3 : ancrer les apprentissages et se projeter

- ▶ Retour sur le travail proposé en intersession.
- ▶ Outils pour faciliter les relations au travail et agir sur son stress.
- ▶ Créer un environnement professionnel ressource.
- ▶ Construction d'un plan d'action individuel.

# Gestion du stress en situation professionnelle



### ORGANISME

Santé Académie



### DURÉE

3 jours (2 + 1)



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/08/2029



### SUR LA FORMULE

Code prestation :  
2025-194



### COÛT DE LA FORMATION

3 180 € TTC  
Hors frais formateur



### MODALITÉ

Présentiel

### Public

Tous les agents exerçant dans les établissements sanitaires, sociaux et médicaux-sociaux, y compris le personnel médical.

### Objectifs

- ▶ Prendre conscience de ses comportements.
- ▶ Identifier son propre stress et ses mécanismes.
- ▶ Connaître les effets du stress sur la prise de décision.
- ▶ Mobiliser des outils pour faciliter les relations de travail et agir sur son stress.
- ▶ Identifier ses freins aux changements.
- ▶ Développer la confiance en soi.
- ▶ Apprendre à mieux communiquer en situation stressante.
- ▶ Construire des relations positives et contribuer au mieux-être collectif.

### Programme

#### Jour 1 : prendre conscience et identifier son stress

- ▶ Accueil, analyse des situations vécues comme stressantes.
- ▶ Auto-évaluations (tests validés) : repérer les manifestations physiques, psychiques et cognitives.
- ▶ Cartographie collective des stressseurs, spécificités en santé.
- ▶ Comprendre les effets du stress sur la prise de décision et les mécanismes de l'épuisement.
- ▶ Le plan d'action individualisé, fil rouge de la formation : définir ses objectifs personnels.

#### Jour 2 : expérimenter des outils et renforcer ses ressources

- ▶ Agir sur son stress et mieux réguler ses émotions : découverte par l'expérimentation d'outils psycho-corporels : respiration, pleine conscience, relaxation flash, sophrologie, yoga...
- ▶ Renforcer sa confiance en soi par la psychologie positive : exercice en sous-groupe de restructuration cognitive.
- ▶ Exercices et mises en situation de communication : PNL, écoute active, assertivité, gestion des conflits.
- ▶ Sélection des outils à tester en intersession.





#### Intersession (2 à 4 semaines)

- ▶ Mise en pratique sur le terrain des outils sélectionnés.
- ▶ « Chasse aux ressources ».

#### Jour 3 : approfondir et pérenniser la gestion du stress

- ▶ Retour d'expérience sur la pratique des outils, identification des freins au changement.
- ▶ Mutualisation des bonnes pratiques via l'intelligence collective.
- ▶ Cultiver la sérénité au quotidien : sommeil, recentrage, hygiène de vie : exercices pratiques.
- ▶ Construire des relations positives et développer une culture de soutien mutuel : jeux de rôle.
- ▶ Finalisation et engagement sur son plan d'action personnalisé.

# Identité de genre et orientation sexuelle à l'adolescence

	<b>ORGANISME</b>
	Transfaire
	<b>DURÉE</b>
	2 jours
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 18/02/2028
	<b>SUR LA FORMULE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2023-641
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	3 300 € TTC <i>Hors frais formateur</i>
	<b>MODALITÉ</b>
	Présentiel

### Public

Éducateurs et chefs de service confrontés à ces problématiques.

### Objectifs

- ▶ Recueillir et soutenir les réflexions et questionnements et attentes individuels et collectifs des participants.
- ▶ Se repérer et développer une approche préventive en santé des enfants et des adolescents.
- ▶ Définir les notions de genre et de transidentité.
- ▶ Identifier l'accompagnement pluridisciplinaire proposé en France pour les jeunes en questionnement de genre.
- ▶ Savoir accompagner un jeune en questionnement de genre et son entourage.
- ▶ Accompagner les jeunes dans ses questionnements autour de l'orientation amoureuse et/ou sexuelle.

### Programme

#### Jour 1

- ▶ Les questionnements et les attentes des participants.
- ▶ Les enjeux au niveau du développement psychoaffectif et sexuel des enfants et adolescents.
- ▶ Le lexique à connaître.
- ▶ Différencier identité de genre, expression de genre et orientation sexuelle.
- ▶ Les aspects sociétaux et éthiques.
- ▶ Organisation du réseau de prise en charge des enfants et adolescents trans en France.

#### Jour 2

- ▶ Évaluation et accompagnement des adolescents et de la famille.
- ▶ Place du professionnel : postures et mécanismes de défense.
- ▶ Outils et accompagnement des adolescents :
  - cadre législatif et sexualité chez les mineurs ;
  - outils pratiques.

# 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'utilisation 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 hypnoalgésie.
- ▶ L'accompagnement hypnotique standard et transférable en hypnose.
- ▶ Les techniques centrales d'hypnoanxiolyse et d'hypnoalgésie.
- ▶ « 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

	<b>ORGANISME</b>
	Ipnosia
	<b>DURÉE</b>
	4 jours non consécutifs (3 + 1)
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 02/04/2028
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2023-624
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	3 750 € TTC <i>Hors frais formateur</i>
	<b>MODALITÉ</b>
	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 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 « parler 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 auto-hypnose.

# Gérer son stress par l'auto-hypnose

	<b>ORGANISME</b>
	Ipnosia
	<b>DURÉE</b>
	3 jours non consécutifs (2 + 1)
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 02/04/2028
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2023-624
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	3 750 € TTC <i>Hors frais formateur</i>
	<b>MODALITÉ</b>
	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

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 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.**

# 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 de 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 dispositifs 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

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

# Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience

### ORGANISME

Déméter Santé

### DURÉE

3 jours

### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 05/01/2030

### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2025-392

### COÛT DE LA FORMATION

2 670 € TTC  
Hors frais formateur

### MODALITÉ

Présentiel

### Public

Tout public.

### Objectifs

- ▶ Repérer les facteurs d'épuisements professionnels.
- ▶ Prendre conscience de son état émotionnel.
- ▶ Comprendre les fondements de la méditation en pleine conscience, son intérêt, ses bienfaits, et ses limites.
- ▶ S'approprier des outils pour la pratique de la méditation en pleine conscience.
- ▶ Conserver ses capacités et sa maîtrise de soi par la méditation dans les situations à forte intensité et de surcharge.
- ▶ Prendre du recul et faire le point sur sa pratique professionnelle régulièrement et de façon systématique.

### Programme

#### Jour 1 : Comprendre et diagnostiquer

- ▶ Partage d'un socle commun de connaissances et gestion du stress.
- ▶ Fondamentaux de la méditation en pleine conscience.
- ▶ Stress, épuisement professionnel et neurosciences.
- ▶ Techniques de respiration régulation rapide et poursuite de la pratique guidée.

#### Jour 2 : Expérimenter et renforcer la maîtrise de soi – vivre l'instant présent

- ▶ Pratiques formelles et informelles.
- ▶ Ressources, fatigue, surcharge et auto-diagnostic.
- ▶ Régulation émotionnelle et cohérence cardiaque.

#### Jour 3 : Intégrer la pratique au quotidien et évaluer

- ▶ Initier un travail de transformation individuelle et de prise de recul systématique.
- ▶ Méthode REX et Mindful Debrief.
- ▶ Méditation longue guidée et feuille de route.
- ▶ Clôture de la formation :
  - axes de progrès ;
  - bilan des apprentissages ;
  - évaluation.

# Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience



### ORGANISME

Institut Français d'Hypnose



### DURÉE

3 jours



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 05/01/2030



### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2025-393



### COÛT DE LA FORMATION

3 555 € TTC  
Hors frais formateur



### MODALITÉ

Présentiel

### Public

Tout public.

### Objectifs

- ▶ Repérer les facteurs d'épuisements professionnels.
- ▶ Prendre conscience de son état émotionnel.
- ▶ Comprendre les fondements de la méditation en pleine conscience, son intérêt, ses bienfaits, et ses limites.
- ▶ S'approprier des outils pour la pratique de la méditation en pleine conscience.
- ▶ Conserver ses capacités et sa maîtrise de soi par la méditation dans les situations à forte intensité et de surcharge.
- ▶ Prendre du recul et faire le point sur sa pratique professionnelle régulièrement et de façon systématique.

### Programme

#### Jour 1

- ▶ Qu'est-ce que la pleine conscience ? Ses fondements, ses bienfaits, ses limites.
- ▶ L'attention au cœur de la pratique.
- ▶ Pratique de la méditation et expérience des sens.
- ▶ La pratique formelle et informelle.
- ▶ Perception du stress et prévention de l'épuisement professionnel.
- ▶ Développer la conscience du corps et des sensations.
- ▶ Pratique du scan corporel et mouvements en conscience.

#### Jour 2

- ▶ Pratique de la méditation.
- ▶ Développer la conscience du vécu émotionnel et du lien pensées, émotions, sensations.
- ▶ Pratique d'exploration.
- ▶ Cultiver la pleine conscience dans le quotidien et dans les situations stressantes.
- ▶ Pratiques et partages dans la relation à l'autre.

#### Jour 3

- ▶ Accueil, retour d'expériences des participants depuis la première session.
- ▶ -Cultiver sa présence pratique de méditation et partages.
- ▶ Changement de perspective : prendre du recul exercices, pratiques et exploration.
- ▶ L'autocompassion pour prendre soin de soi.
- ▶ Bilan de la formation.

# Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire



### ORGANISME

École des soins palliatifs  
Jeanne Garnier



### DURÉE

3 jours



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/10/2029



### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2025-304



### COÛT DE LA FORMATION

4 200 € TTC  
Hors frais formateur



### MODALITÉ

Présentiel

### Public

Ensemble des agents intervenant auprès des personnes en fin de vie ou atteintes d'une maladie grave, potentiellement mortelle, exerçant en secteur sanitaire, social et médico-social.

### Objectifs

- ▶ Définir les soins palliatifs, repérer et anticiper les situations palliatives.
- ▶ Prendre en compte le cadre légal et philosophique des soins palliatifs et intégrer une réflexion éthique dans sa pratique.
- ▶ Adapter le projet de soin dans une dynamique d'interdisciplinarité.
- ▶ Améliorer la qualité de la prise en soins : douleur, soins de confort et adaptation des soins aux besoins de la personne.
- ▶ Se repérer dans l'organisation générale des soins palliatifs.
- ▶ Adapter sa communication, tenir compte de la souffrance du malade, des proches et des soignants.
- ▶ Prendre soin de soi.

### Programme

#### Jour 1

- ▶ Identifier les représentations.
- ▶ Définir les soins palliatifs à partir de la définition de l'OMS et des représentations exprimées : soins curatifs, soins de support, soins de confort, la démarche palliative.
- ▶ Repérer précocement les patients pouvant relever de soins palliatifs et appréhender la personne dans sa globalité.
- ▶ Analyser les situations difficiles à partir des repères réglementaires et éthiques.
- ▶ Recueillir les préférences de la personne: directives anticipées, personne de confiance et advance care planning.
- ▶ Accompagner les situations difficiles : refus de soins, limitation ou arrêt de traitements.
- ▶ Prendre des décisions avec et pour le patient face à des situations complexes : respect de la volonté du patient, fonction des directives anticipées, principe de la réunion collégiale pour une prise de décision.


#### Jour 2

- ▶ Travailler en équipe interdisciplinaire : identifier le rôle de chacun face aux besoins de la personne en soins palliatifs et de ses proches.
- ▶ Comprendre la douleur, l'évaluer et proposer des méthodes pour la soulager.
- ▶ Améliorer le confort de la personne en soins palliatifs en soulageant les symptômes difficiles.


#### Jour 3


- ▶ Savoir mobiliser les différents acteurs.
- ▶ Développer ses capacités d'écoute pour mieux comprendre les besoins, les souhaits et les préoccupations des patients en soins palliatifs et de leurs proches.
- ▶ Prendre soin de sa santé physique et mentale.

# Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire


 **ORGANISME**  
Ethicare Formation

 **DURÉE**  
3 jours

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**  
Jusqu'au 07/10/2029

 **SUR LA ForMuLE**  
**Code prestation :**  
2025-302

 **COÛT DE LA FORMATION**  
2 800 € TTC  
*Hors frais formateur*

 **MODALITÉ**  
Présentiel

### Public

Ensemble des agents intervenant auprès des personnes en fin de vie ou atteintes d'une maladie grave, potentiellement mortelle, exerçant en secteur sanitaire, social et médico-social.

### Objectifs

- ▶ Définir les soins palliatifs et l'accompagnement de fin de vie.
- ▶ Comprendre l'organisation des soins palliatifs en France.
- ▶ Reconnaître une situation de fin de vie et savoir identifier les besoins d'intervention d'avis tiers.
- ▶ Appréhender le cadre législatif et éthique en fin de vie.
- ▶ Identifier les besoins du patient et de ses proches en fin de vie et comprendre ce qui fait souffrance et comment le patient cherche à s'adapter à cette souffrance.
- ▶ Optimiser les soins relationnels.
- ▶ Élaborer le projet d'accompagnement du patient.
- ▶ Développer le travail d'équipe et prendre soin de soi.

### Programme

#### Jour 1

- ▶ Cadre de référence – définitions.
- ▶ Reconnaître une situation de fin de vie.
- ▶ Cadre juridique et éthique.







#### Jour 2

- ▶ Souffrances et besoins :
  - ce qui fait souffrance ;
  - le concept de total pain ;
  - évaluation des symptômes d'inconfort ;
  - modalités d'adaptation psychologique du patient et de son entourage.
- ▶ Compétences relationnelles.
- ▶ Préparation du travail d'intersession.

#### Jour 3

- ▶ Analyse des travaux d'intersession.
- ▶ Projet d'accompagnement.
- ▶ Prendre soin de soi.

# Les premiers secours en santé mentale

	<b>ORGANISME</b>
	INFIPP
	<b>DURÉE</b>
	2 jours
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 05/01/2030
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2025-384
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	2 600 € TTC <i>Hors frais formateur</i>
	<b>MODALITÉ</b>
	Présentiel

## Module 1 : PSSM standard

### Public

Tout public (hormis les professionnels soignants en santé mentale).







### Objectifs

- ▶ Acquérir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale.
- ▶ Mieux appréhender les différents types de crises en santé mentale.
- ▶ Développer des compétences relationnelles : écouter sans jugement, rassurer et communiquer de l'information.
- ▶ Tester et s'approprier un plan d'action qui peut être utilisé pour apporter un soutien immédiat sur des problèmes de santé mentale.

### Programme

- ▶ Des troubles de santé mentale émergents :
  - trouble dépressif ;
  - troubles anxieux ;
  - troubles psychotiques ;
  - troubles liés à l'utilisation de substances.
- ▶ Des crises en santé mentale :
  - pensées et comportements suicidaires ;
  - attaques de panique ;
  - événements traumatiques ;
  - états psychotiques sévères ;
  - effets sévères liés à l'utilisation de l'alcool et de substances ;
  - conduites agressives.

# Les premiers secours en santé mentale

	<b>ORGANISME</b>
	INFIPP
	<b>DURÉE</b>
	2 jours
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 05/01/2030
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2025-385
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	2 680 € TTC <i>Hors frais formateur</i>
	<b>MODALITÉ</b>
	Présentiel

## Module 2 : Adolescents et jeunes majeurs

### Public

Tout public (hormis les professionnels soignants en santé mentale).

### Objectifs

- ▶ Acquérir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale.
- ▶ Mieux appréhender les différents types de crises en santé mentale.
- ▶ Développer des compétences relationnelles : écouter sans jugement, rassurer et communiquer de l'information.
- ▶ Tester et s'approprier un plan d'action qui peut être utilisé pour apporter un soutien immédiat sur des problèmes de santé mentale.

### Programme

- ▶ Des troubles de santé mentale émergents :
  - trouble dépressif ;
  - troubles anxieux ;
  - troubles psychotiques ;
  - troubles liés à l'utilisation de substances.
- ▶ Des crises en santé mentale :
  - pensées et comportements suicidaires ;
  - attaques de panique ;
  - événements traumatiques ;
  - états psychotiques sévères ;
  - effets sévères liés à l'utilisation de l'alcool et de substances ;
  - conduites agressives.

# 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

- ▶ 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.
- ▶ Engagements individuels pour anticiper et éviter les situations d'agressivité et violence/ gérer ces situations/prendre soin.

	<b>ORGANISME</b>
	Akor consulting
	<b>DURÉE</b>
	2 jours
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 01/01/2029
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2024-121
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	2 880 € TTC Hors frais formateur
	<b>MODALITÉ</b>
	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.

	<b>ORGANISME</b>
	IFSO Angers
	<b>DURÉE</b>
	2 jours
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 01/01/2029
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2024-123
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	1 660 € TTC <i>Hors frais formateur</i>
	<b>MODALITÉ</b>
	Présentiel

# Prévenir, gérer et évaluer une situation de violence

## Module 2 : Les situations de violence dans les services

	<b>ORGANISME</b> Akor consulting
	<b>DURÉE</b> 3 jours
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b> Jusqu'au 01/01/2029
	<b>SUR LA ForMuLE</b> <b>Code prestation :</b> 2024-122
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b> 4 680 € TTC Hors frais formateur
	<b>MODALITÉ</b> 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 de qualité aux patients et aux aidants ;
  - les postures professionnelles adaptées/la posture ;
  - les 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

	<b>ORGANISME</b>
	IFSO Angers
	<b>DURÉE</b>
	3 jours
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 01/01/2029
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2024-124
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	2 490 € TTC Hors frais formateur
	<b>MODALITÉ</b>
	Présentiel

### Public

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

### 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 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.



# PSYCHIATRIE : AMÉLIORER 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

Jusqu'au 04/08//2028

### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2023-689

### COÛT DE LA FORMATION

3 150 € TTC  
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

Jusqu'au 04/08/2028

### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2023-683

### COÛT DE LA FORMATION

4 200 € TTC  
Hors frais formateur

### 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

Jusqu'au 04/08/2028

### COÛT DE LA FORMATION

3150 €  
Hors frais formateur

### 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 connaissances.
- ▶ 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 existant au niveau national.

# 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-agressifs, hétéro-agressifs, 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

	<b>ORGANISME</b>
	AFAR
	<b>DURÉE</b>
	3 jours non consécutifs (2 + 1)
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 11/12/2027
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2023-495
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	3 480 € TTC <i>Hors frais formateur</i>
	<b>MODALITÉ</b>
	Présentiel

### Public

AS, IDE, cadre de santé, tout autre professionnel impliqué 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.**

# 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.**

# Stratégie d'accompagnement et interventions spécifiques auprès d'adultes avec troubles sévères du spectre de l'autisme en établissement

### ORGANISME

FEDI Formation

### DURÉE

4 jours

### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 18/02/2028

### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2023-629

### COÛT DE LA FORMATION

4 320 € TTC  
Hors frais formateur

### MODALITÉ

Présentiel

### Public

Tous professionnels d'une même équipe travaillant auprès d'adultes présentant des troubles sévères du spectre de l'autisme (TSA).

### Objectifs

- ▶ Prendre en compte l'environnement institutionnel et de vie des personnes présentant un TSA sévère.
- ▶ Connaître et avoir la capacité de mettre en place des évaluations formelles et informelles adaptées en fonction de l'activité évaluée.
- ▶ Savoir analyser et comprendre les résultats de l'évaluation.
- ▶ Définir les besoins spécifiques des usagers présentant des TSA sévères à la suite de l'évaluation.
- ▶ Prendre en compte les besoins spécifiques des résidents dans l'élaboration du projet d'accompagnement personnalisé.
- ▶ Créer et mobiliser les outils adaptés aux usagers.
- ▶ Savoir analyser et évaluer ses pratiques afin de les réajuster si besoin.

### Programme

- ▶ Organisation de l'espace, activités indépendantes, activités d'apprentissage, etc.
- ▶ Prévisibilité dans le temps, schémas journaliers, schémas d'activités indépendantes et schémas d'activités autonomes.
- ▶ Le niveau d'autonomie et la compréhension de la personne présentant un TSA.
- ▶ L'apprentissage d'un moyen de communication expressive (CAA).
- ▶ L'individualisation des stratégies éducatives et les aides visuelles.
- ▶ L'individualisation du projet éducatif portant sur : communication expressive et réceptive.
- ▶ Aptitudes dans le domaine des activités éducatives ou du travail, comportements, relations sociales, autonomie, loisirs.
- ▶ Adapter l'environnement.
- ▶ Utiliser des grilles d'évaluations informelles Analyser les résultats.
- ▶ Mettre en œuvre une structuration spatiale et une structuration temporelle.
- ▶ Les systèmes de communication.
- ▶ Analyser une situation de communication pour une personne présentant un TSA.
- ▶ Élaborer une grille d'évaluation.
- ▶ Procéder à la cotation.
- ▶ Choisir le système en fonction des résultats.

# Stratégie d'accompagnement et interventions spécifiques auprès d'adultes avec troubles sévères du spectre de l'autisme en établissement

### ORGANISME

Marielle Leseq

### DURÉE

4 jours

### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 18/02/2028

### SUR LA ForMuLE

**Code prestation :**  
2023-630

### COÛT DE LA FORMATION

7 800 € TTC  
*Hors frais formateur*

### MODALITÉ

Présentiel

### Public

Tous professionnels d'une même équipe travaillant auprès d'adultes présentant des troubles sévères du spectre de l'autisme (TSA).







### Objectifs

- ▶ Savoir définir ce que sont les Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA) – Rappels.
- ▶ Savoir décrire le fonctionnement et les particularités d'un adulte avec TSA.
- ▶ Connaître les outils d'évaluation psycho-éducatives et focus sur l'outil EFI-RÉ (Évaluation des compétences Fonctionnelles pour l'Intervention auprès d'adolescents et d'adultes).
- ▶ Connaître les méthodes d'accompagnement des adultes TSA suivant les dernières recommandations de bonne pratique de la Haute Autorité de Santé (HAS).

### Programme

- ▶ Présentation des connaissances à jour sur les TSA.
- ▶ Atelier immersif sur le fonctionnement d'une personne TSA.
- ▶ Présentation des particularités cognitives, sensorielles, émotionnelles et de communication des personnes avec TSA sévère.
- ▶ Outils d'évaluation psycho-éducative.
- ▶ Panorama et focus pratique avec atelier sur l'EFI-ré, et les grilles d'analyse fonctionnelle des troubles du comportement.
- ▶ Stratégies pour la prévention de l'apparition de comportements - problèmes.
- ▶ Présentation des recommandations de la HAS pour l'accompagnement des adultes TSA et les principes d'intervention liés : structuration, compensation et apprentissage/ maintien des acquis.
- ▶ Atelier sur l'application de ces principes (structuration des activités, utilisation de supports visuels, techniques d'apprentissage).
- ▶ Outils de mesure de comportement liés : grilles de suivi pour ajuster et homogénéiser les pratiques aux besoins des personnes accompagnées.

# Travail de nuit

	<b>ORGANISME</b>
	Déméter Santé
	<b>DURÉE</b>
	3 jours
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 25/02/2030
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2025-554
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	2 670 € TTC Hors frais formateur
	<b>MODALITÉ</b>
	Présentiel

### Public

Tous professionnels, dont les professionnels médicaux, travaillant la nuit ou qui serait amenés à travailler la nuit dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

### Objectifs

- ▶ Acquérir et développer les connaissances spécifiques : la physiologie du sommeil, les règles d'hygiène de vie adaptées, la gestion du stress lié.
- ▶ Appréhender les impacts sur sa qualité de vie.
- ▶ Adapter ses comportements aux besoins des patients/résidents.
- ▶ Faire face aux situations difficiles.
- ▶ Appréhender les différents aspects de la communication afin de renforcer et de favoriser cette dernière.
- ▶ Savoir identifier et appliquer les éléments de sécurisation de l'établissement.
- ▶ Cerner les responsabilités du travailleur de nuit.
- ▶ Identifier des axes d'amélioration en vue de maintenir la qualité du travail de nuit.

### Programme

#### Jour 1 - Exercer la nuit : se préserver pour bien travailler la nuit :

- ▶ Les spécificités du travail de nuit. Les enjeux et les difficultés liés au travail de nuit dans la FPH.
- ▶ Chronologie et physiologie du sommeil.
- ▶ Impacts du travail de nuit sur la santé et la qualité de vie.
- ▶ Hygiène de vie du professionnel de nuit (sommeil/siestes, diététique, repas, récupération, gestion du stress...).

#### Jour 2 - Accompagner la nuit : répondre aux besoins des usagers et sécuriser les situations :

- ▶ Les soins / accompagnements nocturnes bienveillants : repères et priorités.
- ▶ La communication de nuit : posture relationnelle et communication apaisante.
- ▶ Les situations difficiles la nuit.
- ▶ Les urgences la nuit (décider, prioriser, alerter dans son périmètre et selon les contraintes).
- ▶ Les transmissions écrites et orales : pertinence, hiérarchisation, continuité des soins / accompagnement.

#### Jour 3 - Organiser et sécuriser la nuit : transfert des compétences, le travail de nuit en situation réelle

- ▶ L'organisation du travail de nuit.
- ▶ Sécurisation de l'établissement (accès, rondes, points sensibles, protections, procédures).
- ▶ Les responsabilités du professionnel de nuit (devoirs/obligations et limites selon l'établissement).
- ▶ Les événements indésirables : repérer, déclarer et documenter un événement indésirable.
- ▶ Axes d'amélioration et plan d'action.
- ▶ Clôture et évaluation de la formation.

# 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.**

# 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 événement 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 soins de soi : les traumatismes des soignants.

# Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter

	<b>ORGANISME</b>
	INFOR Santé
	<b>DURÉE</b>
	2 jours consécutifs
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 01/01/2028
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2023-477
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	2 200 € TTC Hors frais formateur
	<b>MODALITÉ</b>
	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 soins de soi : les traumatismes des soignants.





# Axe 3

Offre  
personnel  
médical



## Sommaire axe 3 Offre personnel médical

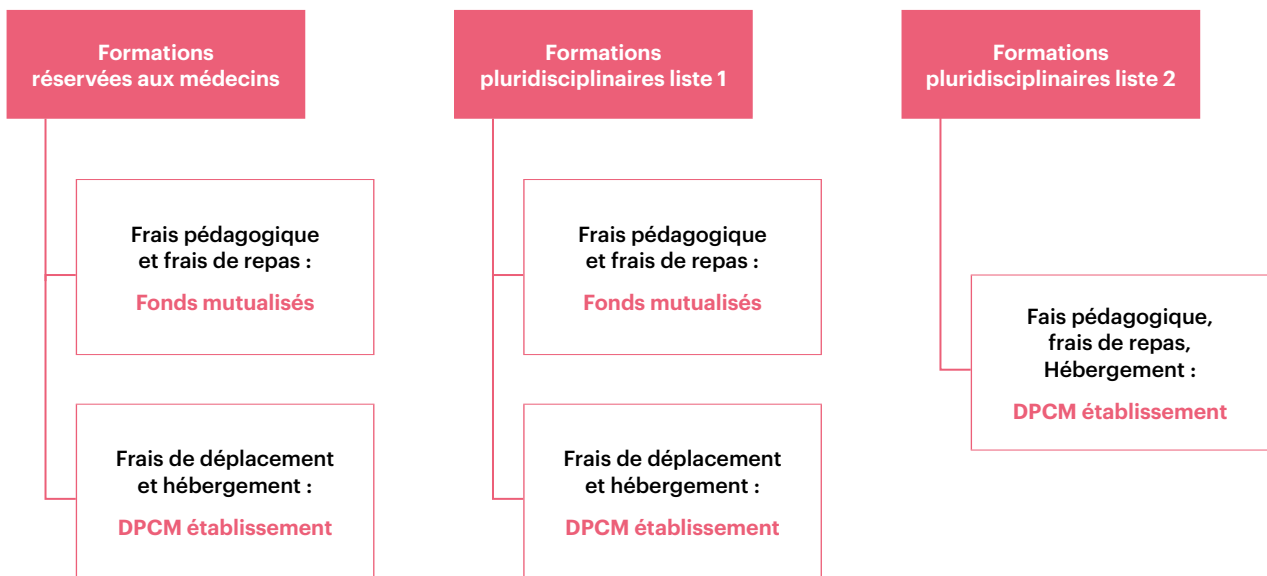
• L'offre de formation de l'ANFH pour les médecins .....	154
• Accompagnement à la fin de carrière et préparation à la retraite des praticiens – Formavenir performances .....	155
• Accompagnement à la fin de carrière et préparation à la retraite des praticiens – REOR FSP .....	156
• Le français pour les médecins peu francophones : Améliorer son français écrit et oral .....	157
• Entretien professionnel annuel des médecins – Formaction partenaires .....	158
• Entretien professionnel annuel des médecins – Formavenir performances .....	159
• Entretien professionnel annuel des médecins – Grieps .....	160
• Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits .....	161
Module 1 : Être médecin et manager une équipe médico-soignante – Adopale-Oresys .....	161
Module 1 : Être médecin et manager une équipe médico-soignante – Antidote expertise .....	162
Module 1 : Être médecin et manager une équipe médico-soignante – Formavenir performances .....	163
Module 2 : Comment prévenir et faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ? – Adopale-Oresys ..	164
Module 2 : Prévention et gestion des situations conflictuelles – Antidote expertise .....	165
Module 2 : Prévention et gestion des situations conflictuelles en établissement de santé – Formavenir performance .....	166
• Parcours manager médical .....	167
• Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose .....	168
Module 1 : Diagnostic – Formavenir performances .....	168
Module 2 : Prise en charge – Formavenir performances .....	169
• Formations pluridisciplinaires ouvertes aux médecins .....	170

# 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 (cf fiches programme pages suivantes)  
et
- ▶ une **offre de formation pluridisciplinaire** permettant d'ouvrir les échanges de pratiques au-delà des métiers (cf listes 1 et 2, précisées après les fiches programme).

**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.**



# Accompagnement à la fin de carrière et préparation à la retraite des praticiens



### ORGANISME

Formavenir Performances



### DURÉE

3,5 jours



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 04/01/2030



### SUR LA ForMuLE

**Code prestation :**  
2025-386



### COÛT DE LA FORMATION

4 600 € TTC  
*Hors frais formateur*



### MODALITÉ

Présentiel

### Public

Praticiens hospitaliers et praticiens contractuels.

### Objectifs

- ▶ Comprendre les enjeux administratifs et juridiques de leur fin de carrière.
- ▶ Construire un projet de fin de carrière actif et épanouissant.
- ▶ Gérer les enjeux psychosociaux et émotionnels du départ à la retraite.
- ▶ Réaliser un bilan personnel en ciblant les démarches à accomplir.

### Programme

#### Jour 1 : Comprendre les enjeux et les démarches préparatoires

- ▶ Les représentations sur la retraite.
- ▶ Les 4 dimensions de l'anticipation.
- ▶ Les différents statuts (hospitalier, libéral, contractuel).
- ▶ Le changement de statut, les règles et les démarches administratives.
- ▶ Le système français des retraites.

#### Jour 2 :

- ▶ Les différentes étapes psychologiques du passage à la retraite.
- ▶ L'arrêt de l'activité professionnelle.
- ▶ La perte de statut : les impacts sur l'identité professionnelle et les impacts sociaux.
- ▶ Stratégies de gestion et anticipation.
- ▶ Panorama des options de continuation de carrière.
- ▶ Panorama d'opportunités qui permettent de maintenir une vie active et épanouissante.
- ▶ Réflexion sur son parcours : valeurs, motivations, compétences transférables.
- ▶ Présentation du travail d'intersession.

#### Jour 3 : Le projet de vie à la retraite

- ▶ Maintenir le sentiment d'utilité.
- ▶ Préserver l'équilibre de vie.
- ▶ Gérer le stress et l'adaptation.
- ▶ Maintenir et développer son réseau social.
- ▶ Les aspects juridiques liés aux droits de succession et à la transmission du patrimoine.

#### Jour 4 matin : Mise en route de mon projet retraite

- ▶ Maintenir le sentiment d'utilité.
- ▶ Présentation des projets.
- ▶ Plan d'action personnalisé.
- ▶ Cartographie des ressources et des freins.

**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.**

# Accompagnement à la fin de carrière et préparation à la retraite des praticiens

### ORGANISME

REOR FSP

### DURÉE

3,5 jours

### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 04/01/2030

### SUR LA FORMULE

Code prestation :  
2025-387

### COÛT DE LA FORMATION

4 742 € TTC  
Hors frais formateur

### MODALITÉ

Présentiel

### Public

Praticiens hospitaliers et praticiens contractuels.

### Objectifs

- ▶ Appréhender les enjeux psychosociaux et émotionnels du départ à la retraite.
- ▶ Comprendre et sécuriser les dimensions administratives, juridiques et économiques de la fin de carrière et anticiper les démarches à effectuer.
- ▶ Construire son projet de fin de carrière actif et épanouissant, intégrant les possibilités d'évolution ou de poursuite d'activité.
- ▶ Réaliser un bilan personnel approfondi et élaborer sa feuille de route individuelle (projet de fin de carrière et démarches administratives).

### Programme

#### Jour 1 : Aspects démographiques, sociaux, psychologiques de la retraite

- ▶ Représentations de la retraite, données démographiques et sociales, impacts psychologiques et sociaux, notion d'âge et de vieillissement.
- ▶ Bilan personnel (zones de vulnérabilité, besoins, valeurs, équilibre de vie) et piliers d'un bon vieillissement.

#### Jour 2 : Anticiper les démarches administratives

- ▶ Statuts et régimes de retraite des praticiens (régime général / IRCANTEC, SRE/RAFP, CAR-MF), calendrier des démarches.
- ▶ Anticiper les démarches administratives.
- ▶ Dimension financière et économique de la retraite.
- ▶ Bilan personnel (suite).
- ▶ Intersession.

#### Jour 3 : Jeter les bases/amorcer son projet de vie

- ▶ Partage des retours d'enquête de l'intersession.
- ▶ Dispositifs de fin de carrière et cumul emploi-retraite.
- ▶ Prévenir la baisse des revenus : aspects économiques et juridiques.
- ▶ Réussir sa dernière partie de carrière.

#### Jour 4

- ▶ Élaboration du projet de fin de carrière et de la troisième vie : temps, projets personnels, engagements, vie sociale et familiale.
- ▶ Construction de la feuille de route personnelle : scénarios de fin de carrière et de retraite, priorisation des actions à court et moyen terme.

**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



### 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



### MODALITÉ

Blended-learning en classe  
inversée

### Deux parcours certifiants :

**Passage du niveau A2 au niveau B1 / Passage du niveau B1 au niveau B2**  
*Niveaux de maîtrise d'une langue déterminé par le Cadre Européen de Référence pour les Langues (CECRL).*

### 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.**

**Financement des frais pédagogiques sur les fonds mutualisés DPCM**

# 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.**

# 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 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

- ▶ 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

## 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.**



### 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

# Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits

## 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.**


 **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

# 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.

### 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 bienveillance 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<sup>ère</sup> intention selon les recommandations de la HAS ;
  - prescrire pour les professionnels concernés, les examens complémentaires de 2<sup>nd</sup> 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

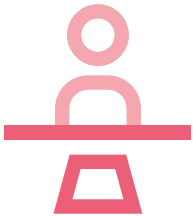
- ▶ Prendre en charge, orienter et suivre :
  - connaître et identifier les niveaux de prise en charge graduée au sein de la filière (proximité, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> recours), orienter à bon escient en évitant les sur et les sous adressages.
- ▶ Établir une stratégie thérapeutique globale 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<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> 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 charge 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.**

# Formations pluridisciplinaires ouvertes aux médecins



### Liste 1 : Formations pluridisciplinaires prises en charge selon les conditions suivantes :

#### • Frais pédagogiques et frais de repas sur des fonds mutualisés

#### • Frais de déplacement et d'hébergement sur les fonds DPCM de l'établissement

- ▶ Améliorer la communication dans la relation soignant / soigné / famille / proche
- ▶ Animer une formation à distance
- ▶ Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale
- ▶ Communication thérapeutique : améliorer sa communication dans la relation de soin
- ▶ Découvrir les enjeux et évoquer le don d'organes et de tissus
- ▶ Développer la cohésion d'équipe.
- ▶ Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail
- ▶ Evaluer et orienter les personnes à risque suicidaire
- ▶ Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs
- ▶ Intervenir dans une démarche palliative pluridisciplinaire
- ▶ Parcours Manageurs hospitaliers volet 1
  - Appréhender l'évolution de l'environnement hospitalier ;
  - Fédérer, motiver, valoriser, déléguer ;
  - Prendre soin de soi et du collectif, gérer les relations, démarche QVCT
  - Accompagner le changement, gérer les projets.
- ▶ Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH : comprendre, repérer les situations de violences sexistes sexuelles et orienter les victimes
- ▶ Travailler avec l'intelligence artificielle

### Liste 2 : Formations pluridisciplinaires à prendre en charge sur les fonds DPCM de l'établissement (Frais pédagogiques, frais de repas et frais d'hébergement)

- ▶ Bienveillance, de l'intention à la pratique.
- ▶ Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en EHPAD et en USLD.
- ▶ Droits des patients et des résidents.
- ▶ Parcours Manageurs hospitaliers Volet 2
- ▶ Premiers secours en santé mentale
- ▶ Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales
- ▶ Travail de nuit







# Dispositifs thématiques

## Sommaire dispositifs thématiques

• <b>Dispositif 4C : Des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière</b> .....	<b>178</b>
• <b>Accompagnement à la mise en œuvre de la qualité de vie au travail</b> .....	<b>180</b>
Dispositif Égalité professionnelle .....	181
• <b>Accompagnement à la mise en œuvre des GTSMS</b> .....	<b>182</b>
• <b>Accompagnement à la mise en place et au suivi de la démarche d'évaluation de la qualité des ESSMS</b> .....	<b>184</b>
• <b>Accompagnement RH</b> .....	<b>186</b>
Dispositif entretien professionnel .....	188
La fixation des objectifs / indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent – Arthur Hunt - Evocare .....	189
La fixation des objectifs / indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent – Capitan .	190
La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel – Arthur Hunt - Evocare .....	191
La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel – Capitan .....	192
La conduite de l'entretien professionnel – Arthur Hunt - Evocare .....	194
La conduite de l'entretien professionnel – Capitan .....	195
La préparation d'un entretien professionnel délicat – Arthur Hunt - Evocare .....	196
La préparation d'un entretien professionnel délicat – Capitan .....	197
• <b>Dispositif Intégrer l'intelligence artificielle dans les établissements</b> .....	<b>198</b>
• <b>Parcours managers</b> .....	<b>200</b>
Parcours managers – Les fondamentaux du management hospitalier – Excellens formation .....	200
Parcours managers – Les fondamentaux du management hospitalier – Santé académie .....	201
Parcours managers : développer un management participatif pour mieux travailler ensemble – Excellens formation .....	202
Parcours managers : développer un management participatif pour mieux travailler ensemble – OPENCO ACADEMIE .....	203
• <b>Parcours pour les encadrants de la FPH</b> .....	<b>204</b>
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public – Formavenir Performances .....	204
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public – Grieps .....	205
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH – Formavenir Performances .....	206
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH – Grieps .....	207
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : communication et accompagnement du changement – Formavenir Performances .....	208
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : communication et accompagnement du changement – Grieps .....	209
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : éthique et posture de l'encadrant – Formavenir Performances .....	210
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : éthique et posture de l'encadrant – Grieps .....	211
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : gestion des situations difficiles – Formavenir Performances	212
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : gestion des situations difficiles – Grieps .....	213
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : gestion et conduite de projet – Formavenir Performances ..	214
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : gestion et conduite de projet – Grieps .....	215
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : gestion du temps de travail – Formavenir Performances .....	216
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : gestion du temps de travail – Grieps .....	217
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : du manager au leader – Formavenir Performances .....	218

## Sommaire dispositifs thématiques

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : du manager au leader – Grieps .....	219
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : le management à distance – Formavenir Performances .....	220
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : le management à distance – Grieps .....	221
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : le management intergénérationnel – Formavenir Performances .....	222
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : le management intergénérationnel – Grieps .....	223
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : manager les compétences – Formavenir Performances .....	224
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : manager les compétences – Grieps .....	225
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : optimiser son temps de travail – Formavenir Performances .....	226
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : optimiser son temps de travail – Grieps .....	227
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : la qualité dans la FPH – Formavenir Performances .....	228
Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : la qualité dans la FPH – Grieps .....	229
<b>• Prévention des Risques liés à l'Activité Physique dans les établissements Sociaux et médico-Sociaux – Accompagnement à La Mobilité (PRAPS ALM) .....</b>	<b>230</b>
<b>• PRAP2S – Accompagnement à La Mobilité (PRAP 2S ALM) .....</b>	<b>231</b>
Module 1 : Piloter une démarche PRAP 2S en établissement – COMPETENCES PREVENTION .....	231
Module 1 : Piloter une démarche PRAP 2S en établissement – GIP FTLV NANCY .....	232
Module 2 : Formation acteur PRAP 2S ALM Niveau 1 : Formation initiale acteur PRAP 2S ALM – COMPETENCES PREVENTION .....	233
Module 2 : Formation acteur PRAP 2S ALM Niveau 1 : Formation initiale acteur PRAP 2S ALM – GIP FTLV NANCY .....	234
Module 2 : Formation acteur PRAP 2S ALM Niveau 2 : Formation MAC / Recyclage des acteurs PRAP 2S ALM – COMPETENCES PREVENTION .....	235
Module 2 : Formation acteur PRAP 2S ALM Niveau 2 : Formation MAC / Recyclage des acteurs PRAP 2S ALM – GIP FTLV NANCY .....	236
Module 3 : Formation de formateur PRAP 2S ALM Niveau 1 : Formation initiale de formateur PRAP 2S ALM – COMPETENCES PREVENTION .....	237
Module 3 : Formation de formateur PRAP 2S ALM Niveau 1 : Formation initiale de formateur PRAP 2S ALM – GIP FTLV NANCY .....	238
Module 3 : Formation de formateur PRAP 2S ALM / Niveau 2 : Formation de mise à jour des compétences de formateur PRAP 2S – COMPETENCES PREVENTION .....	239
Module 3 : Formation de formateur PRAP 2S ALM / Niveau 2 : Formation de mise à jour des compétences de formateur PRAP 2S – GIP FTLV NANCY .....	240
<b>• Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique hospitalière .....</b>	<b>241</b>
Module 1 : Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH .....	241
Module 2 : Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes – Formavenir performances .....	242
Module 2 : Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes – Groupe EGAE .....	243
Module 3 : Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement – Formavenir performances .....	244
Module 3 : Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement – Groupe EGAE .....	245
<b>• Dispositif d'accompagnement et de reconversion professionnelle RECOPRO à destination des agents .....</b>	<b>246</b>
<b>• Dispositif RSE &amp; écoconception des soins .....</b>	<b>248</b>

## Dispositifs thématiques



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

Mise à jour en juin 2026

Formations	Durée	Type de contenu	Modalité d'inscription
Compétences clés et savoirs de base Comprendre, repérer, agir face aux situations d'illettrisme	2h45	Formation e-learning	Libre accès
Dispositif 4C ANFH : Mieux comprendre et agir en établissement pour développer les compétences clés des agents	10 min	Vidéos	Libre accès
Égalité professionnelle femmes/hommes	30 min	Formation e-learning	Inscription institutionnelle
Cybermalveillance	1h40	Formation e-learning	Inscription institutionnelle
Les fondamentaux de la laïcité	2h15	Formation e-learning	Inscription institutionnelle
La laïcité, au quotidien	30 min	Formation e-learning	Inscription institutionnelle
La laïcité, ma responsabilité	15 min	Formation e-learning	Inscription institutionnelle
Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH	1h15	Formation e-learning	Inscription institutionnelle
Qualité de vie au travail (QVT)	1h30	Formation e-learning	Inscription institutionnelle
Se préparer à la gestion de crise	2h	Formation e-learning	Inscription institutionnelle
RGPD : acquérir les bons réflexes	30 min	Formation e-learning	Inscription institutionnelle
Cybersécurité dans les ESMS (Établissements Sociaux et Médicaux Sociaux)	30 min	Formation e-learning	Inscription institutionnelle
Découvrir l'IA générative	1h	Formation e-learning	Inscription institutionnelle
Eco-gestes en milieu hospitalier : adoptons les bons réflexes !	3 min 29	Capsule pédagogique	Libre accès

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



### ORGANISME

ENVERGURE / Réseau des GRETA



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Juin 2029



### MODALITÉ

Présentiel

### 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 .

**Pour tout complément d'information, contactez Stéphanie About, conseillère formation, 01 53 52 84 96, [s.about@anfh.fr](mailto:s.about@anfh.fr).**

# Dispositifs thématiques

## Public

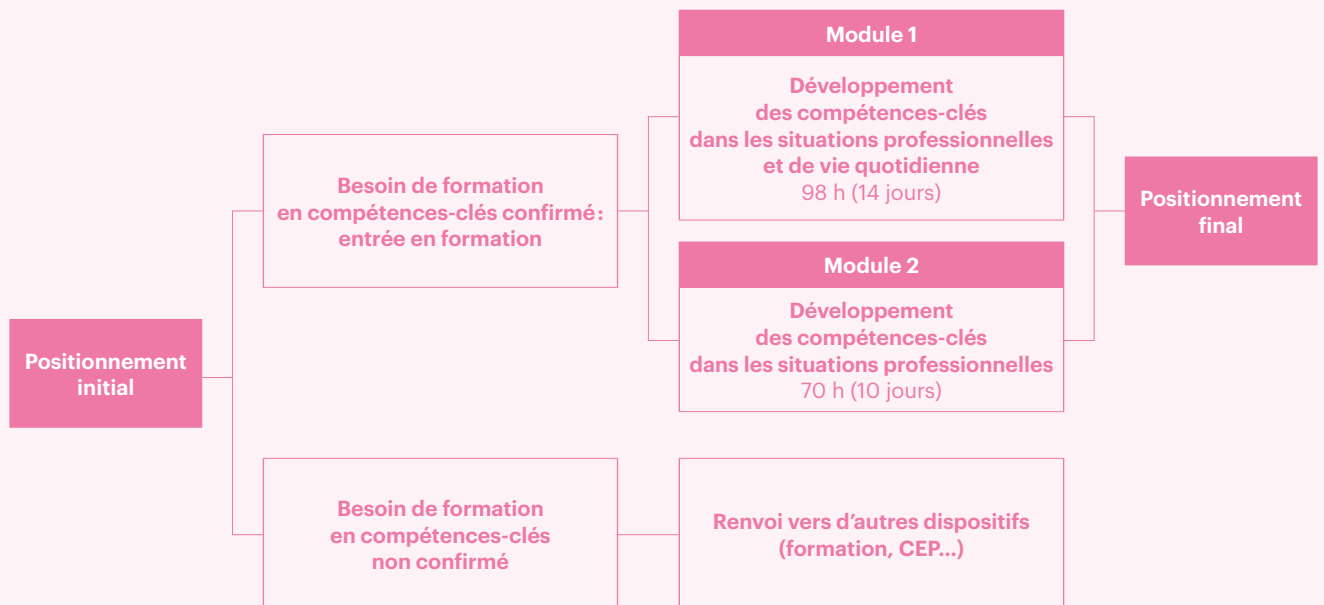
Tout agent occupant un métier de 1<sup>er</sup> niveau de qualification ayant besoin de développer ses savoirs de base et compétences clés pour un projet :

- ▶ 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 à la mise en œuvre de la qualité de vie au travail



### ORGANISME

En cours d'attribution



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

En cours d'attribution



### COÛT DE LA FORMATION

Consultables sur l'outil la ForMuLe  
Pris en charge sur des crédits mutualisés ANFH dans la limite des fonds disponibles



### MODALITÉ

Présentiel et/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.

L'Anfh continue de soutenir les établissements sur cette thématique centrale pour améliorer le bien-être des agents au travail, l'attractivité et le bon fonctionnement des établissements de la fonction publique hospitalière et, in fine, la prise en charge de l'utilisateur.

Accessible à tous les établissements adhérents, l'offre QVT est basée sur les 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.

Elle est structurée en 3 phases :

### 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) disponible sur la plateforme [e-formations-anfh.fr](https://e-formations-anfh.fr)
  - 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

### 2. Exploration

- ▶ **Le baromètre social** : l'Anfh propose gratuitement aux établissements adhérents qui le souhaitent une plateforme permettant de réaliser un état des lieux du climat social de l'établissement grâce à une enquête principale et des questionnaires annexes. Les questionnaires balayent les différents champs 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

### 3. Accompagnement et formation

- ▶ Diagnostic et/ou accompagnement des établissements à la définition et mise en œuvre d'une politique QVT dans l'établissement.
- ▶ Des formations sur des thématiques spécifiques (DU-PAPRIACT, pratiques managériales ou encore les espaces de discussion sur le travail...).

## Dispositif Égalité professionnelle



### ORGANISME

Santé Académie  
Formavenir Performances



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/06/2029



### COÛT DE LA FORMATION

Consultables sur l'outil la ForMuLe  
Pris en charge sur des crédits mutualisés ANFH dans la limite des fonds disponibles



### MODALITÉ

Présentiel et/ou distanciel

La qualité de vie au travail englobe les initiatives visant à améliorer les conditions de travail. L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018 a permis d'engager une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle dans les établissements publics. Parallèlement, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a renforcé les obligations des établissements publics en matière d'égalité professionnelle en leur imposant d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Aussi, l'Anfh a choisi d'accompagner ses établissements adhérents à accéder à leurs obligations en proposant un dispositif de formation portant sur l'égalité professionnelle :

- ▶ **1 module e-learning** « Égalité professionnelle femmes/hommes dans la FPH » disponible sur la plateforme [e-formations.anfh.fr](https://e-formations.anfh.fr)  
Public : Ensemble des agents de la FPH  
Durée : 30 minutes
- ▶ **3 modules en présentiel ou distanciel** : « Parcours de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH ».

	Public	Durée	Déploiement
Module 1	Agent(e)s en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant	0,5 jour	En inter-établissements sur recensement suffisant Ou intra si au moins 8 agents
Module 2	Référent(e)s Égalité et/ou Diversité	2 jours	En inter-établissements sur recensement suffisant
Module 3	Agent(e)s des services RH	1 jour	En inter-établissement sur recensement suffisant

### Une enquête en ligne avec des résultats instantanés à l'issue :

- ▶ Pour réaliser un état des lieux sur l'égalité professionnelle ressentie par les agents au sein d'un établissement, une enquête « Égalité professionnelle, des clés pour agir » est disponible sur la plateforme [qvt-anfh.fr](https://qvt-anfh.fr).
- ▶ Le questionnaire est composé de :
  - 5 questions Quizz
  - une trentaine de questions sur la perception et le ressenti des répondants sur le thème de l'égalité professionnelle, organisées en 6 thèmes : l'évolution professionnelle, la diversité, l'égalité professionnelle, la conciliation vie professionnelle et vie privée, la discrimination, la politique de l'établissement.

**Contactez votre conseiller formation référent.**

# Accompagnement à la mise en œuvre des GTSMS



### ORGANISMES

Offre multi-attributaire :  
ACE SANTE  
ADOPALE



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/06/2030



### SUR LA ForMuLE

#### Code prestation :

2026-1  
2026-2  
2026-3  
2026-4  
2026-5  
2026-6  
2026-7  
2026-8



### COÛT DE LA FORMATION

En fonction du prestataire  
retenu et de la prestation  
choisie

La loi Bien Vieillir du 8 avril 2024 introduit les **Groupements Territoriaux Sociaux et Médico-Sociaux (GTSMS)**, qui redéfinissent en profondeur l'organisation du secteur médico-social public.

Fin 2025, chaque établissement a dû adhérer à un GTSMS ou à un GHT ; une période transitoire jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2028, est prévue.

Par ailleurs, à l'issue de la première année, le directeur général de chaque ARS, ainsi que les présidents des conseils départementaux de la région doivent publier la liste des GTSMS retenus.

L'Anfh accompagne ses adhérents grâce à un dispositif sur mesure créé sur une pédagogie flexible basée sur les principes de la méthodologie agile.

La démarche inclut diagnostic partagé, cadrage clair, capitalisation collective, ajustements selon l'évolution et des temps d'intersessions pour tester voire valider les orientations validées.

**Si vous êtes intéressé par cet accompagnement, contactez votre conseiller formation référent.**

## MODULE 1 METTRE EN OEUVRE LE GTSMS : LES ÉTAPES CLÉS À MAÎTRISER

### Faire naître

Engager les acteurs du GTSMS «envisagé» dans la construction et la structuration juridique du futur groupement

### Objectifs

Sécuriser la construction et la structuration du groupement  
Analyser les besoins  
Évaluer la faisabilité (situation territoriale, gouvernance, ...)  
Former les directions et équipes encadrantes

### Actions

Diagnostic, Plan d'action (élaboration, suivi, évaluation)  
Accompagnement au changement  
Communautés de pratiques

### Publics cibles

Établissements hors groupement ou en transition

### Durée

5 jours

## MODULE 2 ACCOMPAGNER AUX CHANGEMENTS INDUITS PAR LE GTSMS

### Faire vivre

Accompagner la phase post-déploiement et favoriser l'appropriation par les équipes grâce à l'intelligence collective

### Objectifs

Développer l'identité du GTSMS et créer une dynamique collective  
Pérenniser  
Faire évoluer le projet avec son environnement

### Actions

Formations ciblées (SI, RH/FPC, ...)  
Suivi régulier  
Évaluation et mise en réseau Capitalisation des bonnes pratiques

### Publics cibles

Groupements constitués

### Durée

5 jours

## MODULE 3 (COMPLÉMENTAIRE ET OPTIONNEL) INDIVIDUALISER L'ACCOMPAGNEMENT AU PLUS PRÈS DES BESOINS DU GTSMS

### Objectifs

Répondre aux besoins spécifiques identifiés par le groupement ou ses membres.  
Compléter les modules socle par des interventions ciblées adaptées au contexte.

### Actions

Formations-actions ciblées : SI, RH/FPC, gouvernance, pilotage stratégique....  
Ateliers de co-construction, Suivi individualisé.

### Publics cibles

Groupements constitués, ou en structuration, confrontés à des problématiques spécifiques.

### Caractéristiques

Mobilisable tout ou partie, selon les besoins.  
Déclenché après accord des membres du groupement et identification d'une problématique individuelle et/ou collective.

**Le module 3 peut être activé à tout moment de l'accompagnement, après accord des équipes engagées, pour une durée de 3 à 4 jours, ajustée à la problématique identifiée.**

# Accompagnement à la mise en place et au suivi de la démarche d'évaluation de la qualité des ESSMS



### ORGANISMES

Capitan  
Cadres en mission



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 23/11/2029



### MODALITÉ

Présentiel et/ou distanciel

Depuis 2002, les Établissements et Services Sociaux et Médicaux Sociaux sont soumis à une évaluation régulière de leurs activités et de la qualité de leurs prestations.

En 2019, la Haute Autorité de Santé fait évoluer la procédure d'évaluation en élaborant un nouveau référentiel avec un cycle d'évaluation quinquennale par un organisme tiers indépendant.

Les enjeux de cette évaluation pour l'établissement :

- ▶ Renforcer sa dynamique qualité
- ▶ Promouvoir une démarche porteuse de sens pour les professionnels (outil de management interne de la qualité et de l'amélioration des pratiques)
- ▶ Valoriser la qualité des soins

Cette évaluation de la qualité est centrée sur la personne accompagnée, les professionnels et l'établissement autour de 9 thématiques et 157 critères dont 18 critères impératifs doivent être totalement satisfaits :

1. Bienveillance et éthique.
2. Droits de la personne accompagnée.
3. Expression et participation de la personne accompagnée.
4. Co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement.
5. Accompagnement à l'autonomie
6. Accompagnement à la santé
7. Continuité et fluidité des parcours
8. Politique ressources humaines
9. Démarche qualité et gestion des risques

Pour préparer les ESSMS de la Fonction publique hospitalière à cette échéance, l'Anfh propose un dispositif d'accompagnement permettant l'appropriation du référentiel par les agents et le pilotage de la qualité en interne grâce à 2 modules :

- ▶ Diagnostic de la démarche qualité de l'établissement ou du groupement
- ▶ Accompagnement à la préparation et la mise en œuvre de la procédure d'évaluation

Établissements adhérents ciblés :

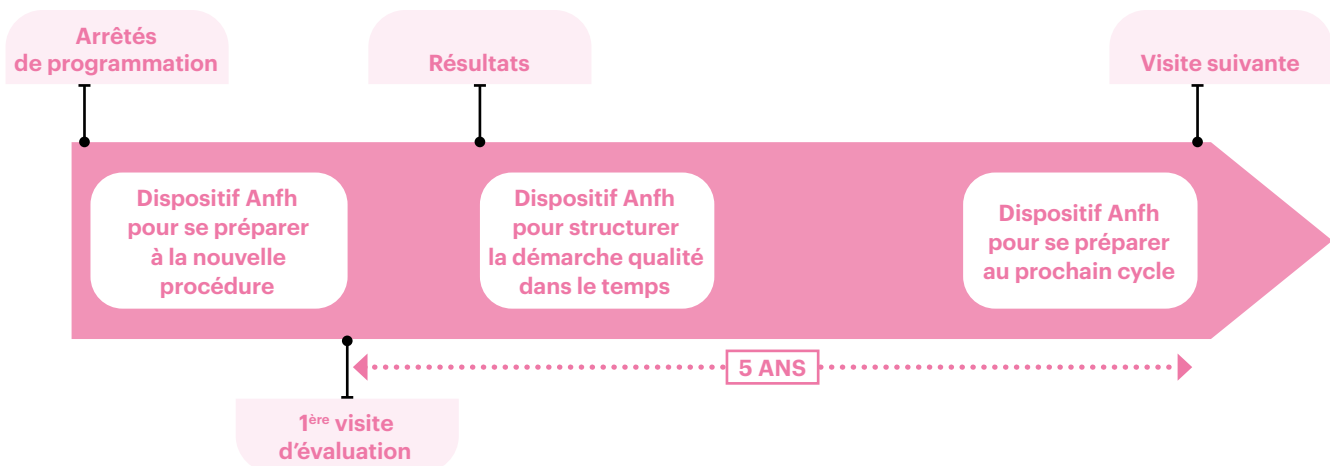
- ▶ Les ESSMS autonomes
- ▶ Les unités médico-sociales rattachées à un établissement sanitaire

## Accompagnement à la mise en place et au suivi de la démarche d'évaluation de la qualité

Module 1 : diagnostic
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Estimer le degré de maturité de la politique qualité</li> <li>▶ Estimer le niveau de sensibilisation des agents</li> <li>▶ Se préparer à apporter des réponses claires et partagées lors de l'évaluation</li> <li>▶ Analyse documentaire + entretiens et observations sur site(s)</li> </ul>
Livrables
Diagnostic et plan d'accompagnement sur mesure
Durée
Entre 0,5 à 3 jours (à ajuster selon le nombre de sites)

Module 2 : Accompagnement sur mesure sous forme de formation-action pouvant porter sur :
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La sensibilisation des professionnels (démarche porteuse de sens)</li> <li>▶ Sécurisation des critères impératifs : formation sur des thématiques qualité bienveillance/éthique/circuit du médicament/chutes...</li> <li>▶ Soutien dans la structuration des process internes : mission du référent qualité / modalité d'animation et de pilotage de la qualité / traçabilité et éléments de preuve</li> <li>▶ Formation aux méthodes évaluatives / mise en place d'autoévaluations</li> <li>▶ Construction d'un plan d'amélioration continue</li> </ul>
Livrables
Plan d'action post-accompagnement
Durée
Adaptée aux besoins et au nombre de sites : « à titre indicatif, entre 3 et 10 jours »

### 3 moments opportuns pour mobiliser le dispositif



# Accompagnement RH



### ORGANISMES

Offre multi-attributaire  
Arthur Hunt - Evocare  
Capitan



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



### COÛT DE LA FORMATION

En fonction du prestataire  
retenu et de la prestation  
choisie



### MODALITÉ

Présentiel et distanciel

Contactez votre conseiller  
formation

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)

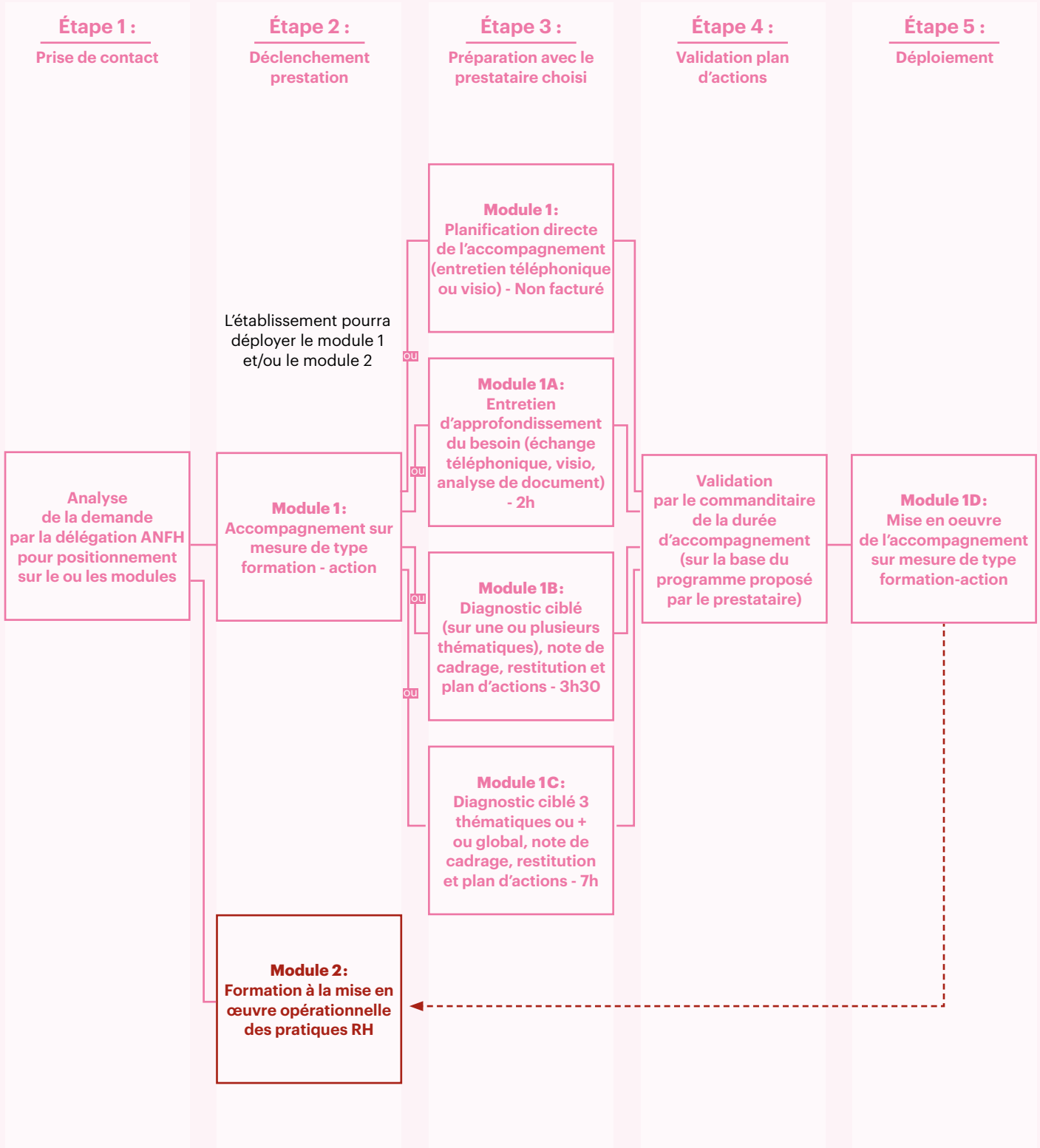
- ▶ Programmes, contenus et objectifs de formation adaptables aux contextes et besoins des établissements.
- ▶ Durée comprise entre 0,5 et 6 jours (10 en inter établissement).
- ▶ Exemples de thématiques :
  - amélioration des conditions de travail ;
  - attractivité – recrutement – intégration – fidélisation ;
  - 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

2 prestataires ARTHUR HUNT – EVO CARE / CAPITAN (au choix de l'établissement).

# Dispositifs thématiques

## Pour mobiliser le dispositif



## Dispositif entretien professionnel



### ORGANISMES

Offre multi-attributaire  
Arthur Hunt - Evocare  
/ Capitan



### 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<sup>er</sup> 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 e-learning d'environ 10 minutes : se préparer à son entretien professionnel.


# 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

	<b>ORGANISMES</b>
	Capitan
	<b>DURÉE</b>
	3h30
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 13/12/2027
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2023-139
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	700 € HT Hors frais formateur
	<b>MODALITÉ</b>
	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 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

	<b>ORGANISMES</b>
	Capitan
	<b>DURÉE</b>
	3h30
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 13/12/2027
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2023-139
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	700 € HT <i>Hors frais formateur</i>
	<b>MODALITÉ</b>
	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.

## Dispositifs thématiques



# 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 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

	<b>ORGANISMES</b>
	Capitan
	<b>DURÉE</b>
	3h30
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 13/12/2027
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2023-139
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	700 € HT <i>Hors frais formateur</i>
	<b>MODALITÉ</b>
	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.

# Dispositif Intégrer l'intelligence artificielle dans les établissements

### Contexte

L'intelligence artificielle transforme progressivement les organisations et les pratiques professionnelles dans les secteurs sanitaires, social et médico-social.

Dans ce contexte, les établissements sont amenés à identifier les usages pertinents, accompagner les professionnels et sécuriser les pratiques. Pour répondre à ces besoins, l'ANFH met à disposition des établissements adhérents un dispositif dédié, articulant accompagnement stratégique et mise en œuvre opérationnelle.

Ce dispositif comprend deux volets distincts :

### I. Volet conseil

▶ **Objectifs : accompagner les équipes hospitalières à l'intégration de l'IA**

- mieux appréhender les impacts organisationnels, techniques et médicaux liés à l'IA sur les process et organisations ;
- cerner les impacts de l'IA sur les métiers, les pratiques professionnelles, les besoins en compétences dans les établissements, accompagner les personnels dans ces évolutions ;
- proposer et favoriser la mise en place de solutions pour une meilleure intégration de l'IA dans les approches médicales, la gestion, les organisations et process hospitaliers.

▶ **De 5 à 20 jours maximum** selon le besoin initial, le niveau de maturité du bénéficiaire ou la taille de l'établissement.

▶ **Prestataire attributaire** : Care Insight – Ethik IA

### II. Volet formations-actions

▶ **Module 1 : Sensibilisation - L'Intelligence Artificielle dans le monde de la santé (adaptable)** – 2 jours

▶ Objectif : Appréhender le sujet, avoir des bases et connaissances sur l'état du marché afin d'engager une réflexion au sein de l'établissement.

▶ **Modules 2A à 2D : Accompagnement sur mesure, de type formation-action, axé sur la structuration de l'Intelligence Artificielle et son déploiement**

▶ Objectif général : Permettre aux équipes de structurer, intégrer, maîtriser l'IA pour une mise en place opérationnelle

- Module 2A : Structuration de l'IA en établissements de santé – 5 jours
- Module 2B : Déployer l'IA dans les fonctions supports – 5 jours
- Module 2C : Déployer l'IA dans les services médicaux – 5 jours
- Module 2D : Déployer l'IA dans les services médico-techniques : « imagerie, pharmacie, biologie » – 5 jours

▶ Modalité : Présentiel / Distanciel

▶ Prestataires attributaires : Care Insight – Ethik IA / ACE Santé – KPMG/ Wavestone – CIUS

## Dispositifs thématiques

Organismes	Code prestation présentiel	Code prestation distanciel
<b>Module 1</b>		
Care Insight – Ethik IA	2025-498	2025-497
ACE Santé – KPMG	2025-507	2025-508
Wavestone – CIUS	2025-459	2025-460
<b>Module 2A</b>		
Care Insight – Ethik IA	2025-499	2025-500
ACE Santé – KPMG	2025-509	2025-510
Wavestone – CIUS	2025-461	2025-462
<b>Module 2B</b>		
Care Insight – Ethik IA	2025-501	2025-502
ACE Santé – KPMG	2025-511	2025-512
Wavestone – CIUS	2025-463	2025-464
<b>Module 2C</b>		
Care Insight – Ethik IA	2025-503	2025-504
ACE Santé – KPMG	2025-513	2025-514
Wavestone – CIUS	2025-465	2025-466
<b>Module 2D</b>		
Care Insight – Ethik IA	2025-505	2025-506
ACE Santé – KPMG	2025-515	2025-516
Wavestone – CIUS	2025-467	2025-468



## Parcours managers Les fondamentaux du management hospitalier



### ORGANISME

Excellens formation



### DURÉE

4 x 1 jour



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/10/2028



### SUR LA ForMuLE

Codes prestation :

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

Chaque module en présentiel est précédé d'un module e-learning de 1h.

#### Module 1 : appréhender l'évolution de l'environnement hospitalier (7h – e-learning : 1h / Présentiel : 6 h)

- ▶ 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 (7h – e-learning : 1h / Présentiel : 6 h)

- ▶ 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 (7h – e-learning : 1h / Présentiel : 6 h)

- ▶ 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 (7h – e-learning : 1h / Présentiel : 6 h)

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

## Parcours managers Les fondamentaux du management hospitalier

### ORGANISMES

Santé académie

### DURÉE

4 x 1 jour

### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/10/2028

### SUR LA ForMuLE

Code prestation :

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

**Chaque module en présentiel de 3h30 est précédé d'un module e-learning de 3h30**

#### **Module 1 : 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 2 : 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 3 : 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 4 : 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 participatif pour mieux travailler ensemble



### ORGANISME

EXCELLENS FORMATION



### DURÉE

4 jours



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/10/2029



### SUR LA ForMuLE

**Code prestation :**  
2025-220



### COÛT DE LA FORMATION

3 500 € TTC  
*Hors frais formateur*



### MODALITÉ

Présentiel

**FINANCEMENT :**  
**PLAN DE FORMATION**  
**ÉLIGIBLE À LA CNSA**

### Public

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

### Objectifs

- ▶ Outiller les managers pour construire collectivement de nouvelles façons de travailler qui concilient QVCT, santé et efficacité, notamment par la mise en place et l'animation d'espaces de discussion sur le travail

### Programme

#### Module 1 (1,5 jour) : Changer de regard sur le travail

- ▶ Mon activité de manager.
- ▶ Les différentes dimensions du travail.
- ▶ Manager, c'est réguler.
- ▶ « Ce qu'est » / « ce que n'est pas » un Espace de Discussion sur le Travail (EDT).
- ▶ Choisir une « situation-chantier ».

#### Module 2 (1 jour) : Discuter le travail pour l'améliorer

- ▶ Retour d'expérience intersession 1.
- ▶ La reconnaissance, levier pour agir.
- ▶ Cadrer un Espace de Discussion sur le Travail.
- ▶ Animer un Espace de Discussion sur le Travail.
- ▶ Techniques et outils d'animation.
- ▶ La posture de l'animateur.

#### Module 3 (1 jour) : Plongez au cœur d'une transformation

- ▶ Retour d'expérience intersession 2.
- ▶ Pourquoi construire collectivement un test ?
- ▶ Vivez l'expérience d'une transformation collective.
- ▶ La place du droit à l'erreur dans le management et l'expérimentation.

#### Module 4 (0,5 jour) : Sécuriser et déployer une nouvelle façon de travailler

- ▶ Retour d'expérience intersession 3.
- ▶ Conduire un retour d'expérience collectif.
- ▶ Conduire un entretien appréciatif.
- ▶ La réflexivité dans le management.
- ▶ Faire les liens entre management, travail et QVCT.
- ▶ Construire mon plan de vol.

# Parcours managers : développer un management participatif pour mieux travailler ensemble



### ORGANISME

OPENCO ACADEMIE



### DURÉE

4 jours



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/10/2029



### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2025-221



### COÛT DE LA FORMATION

4 400 € TTC  
Hors frais formateur



### MODALITÉ

Présentiel

**FINANCEMENT :**  
**PLAN DE FORMATION**  
**ÉLIGIBLE À LA CNSA**

### Public

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

### Objectifs

- ▶ Outiller les managers pour construire collectivement de nouvelles façons de travailler qui concilient QVCT, santé et efficacité, notamment par la mise en place et l'animation d'espaces de discussion sur le travail

### Programme

#### Module 1 (1,5 jour) : Changer de regard sur le travail

- ▶ Mon activité de manager.
- ▶ Les différentes dimensions du travail.
- ▶ Manager, c'est réguler.
- ▶ « Ce qu'est » / « ce que n'est pas » un Espace de Discussion sur le Travail (EDT).
- ▶ Choisir une « situation-chantier ».

#### Module 2 (1 jour) : Discuter le travail pour l'améliorer

- ▶ Retour d'expérience intersession 1.
- ▶ La reconnaissance, levier pour agir.
- ▶ Cadrer un Espace de Discussion sur le Travail.
- ▶ Animer un Espace de Discussion sur le Travail.
- ▶ Techniques et outils d'animation.
- ▶ La posture de l'animateur.

#### Module 3 (1 jour) : Plongez au cœur d'une transformation

- ▶ Retour d'expérience intersession 2.
- ▶ Pourquoi construire collectivement un test ?
- ▶ Vivez l'expérience d'une transformation collective.
- ▶ La place du droit à l'erreur dans le management et l'expérimentation.

#### Module 4 (0,5 jour) : Sécuriser et déployer une nouvelle façon de travailler

- ▶ Retour d'expérience intersession 3.
- ▶ Conduire un retour d'expérience collectif.
- ▶ Conduire un entretien appréciatif.
- ▶ La réflexivité dans le management.
- ▶ Faire les liens entre management, travail et QVCT.
- ▶ Construire mon plan de vol.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.**

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.**

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.**

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.**

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.**

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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).

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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 ?

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Parcours de formation pour les encadrants de la FPH : 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.

# Prévention des Risques liés à l'Activité Physique dans les établissements Sociaux et médico-Sociaux – Accompagnement à La Mobilité (PRAPS ALM)

L'objectif principal de cette formation est de soutenir les politiques de prévention dans les établissements en proposant une offre complète couvrant les différents niveaux de compétences.

2 prestataires habilités par l'INRS ont été retenus : Compétences prévention et GIP FPTLV.

### 3 modules :

Module 1 Piloter une démarche PRAP2S ALM en établissement	Module 2 Devenir acteur PRAP2S ALM	Module 3 Devenir formateur PRAP2S ALM
<p>Assurer les conditions de réussite d'une démarche de prévention des risques dans son établissement</p> <p><b>Durée :</b> 1 jour</p> <p><b>Publics :</b> directeurs d'établissement et responsables de service</p>	<p><b>Niveau 1 : formation initiale</b> Prévenir les risques par des actions concrètes</p> <p><b>Durée :</b> 2 + 2 jours</p> <p><b>Niveau 2 : Mise à jour des connaissances (MAC)</b> Redynamiser la démarche de prévention</p> <p><b>Durée :</b> 2 jours</p>	<p><b>Niveau 1 : formation initiale</b> Former les salariés à devenir acteurs de la prévention</p> <p><b>Durée :</b> 14 jours</p> <p><b>Niveau 2 : Mise à jour des connaissances (MAC)</b> Conserver sa certification pour former des acteurs PRAP2S</p> <p><b>Durée :</b> 4 jours</p>

**Ces formations sont éligibles au cofinancement des coûts pédagogiques (60% du coût total) par la CNSA sur l'axe 3 « Soutien à la prévention des risques professionnels et à la lutte contre la sinistralité ».**

# PRAP2S – Accompagnement à La Mobilité (PRAP 2S ALM)



### ORGANISME

COMPETENCES  
PREVENTION



### DURÉE

1 jour



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 24/02/2030



### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2025-544



### COÛT DE LA FORMATION

1 015 € TTC  
Hors frais formateur



### MODALITÉ

Présentiel

## Module 1 : Piloter une démarche PRAP 2S en établissement

### Public

Directeur d'établissement, directeur délégué, responsable de service de santé au travail, responsable hiérarchique du formateur interne.

### Objectifs

- ▶ Assurer les conditions de réussite d'une démarche de prévention des risques pour manager la santé et la performance dans son établissement en s'appuyant sur le dispositif PRAP.

### Programme

- ▶ Initier une démarche de prévention des risques professionnels :
  - repérer les différents enjeux de la prévention ;
  - situer sa structure au regard des enjeux, des risques et des personnes exposés ;
  - la démarche de prévention (étapes, conditions de réussite...);
  - la responsabilité du chef d'entreprise ou d'établissement au regard des risques professionnels.
- ▶ Manager la santé et sécurité au travail :
  - la mobilisation des différents acteurs de l'entreprise ou de l'établissement ;
  - la nécessaire montée en compétences des différents acteurs de l'entreprise ou de l'établissement ;
  - le choix du formateur PRAP ;
  - les moyens et les ressources nécessaires ;
  - les acteurs externes de la prévention ;
  - le rôle de représentation du dirigeant.

# PRAP2S – Accompagnement à La Mobilité (PRAP 2S ALM)



### ORGANISME

GIP FTLV NANCY



### DURÉE

1 jour



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 24/02/2030



### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2025-549



### COÛT DE LA FORMATION

1 500 € TTC  
Hors frais formateur



### MODALITÉ

Présentiel

## Module 1 : Piloter une démarche PRAP 2S en établissement

### Public

Directeur d'établissement, directeur délégué, responsable de service de santé au travail, responsable hiérarchique du formateur interne.

### Objectifs

- ▶ Identifier ses enjeux de la prévention à partir d'un état des lieux de santé et de sécurité au travail.
- ▶ Situer sa responsabilité de chef d'établissement au regard des risques professionnels.
- ▶ Structurer une démarche de prévention globale, mobilisatrice et pérenne en lien avec ses objectifs et priorités.
- ▶ Mettre en place une réelle dynamique de prévention en mobilisant l'ensemble des acteurs.
- ▶ Définir et piloter un ou des projets de prévention, issus de l'analyse de l'état des lieux initial.

### Programme

- ▶ Identifier les enjeux de prévention de son établissement au regard de son état des lieux en santé et sécurité au travail :
  - les enjeux de la prévention : humains, réglementaires, économiques, sociaux et sociétaux ;
  - le mécanisme d'apparition d'un dommage (MAD) : ses composantes.
- ▶ Situer sa responsabilité de chef d'établissement au regard des risques professionnels en dressant un état des lieux S&ST permettant d'identifier ce qui est en jeu pour son établissement et les axes de progrès :
  - les risques du métier : risques liés à l'activité physique, à la manutention manuelle ;
  - lettre d'engagement - DUERP - Grilles DIGEST, GPSST (INRS) - TMS Pro.
- ▶ Structurer une démarche de prévention globale, mobilisatrice et pérenne répondant à des objectifs et des priorités :
  - les étapes d'une démarche de prévention et ses conditions de réussite.
- ▶ Mettre en place une réelle dynamique de prévention en mobilisant l'ensemble des acteurs :
  - les niveaux de mobilisation ;
  - stratégie et moyens de communication.
- ▶ Définir et piloter un ou des projets de prévention, issus de l'analyse de l'état des lieux initial :
  - méthodologie de projet ;
  - QQQCCP ;
  - note de cadrage.

# PRAP2S – Accompagnement à La Mobilité (PRAP 2S ALM)

## Module 2 : Formation acteur PRAP 2S ALM Niveau 1 : Formation initiale acteur PRAP 2S ALM

### Public

Professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social participant à des activités de soins et d'aide à la personne.

### Objectifs

- ▶ Prévenir les risques professionnels par des actions concrètes ou par des remontées d'informations sur les risques réels rencontrés dans les situations de travail du quotidien.

### Programme

- ▶ Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels :
  - les cadres légaux et institutionnels de la prévention des risques ;
  - les enjeux de la prévention des risques sur la santé, le travail et la performance ;
  - les processus d'apparition des risques professionnels ;
  - les différents risques du secteur sanitaire et social ;
  - les notions d'accident du travail, d'accident de trajet et de maladie professionnelle.
- ▶ Inscrire ses actions dans une démarche de prévention :
  - connaître son potentiel d'action dans la démarche de prévention de la structure ;
  - participer activement à la démarche de prévention ;
  - interagir efficacement avec les autres acteurs de la prévention.
- ▶ Réaliser l'évaluation de ses risques professionnels :
  - les techniques de prise de hauteur pour observer son travail ;
  - les limites du corps humain : anatomie, physiologie, pathologies ;
  - repérer les facteurs de chutes, d'accidents de mobilisation et de TMS ;
  - identifier les composantes d'une situation de travail génératrices de risques ;
  - évaluer ses contraintes physiques, mentales et émotionnelles ;
  - analyser les phases de travail à risque dans son activité professionnelle ;
  - les outils de recherche d'améliorations préventives.
- ▶ Accompagner la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi :
  - identifier les enjeux d'un accompagnement ;
  - séquencer les déplacements naturels permettant de se mouvoir ;
  - analyser la situation d'un accompagnement ;
  - caractériser les aides techniques au regard des situations d'accompagnement ;
  - mettre en œuvre un accompagnement à partir de son analyse en prenant soin de la personne aidée et de soi.



### ORGANISME

COMPETENCES  
PREVENTION



### DURÉE

4 jours



### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 24/02/2030



### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2025-545



### COÛT DE LA FORMATION

3 400 € TTC  
Hors frais formateur



### MODALITÉ

Présentiel

# PRAP2S – Accompagnement à La Mobilité (PRAP 2S ALM)

## Module 2 : Formation acteur PRAP 2S ALM

### Niveau 1 : Formation initiale acteur PRAP 2S ALM

#### Public

Professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social participant à des activités de soins et d'aide à la personne.

#### Objectifs

- ▶ Se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son établissement.
- ▶ Observer et analyser sa situation de travail en s'appuyant sur les connaissances du fonctionnement du corps humain, afin d'identifier les atteintes à la santé encourues.
- ▶ Participer à la maîtrise du risque en proposant à son encadrement de proximité toute idée d'amélioration d'ordre technique, organisationnel ou humain.
- ▶ Accompagner la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi (ALM).

#### Programme

##### Jour 1

- ▶ Rôle et compétences de l'acteur PRAP.
- ▶ Les enjeux de la prévention et de l'ALM pour l'établissement (AT/MP du secteur).
- ▶ Les acteurs stratégiques et opérationnels de la prévention.
- ▶ Les risques de son métier, le mécanisme d'apparition du dommage, les situations de travail susceptibles de nuire à sa santé.
- ▶ Éléments d'anatomie et de physiologie de l'appareil locomoteur.
- ▶ Risque d'atteinte à la santé : facteurs biomécaniques, psychosociaux, environnement physique.

##### Jour 2

- ▶ Observation et description d'une situation de travail.
- ▶ Analyse de la situation de travail Formalisation des besoins et hiérarchisation des pistes d'amélioration ALM : déplacements naturels, notions de capacités, incapacités, déficiences, perte d'autonomie, situation de handicap.
- ▶ Mise en situation d'accompagnement à la mobilité.
- ▶ Analyser sa propre situation de travail au regard des risques liés à l'activité physique et proposer des pistes d'amélioration et mise en pratique de l'ALM.

##### Jour 3 :

- ▶ Épreuve certificative 1.
- ▶ Réflexivité autour de l'accompagnement de la mobilité de la personne aidée en utilisant le schéma décisionnel.
- ▶ Les principes de sécurité physique et d'économie d'effort.
- ▶ Les aides techniques.

##### Jour 4 :

- ▶ Entraînement à la mise en œuvre.
- ▶ Épreuve certificative 2.

#### ORGANISME

GIP FTLV NANCY

#### DURÉE

4 jours

#### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 24/02/2030

#### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2025-550

#### COÛT DE LA FORMATION

5 000 € TTC  
Hors frais formateur

#### MODALITÉ

Présentiel

# PRAP2S – Accompagnement à La Mobilité (PRAP 2S ALM)

## Module 2 : Formation acteur PRAP 2S ALM

### Niveau 2 : Formation MAC / Recyclage des acteurs PRAP 2S ALM

#### Public

Professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social participant à des activités de soins et d'aide à la personne.

#### Objectifs

- ▶ Mettre à jour ses compétences d'acteur PRAP 2S afin de conserver sa certification et redynamiser la démarche de prévention de sa structure.

#### Programme

- ▶ Se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son établissement :
  - retours d'expériences pour faire le point sur les avancées individuelles et collectives ;
  - repérer dans son métier les situations susceptibles de nuire à sa santé en utilisant le schéma du mécanisme d'apparition du dommage.
- ▶ Observer et analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain afin d'identifier les différentes atteintes à la santé susceptibles d'être encourues :
  - perfectionner ses techniques de prise de hauteur pour observer son travail
  - revoir les limites du corps humain
  - poursuivre le repérage des facteurs de chutes, d'accidents de mobilisation et de TMS ;
  - partager ses repérages de situations de travail à risque ;
  - partager ses analyses de contraintes physiques, mentales et émotionnelles ;
  - revoir les outils de recherche d'améliorations préventives, physiques, mentales et émotionnelles.
- ▶ Participer à la maîtrise du risque dans son établissement et à sa prévention :
  - proposer des améliorations de sa situation de travail ;
  - faire remonter l'information aux personnes concernées ;
  - revoir les principes de prévention et les principes de protection.
- ▶ Accompagner la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi
  - revoir les différents déplacements naturels ;
  - analyser la situation d'accompagnement à l'aide du schéma décisionnel ;
  - revoir les différentes aides techniques et leur utilisation au regard des situations d'accompagnement.



#### ORGANISME

COMPÉTENCES  
PRÉVENTION



#### DURÉE

2 jours



#### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 24/02/2030



#### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2025-546



#### COÛT DE LA FORMATION

1 700 € TTC  
Hors frais formateur



#### MODALITÉ

Présentiel

# PRAP2S – Accompagnement à La Mobilité (PRAP 2S ALM)

## Module 2 : Formation acteur PRAP 2S ALM

### Niveau 2 : Formation MAC / Recyclage des acteurs PRAP 2S ALM

#### Public

Professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social participant à des activités de soins et d'aide à la personne.

#### Objectifs

- ▶ Observer et analyser les risques liés à l'activité physique dans le cadre de sa propre situation de travail afin de proposer des pistes d'améliorations.
- ▶ Accompagner la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi.

#### Programme

##### Jour 1

- ▶ Retour d'expérience sur les deux années écoulées et évolution de la démarche de prévention au sein de leur établissement.
- ▶ Évolution des statistiques, de la PRAP.
- ▶ Améliorations effectuées au sein de l'établissement.
- ▶ Réactivation mémoire sur les enjeux, les risques, ...
- ▶ Rappels méthodologiques sur l'observation et l'analyse de situation de travail.
- ▶ Épreuve certificative.

##### Jour 2

- ▶ Retour d'expérience sur la mise en place de l'ALM.
- ▶ Réactivation mémoire : déplacements naturels, évaluation des capacités, de l'environnement et des risques, modalités d'assistance et schéma décisionnel.
- ▶ Les aides techniques.
- ▶ Mettre en œuvre l'accompagnement de la mobilité d'une personne aidée.
- ▶ Épreuve certificative.



#### ORGANISME

GIP FTLV NANCY



#### DURÉE

2 jours



#### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 24/02/2030



#### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2025-551



#### COÛT DE LA FORMATION

2 500 € TTC  
Hors frais formateur



#### MODALITÉ

Présentiel

# PRAP2S – Accompagnement à La Mobilité (PRAP 2S ALM)

### Module 3 : Formation de formateur PRAP 2S ALM Niveau 1 : Formation initiale de formateur PRAP 2S ALM

#### Public

Professionnels disposant d'une bonne aisance relationnelle et maîtrisant les compétences bureautiques de base.

#### Objectifs

- ▶ Devenir Formateur PRAP 2S pour accompagner l'établissement dans sa démarche de prévention et former les salariés à devenir des acteurs de la prévention.

#### Programme

- ▶ Accompagner l'établissement dans l'élaboration d'une démarche de prévention des risques :
  - maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques ;
  - inscrire son action dans une démarche de prévention ;
  - assurer un rôle de conseiller de prévention auprès de la direction.
- ▶ Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'établissement :
  - les facteurs de risques de chutes, d'accident de manutention et de TMS ;
  - maîtriser l'utilisation et l'explication des mobilisations préventives ;
  - animer la prévention des risques professionnels dans son établissement ;
  - mettre en œuvre et argumenter un accompagnement à la mobilité.
- ▶ Réaliser une formation d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique :
  - les conditions d'apprentissage chez l'adulte ;
  - construire un déroulé pédagogique adapté et performant ;
  - optimiser la transmission par une pédagogie performante ;
  - assurer l'organisation et la gestion administrative de la formation.



#### ORGANISME

COMPÉTENCES  
PRÉVENTION



#### DURÉE

14 jours



#### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 24/02/2030



#### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2025-547



#### COÛT DE LA FORMATION

18 200 € TTC  
Hors frais formateur



#### MODALITÉ

Présentiel

# PRAP2S – Accompagnement à La Mobilité (PRAP 2S ALM)

## Module 3 : Formation de formateur PRAP 2S ALM Niveau 1 : Formation initiale de formateur PRAP 2S ALM

### Public

Professionnels disposant d'une bonne aisance relationnelle et maîtrisant les compétences bureautiques de base.

### Objectifs

- ▶ Élaborer et animer un projet de formation-action PRAP intégré à une démarche de prévention dans un établissement.
- ▶ Observer et analyser les risques liés à l'activité physique dans le cadre d'une situation de travail afin de proposer des pistes d'améliorations et de suivre leur mise en place.
- ▶ Organiser, animer et évaluer une formation-action des salariés à la prévention des risques liés à l'activité physique, intégrant l'accompagnement de la mobilité de la personne aidée, en prenant soin de l'autre et de soi.

### Programme

#### Module 1 (4 jours) :

- ▶ Rôle et compétences du formateur et de l'acteur PRAP.
- ▶ Méthodologie de projet (les étapes).
- ▶ Les enjeux de la prévention et de l'ALM pour l'établissement Les acteurs stratégiques et opérationnels de la prévention.

**Intersession 1 :** Élaboration d'un pré-projet de formation-action PRAP.

#### Module 2 (4 jours) :

- ▶ Éléments d'anatomie et de physiologie de l'appareil locomoteur.
- ▶ Identification des facteurs de risques d'atteinte à la santé.
- ▶ Analyse des déterminants de l'activité physique.
- ▶ Formalisation et hiérarchisation d'objectifs à atteindre et/ou de pistes d'amélioration des situations de travail.
- ▶ Réflexivité autour de l'accompagnement de la mobilité de la personne aidée.

**Intersession 2 :** Analyse d'une situation de travail.

#### Module 3 (4 jours) :

- ▶ Conception, organisation, animation et évaluation d'une action de formation-action à la prévention des risques liés à l'activité physique pour les salariés du secteur 2S.
- ▶ Mettre en œuvre l'accompagnement de la mobilité d'une personne aidée
- ▶ Modalités d'assistance et schéma décisionnel.

**Intersession 3 :** Élaboration d'un déroulé pédagogique de la formation d'acteur PRAP 2S et créer des supports.

#### Module 4 (2 jours) :

- ▶ Évaluations et conception d'un déroulé pédagogique complet avec création de contenus et mise en application.

### ORGANISME

GIP FTLV NANCY

### DURÉE

14 jours

### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 24/02/2030

### SUR LA ForMuLE

Code prestation :  
2025-552

### COÛT DE LA FORMATION

17 990 € TTC  
Hors frais formateur

### MODALITÉ

Présentiel

# PRAP2S – Accompagnement à La Mobilité (PRAP 2S ALM)

### Module 3 : Formation de formateur PRAP 2S ALM / Niveau 2 : Formation de mise à jour des compétences de formateur PRAP 2S

#### Public

Tout professionnel ayant obtenu le certificat de formateur PRAP 2S ALM.

#### Objectifs

- ▶ Renouveler sa certification INRS de Formateur PRAP 2S pour poursuivre l'accompagnement des établissements et former les agents à devenir acteurs de la prévention.

#### Programme

- ▶ Poursuivre l'accompagnement de l'établissement dans la démarche de prévention des risques :
  - maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques ;
  - adopter une posture de conseiller dans la démarche de prévention ;
  - élaborer un projet de prévention performant et adapté à l'établissement.
- ▶ Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'établissement :
  - réaliser l'évaluation des risques professionnels ;
  - maîtriser l'utilisation et l'explication des manutentions préventives ;
  - animer la prévention des risques professionnels dans son établissement.
- ▶ Poursuivre les formations d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique
  - maîtriser les processus d'apprentissage chez l'adulte ;
  - construire un déroulé pédagogique adapté et performant ;
  - optimiser la transmission par une pédagogie performante ;
  - assurer l'organisation et la gestion administrative de la formation.
- ▶ Accompagner la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi
  - revoir les différents déplacements naturels ;
  - analyser la situation d'accompagnement à l'aide du schéma décisionnel ;
  - revoir les différentes aides techniques et leur utilisation au regard des situations d'accompagnement.



#### ORGANISME

Compétences Prévention



#### DURÉE

4 jours



#### ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 24/02/2030



#### SUR LA ForMuLE

**Code prestation :**  
2025-548



#### COÛT DE LA FORMATION

5 200 € TTC  
*Hors frais formateur*



#### MODALITÉ

Présentiel

# PRAP2S – Accompagnement à La Mobilité (PRAP 2S ALM)

### Module 3 : Formation de formateur PRAP 2S ALM / Niveau 2 : Formation de mise à jour des compétences de formateur PRAP 2S

#### Public


Tout professionnel ayant obtenu le certificat de formateur PRAP 2S ALM.

#### Objectifs

- ▶ Observer et analyser les risques liés à l'activité physique dans le cadre d'une situation de travail afin de proposer des pistes d'améliorations et de suivre leur mise en place.
- ▶ Organiser, animer et évaluer une formation-action des salariés à la prévention des risques liés à l'activité physique.
- ▶ Exploiter la démarche d'accompagnement de la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi pour développer des situations d'apprentissage.

#### Programme

- ▶ **Jour 1** : Retour d'expérience et évolution de la démarche de prévention Évolution de la PRAP Réactivation mémoire sur les enjeux, les risques, ...
- ▶ **Jour 2** : Rappels méthodologiques sur l'observation et l'analyse de situation de travail : bilan et exploitation (épreuve certificative)
- ▶ **Jour 3** : Retour d'expérience sur la mise en place de l'ALM Réactivation mémoire : déplacements naturels, évaluation des capacités, de l'environnement et des risques, modalités d'assistance et schéma décisionnel. Mettre en œuvre l'accompagnement de la mobilité d'une personne aidée (épreuve certificative)
- ▶ **Jour 4** : Retour d'expérience sur l'animation d'une formation d'acteur PRAP 2S Déroulé pédagogique, progression, stratégie pédagogique, techniques d'animation, conception et animation (épreuve certificative)

	<b>ORGANISME</b>
	GIP FTLV NANCY
	<b>DURÉE</b>
	4 jours
	<b>ÉCHÉANCE DU MARCHÉ</b>
	Jusqu'au 24/02/2030
	<b>SUR LA ForMuLE</b>
	<b>Code prestation :</b> 2025-553
	<b>COÛT DE LA FORMATION</b>
	5 140 € TTC <i>Hors frais formateur</i>
	<b>MODALITÉ</b>
	Présentiel

# Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique hospitalière

## Module 1 : Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH



### 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 2 : 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 2 : 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 3 : 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 3 : 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

# 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.

RECOPRO est ouvert aux agents disposant ou non d'une RQTH et est compatible à certaines conditions avec une période de préparation au reclassement (PPR).

### 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 RSE & écoconception des soins

### Contexte

Les établissements de la Fonction Publique Hospitalière sont de plus en plus mobilisés autour des enjeux écologiques et de développement durable : réduction de l'empreinte environnementale des activités des soins, gestion responsable des ressources, évolution des pratiques professionnelles.

Afin d'accompagner ces transformations, l'Anfh propose un dispositif dédié permettant aux établissements de structurer leur démarche de développement durable et d'intégrer progressivement l'éco-conception dans les pratiques de soins.

Ce dispositif comprend deux volets distincts :

### I. Volet conseil

**Objectifs** : accompagner les établissements dans la structuration et la mise en œuvre de leurs démarches de transition écologique

Les interventions peuvent notamment porter sur :

- ▶ Diagnostic des déchets spécifiques.
- ▶ Accompagnement aux bonnes pratiques en maternité.
- ▶ Diagnostics environnementaux (biodiversité, santé environnementale...).
- ▶ Accompagnement à la démarche Green Bloc.
- ▶ Déploiement de politiques d'achats responsables.
- ▶ Accompagnement vers la labellisation THQSE.

Un accompagnement de 5 à 15 jours adapté aux besoins des établissements.

**Prestataires attributaires** : marché en cours d'attribution.

### II. Volet formations-actions

Ces formations visent à développer les compétences des professionnels et accompagner la mise en œuvre concrète d'actions de développement durable des établissements.

**Liste des formations ci-contre.**

### II. Plateforme OSMOSE

Le dispositif s'appuie également sur la plateforme OSMOSE, un outil permettant aux équipes soignantes d'analyser l'empreinte environnementale d'un soin et d'identifier des pistes d'amélioration afin de faciliter la mise en place de soins éco-conçus.

## Dispositifs thématiques

Formation	Objectif	Durée
<b>Formations stratégie</b>		
<b>Acculturation à la démarche Développement Durable</b>	Comprendre les enjeux du développement durable en santé et identifier les leviers d'action dans son établissement.	1 jour
<b>Appropriation de la démarche Développement Durable en établissement</b>	Structurer une démarche développement durable et définir un plan d'actions adapté à l'établissement.	1 jour
<b>Formations secteur technique</b>		
<b>Réaliser un audit énergétique bâtimentaire</b>	Acquérir les compétences nécessaires pour réaliser un audit énergétique des bâtiments.	4 jours
<b>Réaliser un BEGES</b>	Maîtriser la méthodologie de réalisation d'un bilan des émissions de gaz à effet de serre.	4 jours
<b>Améliorer la performance énergétique et le confort d'été</b>	Identifier les vulnérabilités thermiques des bâtiments et définir des actions d'amélioration énergétique.	5 jours
<b>Formations secteur logistique</b>		
<b>Gestion de l'eau en établissement</b>	Mettre en place des actions visant à améliorer la gestion et la sobriété de la ressource en eau.	3 jours
<b>Gestion des effluents liquides</b>	Comprendre les impacts environnementaux des effluents et intégrer leur gestion dans les pratiques de l'établissement.	2 jours
<b>Gestion des déchets : valorisation des filières</b>	Organiser et déployer des filières de tri et de valorisation des déchets.	3 jours
<b>Alimentation durable</b>	Construire une stratégie alimentaire conciliant enjeux nutritionnels, environnementaux, économiques et sociaux.	3 jours
<b>Formations éco-concevoir un soin</b>		
<b>Concevoir un soin éco-conçu</b>	Découvrir la méthodologie d'éco-conception des soins et identifier des pistes d'action dans son service.	1 jour
<b>Formation-action : concevoir un soin infirmier éco-conçu</b>	Mettre en œuvre la méthodologie d'éco-conception afin de développer un soin éco-conçu dans son service.	4 jours
<b>Formation-action : élaborer un soin éco-conçu en chirurgie ou en exploration fonctionnelle</b>	Accompagner les équipes dans la conception et la mise en œuvre d'un soin éco-conçu dans ces activités.	7 à 10 jours





**Anfh**  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

—

**Île-de-France**

3 rue Ferrus  
75014 Paris

—

01 53 82 87 88  
[iledefrance.formation@anh.fr](mailto:iledefrance.formation@anh.fr)  
[www.anfh.fr/ile-de-france](http://www.anfh.fr/ile-de-france)

