

Plan d'actions régionales 2024 Corse



Éditorial

Formations agents, dispositifs d'accompagnement des établissements, parcours métiers, Formations d'adaptation à l'emploi (FAE), baromètre social... constituent l'offre de services que l'Anfh Corse met à disposition de ses établissements adhérents et de leurs agents.

Réunie dans ce Plan d'actions régionales (PAR) 2024, notre offre de services se veut large et ambitieuse, afin de permettre à nos adhérents d'étoffer leur politique interne de formation et de travailler sur des sujets d'actualité ou encore de mettre en œuvre des transformations.

Au-delà des actions de formation organisées tout au long de l'année sur des thèmes variés, ce sont plusieurs dispositifs d'envergure qui sont mobilisables. Gestion de crise cyber, développement durable, RSE, intelligence artificielle, GPMC, management participatif, sont autant de grandes thématiques sur lesquelles nous pouvons accompagner les agents de la Fonction publique hospitalière.

Si ce PAR constitue la base de notre offre, c'est bien l'ensemble des actions de formation de l'Anfh nationale qui est potentiellement mobilisable par les adhérents, en fonction de leurs priorités et de leurs besoins.

C'est dans cette optique que toute l'équipe de la délégation régionale œuvre, afin de répondre à l'ensemble des demandes de formation et d'accompagnement sur tous les sujets qui relèvent de notre offre. Enfin, depuis quelques années, les appels à projets régionaux votés par nos instances paritaires régionales, permettent de financer des actions de formations internes en dehors du plan de formation.

Le délégué régional
Joïce CARON

Sommaire

Éditorial	p. 03
Présentation générale de l'Anfh	p. 06
Financements Anfh	p. 07
Les services destinés aux établissements adhérents	p. 08
Une équipe à votre service – Comment venir à l'Anfh Corse ?	p. 10
Les chiffres-clés	p. 11
Carte des établissements	p. 12
Appel à projets régional : campagne 2024	p. 13
Dispositifs régionaux PAR 2024	p. 14
Plan d'actions régionales 2024	p. 25
Modalités d'inscription	p. 70

01 **Qualité de vie au travail (QVT), santé au travail et conditions de travail** **p. 25**

- > La communication positive 26
- > Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail 27
- > Gérer un conflit par la médiation 28
- > Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel..... 29
- > Prévenir la violence intra-équipe dans les établissements de santé 30

02 **Ressources humaines, Métiers, Management** **p. 31**

- > PARCOURS: Se former aux techniques de l'entretien professionnel –
Module 1 : « La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation » 32
- > PARCOURS: Se former aux techniques de l'entretien professionnel –
Module 2 : « La formalisation du compte rendu d'entretien professionnel » 33
- > PARCOURS: Se former aux techniques de l'entretien professionnel –
Module 3 : « La conduite d'un entretien professionnel » 34
- > PARCOURS: Se former aux techniques de l'entretien professionnel –
Module 4 : « La préparation d'un entretien professionnel délicat » 35
- > PARCOURS : Se former aux techniques de l'entretien professionnel pour les évalués –
Se préparer et préparer son entretien professionnel 36

> Formation d'adaptation à l'emploi des techniciens hospitaliers et techniciens hospitaliers supérieurs.....	37
> Formation d'adaptation à l'emploi d'assistant médico-administratif	38
> Formation d'adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers.....	39
> Formation des maîtres d'apprentissage dans la FPH	40
> Dialogue social et négociations collectives dans la FHP	41
> PARCOURS: Management médical.....	42
> Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité	44

03 Parcours patient et prise en charge

p. 45

> Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants	46
> Entretien prénatal précoce	48
> Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire	49
> Gestion et prévention des situations de crise et de violence.....	50
> Réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques	51
> Santé sexuelle dans une approche pluriprofessionnelle	54
> Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents/jeunes patients.....	55
> La place du son dans l'environnement professionnel	56

04 Stratégie et Organisation

p. 57

> Renforcement de la cybervigilance: acquérir les bons réflexes – CRISALYDE	58
> Renforcement de la cybervigilance: acquérir les bons réflexes – DÉMÉTER SANTÉ.....	59
> DISPOSITIF Cyberdéfense:sensibilisation à la cybersécurité (webinaire).....	60
> DISPOSITIF Cyberdéfense: mise en situation d'une cyberattaque – Bureaux des entrées.....	61
> DISPOSITIF Cyberdéfense: mise en situation d'une cyberattaque – Génie biomédical	62
> DISPOSITIF Cyberdéfense: mise en situation d'une cyberattaque – Services techniques	63
> DISPOSITIF Cyberdéfense: mise en situation d'une cyberattaque – Direction.....	64
> DISPOSITIF Cyberdéfense: Comment piloter un Plan de continuité des activités (PCA)	65
> DISPOSITIF Cyberdéfense: simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques hospitaliers	66
> PARCOURS: management et pilotage d'un service ou d'un pôle hospitalier	67
> Les incontournables de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement.....	68

Présentation

Présentation générale de l'Anfh

L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (Anfh) est une association loi 1901 agréée par le ministère de la Santé depuis 2007. Elle est aujourd'hui le seul OPCA du secteur public.

Sa raison d'être

Collecter, gérer, mutualiser et optimiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agents de la FPH pour l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics adhérents, mais aussi proposer aux établissements et aux agents les services permettant le déploiement d'une formation continue de qualité.

Depuis sa création en 1974, l'Association a acquis une expérience et un savoir-faire reconnus qui en font aujourd'hui une référence en matière de formation professionnelle du secteur sanitaire et social.

La structure repose sur 3 valeurs fondatrices PARITARISME

Les instances de décision sont composées conjointement de la Fédération hospitalière de France (FHF), représentant les établissements employeurs de la Fonction publique hospitalière, et des organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, UNSA, SUD, CFTC, CFE-CGC). L'alternance aux postes de président et vice-président se pratique tous les ans entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales aux niveaux national, territorial et régional.

PROXIMITÉ

Avec 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales, l'Anfh met au service de la FPH des professionnels de la formation spécialisés dans les domaines sanitaire, médico-social et social.

SOLIDARITÉ

Elle s'exerce par la mutualisation des moyens financiers, mais aussi par le partage d'expériences et la mise en commun des connaissances.

Zoom sur le projet stratégique 2020-2024

Poursuivre, intensifier ou ajuster les nombreux dispositifs, politiques et actions mises en place en faveur des agents, des établissements et de la qualité de prise en charge des patients : c'est la finalité du nouveau projet stratégique de l'Anfh. Fruit de nombreuses discussions, cette feuille de route redéfinie tous les quatre ans structure l'action de l'Association et précise ses ambitions et priorités.

Articulé autour de quatre ambitions, le nouveau projet stratégique entend inscrire l'action de l'Association en forte cohérence avec un environnement institutionnel en évolution, à la fois dans le champ de la formation professionnelle et dans les secteurs de la santé, du médico-social et du social. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ou le projet de loi de transformation de notre système de santé induisent en effet de profonds changements qui impactent l'action de l'Anfh, tant au niveau de son positionnement qu'au niveau des attentes de ses établissements adhérents.

Ambition 1

> Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents.

Ambition 2

> Soutenir les politiques RH des établissements.

Ambition 3

> Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes.

Ambition 4

> Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur.

Financements Anfh

L'Anfh collecte
5 fonds :

2,1%

Plan de formation

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux employant des agents de la Fonction publique hospitalière doivent consacrer au minimum 2,1% des rémunérations inscrites au budget à la formation.

0,2%

CFP – BC – VAE

Cette contribution est obligatoirement versée à l'Anfh et finance le Congé de formation professionnelle, le Congé pour validation des acquis de l'expérience et le Congé pour bilan de compétences. L'initiative relève exclusivement de l'agent.

0,6%

FMEP

Il s'agit du Fonds mutualisé pour le financement des Études promotionnelles de l'agent. Les Études promotionnelles désignent les formations qui aboutissent aux diplômes du secteur sanitaire et social (liste fixée par arrêté du ministère de la Santé). Leur initiative relève exclusivement de l'établissement qui s'occupe de présenter les demandes de prise en charge à l'Anfh.

4,8%

ESAT

L'Anfh propose, aux Établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de collecter et gérer la contribution

destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

0,75 / 0,5%

DPC médical

Depuis 2013, l'Anfh gère les fonds de formation et DPC des médecins sur une base volontaire des établissements. L'adhésion leur permet de bénéficier des services de l'Anfh et d'une contribution financière versée par l'Agence nationale pour le développement professionnel continu (ANDPC).

Partenariats financiers

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

- > partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels, les ASG et les emplois d'avenir ;
- > partenariat national se déclinant en régions avec le FIPHFP sur le handicap.

Au niveau régional, à titre d'exemple, sur la période de mise en œuvre du projet stratégique 2016-2019, 125 nouvelles conventions ont été signées toutes délégations confondues.

Les principaux partenaires des délégations sont les ARS, les Conseils régionaux, les Direccte (Fonds européens FSE), le CNFPT, la CNRACL (FNP) et le FIPH-FP.

Les principales thématiques faisant l'objet de conventions partenariales financières en délégation sont les suivantes :

- > appui aux politiques GPMC des établissements ;
- > élaboration ou renouvellement de cartographies des métiers ;
- > soutien financier au développement des Études promotionnelles ;
- > soutien aux parcours qualifiants et certifiants d'agents cibles dans le secteur ;
- > appui aux politiques handicap des établissements ;
- > soutien des établissements dans leur politique de prévention des risques ou de qualité de vie au travail ;
- > professionnalisation des acteurs « achats » dans les établissements ;
- > soutien aux démarches de certification des établissements et de comptabilité analytique ;
- > dispositifs en faveur des compétences-clés ;
- > soutien spécifique aux politiques formation des petits établissements ou EHPAD ;
- > appui au développement de nouvelles modalités d'apprentissage ;
- > soutien aux mobilités inter-fonctions publiques ;
- > dispositifs de simulation en santé...

Les services destinés aux établissements

L'Anfh offre aux responsables de formation et aux directeurs des ressources humaines des établissements adhérents un ensemble d'outils et de services visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers.

Un accompagnement spécifique sur la gestion de la formation et des parcours professionnels

Pour faciliter l'élaboration et la mise en œuvre des politiques RH-formation, l'Anfh accompagne les établissements hospitaliers dans leurs démarches en mettant à leur disposition de nombreux outils méthodologiques et informatiques.

Plateforme en ligne pour l'achat de formation et centrale d'achats

La plateforme d'achats en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'Anfh. Disponible sur le site *anfh.fr*, cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation.

La plateforme de l'Anfh offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage, etc.

Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions, etc.), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et des bonnes pratiques avec d'autres établissements.

—
Plateforme achats de l'Anfh
plateforme-achats.anfh.fr

Outil de commande en ligne de formations Anfh « LA ForMuLE »

L'Anfh étant une centrale d'achat de prestations de formation, elle passe et contractualise des marchés de formation pour le compte des établissements adhérents. Aucune mise en concurrence n'est à réaliser par ces derniers lorsque l'achat a été réalisé par l'Anfh.

Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement, l'Anfh a construit un outil de commande en ligne, permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetées par l'Anfh et de commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

- > visualiser l'ensemble des marchés de formation contractualisés par l'Anfh ;
- > rechercher des formations et les enregistrer en favoris ;
- > passer, modifier et annuler des commandes dans le cadre de ces marchés ;
- > consulter les données statistiques relatives à ces commandes.

Un seul outil pour gérer les processus de formation

Une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Évolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide. Les équipes des systèmes d'information des établissements ne sont plus sollicitées pour les mises à jour de version. Un outil partagé avec la délégation régionale : les conseillers de l'Anfh utilisent le même outil pour traiter les demandes de financement de formation.



Un outil unique permet de dématérialiser l'entretien auprès des cadres, de recueillir les besoins de formation, de saisir les demandes de formation et de générer automatiquement les dossiers acceptés par les commissions de formation, pour constituer un préplan à présenter en Comité technique d'établissement (CTE). Il est possible de gérer des plans de formation communs à plusieurs établissements (GHT, directions communes, etc.).

Les cartographies des métiers

À l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, la gestion des métiers est importante. Dans ce contexte, l'Anfh développe un dispositif de cartographies des métiers permettant d'éclairer les réflexions stratégiques des établissements, des instances et de leurs partenaires sur les prospectives métiers, les besoins de formation et d'Études promotionnelles.

Qualité des actions de formation

Les instances de l'Anfh ont validé le projet d'accompagnement des établissements adhérents de l'Anfh concernant l'amélioration de la qualité de leurs actions de formation. Compte tenu des évolutions réglementaires pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Anfh souhaite accompagner ses établissements adhérents avec un triple objectif :

- > poursuivre la dynamique impulsée par le référencement Datadock ;
- > favoriser l'obtention de la certification Qualiopi de ses établissements adhérents ;
- > inscrire et afficher sa « politique qualité » dans le nouvel environnement de la formation professionnelle continue.

L'animation des réseaux professionnels

Cette animation se concrétise par l'organisation de journées thématiques, la proposition d'Actions de formation nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore, par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Cette animation de réseaux permet l'échange de pratiques entre pairs, l'utilisation de données nationales, ainsi que la mise à disposition de repères sur l'évolution des métiers.

Information des adhérents

La Lettre de l'Anfh

L'Anfh diffuse à l'ensemble de ses adhérents un magazine trimestriel, *La Lettre de l'Anfh*, qui aborde, sur seize pages, l'actualité de la formation des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics.

—
Les numéros de *La Lettre de l'Anfh* sont disponibles sur anfh.fr

Informers les agents et les établissements

Dépliants, guides, affiches... l'Anfh édite de nombreux documents d'information qui permettent de mieux comprendre les opportunités de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils sont disponibles pour les établissements adhérents sur simple demande auprès de la délégation régionale Anfh ou à partir d'anfh.fr

Des guides pour les acteurs de la formation

Dans le cadre de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), l'Anfh propose un guide, constitué de fiches thématiques, qui a pour ambition d'aider les établissements membres de GHT à décrypter ce dispositif, de les éclairer sur les choix

à effectuer et de leur fournir des pistes opérationnelles de coordination de la formation.

> Des fiches pratiques sur les droits et les modalités d'utilisation du CPF : ces fiches pratiques ont pour objectif de faciliter la mise en œuvre du CPF au sein des établissements. Elles en rappellent les principaux enjeux et précisent ses modalités d'application pour les établissements.

> Un guide sur l'éligibilité : ce guide s'attache à définir les éléments d'analyse qui permettront d'apprécier le caractère éligible d'une action de formation.

> Un guide des métiers : guide de référence sur les métiers de la Fonction publique hospitalière, il propose aux professionnels du secteur et à un large public de s'informer sur les conditions d'accès aux métiers (recrutement, diplômes, etc.), d'identifier les possibilités de mobilité dans une logique de parcours professionnel et d'accompagner les pratiques professionnelles (GPMC, FPTLV, CPF).

> Etc.

La plateforme Learning Management System (LMS)

Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : la plateforme Learning Management System (LMS).

Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre.

—
Plus d'infos
> www.anfh.fr

Présentation

Une équipe à votre service

Délégué régional

M. Joïce Caron

> 04 20 61 01 47
> j.caron@anfh.fr

Conseillère en dispositifs individuels

Mme Laure Henning

> 04 20 61 01 48
> l.henning@anfh.fr

Conseillère en gestion de fonds

Mme Sylvie Pietri

> 04 20 61 01 45
> s.pietri@anfh.fr

Conseillère formation

Mme Alicia Garde

> 04 20 61 01 46
> a.garde@anfh.fr

Adresse

Bâtiment C –
Parc belvédère,
avenue de la Libération
20000 Ajaccio
www.anfh.fr/corse
Tél: 04 95 21 42 66
corse@anfh.fr

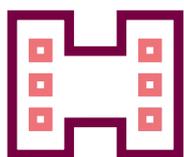
En voiture

Au niveau de l'avenue Bévérini Vico, suivre les panneaux « Les îles Sanguinaires » ou « CNFPT ». Ne pas prendre l'avenue Impératrice Eugénie. Sur l'avenue de Verdun, devant le CNFPT et l'arrêt de bus « CNFPT »,

prendre à gauche l'avenue de la Libération, « voie sans issue ». Sonner à l'interphone de la barrière, au nom « Anfh », pour ouverture. L'Anfh se trouve après les deux premiers immeubles, à gauche, en descendant.



Les chiffres-clés 2022



8

Établissements adhérents,
à l'Anfh Corse

Adhérents

100%
d'établissements adhérents
au 2,1% – plan de formation



36,2%

Taux d'accès
à la formation

Données financières

6 279 K€
collectés en 2022

Répartition :

3110 Départs en formation
(au titre du plan de formation)

4272 K€ 2,1% – Plan de formation

32 Dossiers CFP en cours de financement
(dossiers classiques)*

1221 K€ 0,6% – Fonds de mutualisation
pour les Études
promotionnelles

6 Dossiers VAE en cours de financement*

407 K€ 0,2% – CFP/BC/VAE

6 Bilans de compétences financés*

380 K€ 0,5% ou 0,75% – DPC médical

155 Études promotionnelles financées**

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

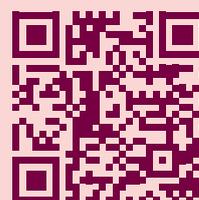
** Tous fonds confondus

Retrouvez la carte des établissements de votre région confiant leurs fonds de formation à l'Anfh sur les PAR numériques



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Accédez à la carte
en scannant
le QR code avec
votre smartphone.



WWW.ANFH.FR

Présentation

Appel à projets régional: campagne 2024

L'Anfh Corse a décidé une fois de plus de consacrer des fonds mutualisés régionaux en 2024 pour financer ou cofinancer des formations structurantes et/ou innovantes, dans le cadre des appels à projets régionaux..

Pour rappel, tous les établissements adhérant au plan de formation, quelles que soient leur taille y sont éligibles. L'objectif de ce dispositif est de pouvoir soutenir financièrement des actions novatrices qui ne sont pas prises sur votre plan de formation, mais qui correspondent cependant à un projet d'établissement, de pôle ou de service. Le projet peut également être monté en inter-établissement, voire à l'échelle du GHT.

Le projet est à détailler *via* le lien ci-dessous, vous pourrez y retrouver toutes les informations nécessaires pour remplir votre demande de financement.
<https://forms.office.com/e/qeRhupMP1a>

Le Délégué régional et la Conseillère formation de votre délégation restent disponibles pour vous accompagner tout au long de la construction de votre projet de formation. Pour tous renseignements complémentaires :

Joïce CARON

> j.caron@anhf.fr

Alicia GARDE

> a.garde@anhf.fr

Cyberdéfense

Depuis plusieurs années, les cyberattaques contre les établissements de santé se multiplient. En 2021, le nombre d'attaques cyber a par exemple doublé par rapport à l'année précédente.

Dans la plupart des cas, les centres hospitaliers font face à des pirates informatiques qui réussissent à s'infiltrer dans leur système informatique, pour y voler les données sensibles et en bloquer l'accès. Une rançon est alors exigée pour espérer un retour à la normale.

Les établissements attaqués se retrouvent souvent totalement paralysés et les conséquences peuvent être lourdes, aussi bien pour les patients pris en charge que pour les agents qui doivent œuvrer en mode dégradé.

La politique étant bien sûr de ne jamais payer la rançon, le retour à la normale n'arrive qu'après plusieurs mois d'un lourd travail de reconstruction et de sécurisation du système informatique. Si les conséquences peuvent être aussi impactantes, il semble pourtant que la connaissance de la menace que représente une cyberattaque, de ses différentes formes, n'est peu, voire pas connue des agents hospitaliers. De la même manière, connaître le risque implique que l'on se prépare à y faire face.

C'est dans ce contexte que s'inscrit le dispositif « Cyberdéfense » de l'Anfh. Il s'agira dans un premier temps de sensibiliser et de former le plus grand nombre au risque de cyberattaque et à ses différentes formes. Cela passe notamment par la connaissance des bons gestes pour limiter les possibilités qu'ont les pirates informatiques de s'infiltrer.

Dans un second temps, l'axe majeur de ce dispositif est de permettre à des publics cibles, de se préparer à une cyberattaque en se formant, *via* des mises en situation, à la définition de process permettant de poursuivre le travail en mode dégradé. Contribuer à la cybervigilance, connaître les bons gestes pour participer à la

sécurité informatique de son établissement, être en mesure de détecter les menaces, alerter, et appliquer les premières mesures réflexes, se préparer à la gestion de crise, piloter un plan de continuité d'activité, seront autant de thématiques proposées par ce dispositif.

Une action de formation régionale

« Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes »

Cette formation a pour but de renforcer les connaissances et la vigilance des agents de la Fonction publique hospitalière face aux enjeux de cybersécurité. À travers cette formation, les apprenants seront sensibilisés à la cybervigilance au quotidien dans leur travail, pour être en mesure de détecter les menaces, alerter, et appliquer les premières mesures réflexes en cas de cyberattaque.

Retrouvez le programme de cette formation en page 58

Un webinaire

« Sensibilisation à la cybersécurité », dont l'objectif est d'apporter une connaissance de la cybercriminalité, de savoir identifier les actions malveillantes et d'appréhender les conséquences d'une cyberattaque à travers des récits anecdotiques, des démonstrations et des jeux interactifs.

Retrouvez le programme de cette formation en page 60

Des mises en situation de cyberattaque à disposition des établissements

Bureau des entrées

Public: tout personnel des bureaux des entrées et admissions :

- > lister les outils SI utilisés dans son service;
- > reconnaître une situation de cyberattaque;
- > concevoir l'activité du service sans ces outils;
- > établir quels documents papier, supports, outils, peuvent pallier l'absence de système SI opérationnel;
- > définir une procédure d'activité en mode dégradé spécifique à son service/pôle.

Retrouvez le programme de cette formation en page 61

Génie biomédical

Public: ingénieurs et techniciens des services biomédicaux :

- > comprendre les interactions entre le service biomédical et le service sécurité informatique;
- > connaître le risque de piratage des appareils médicaux;
- > communiquer efficacement avec le SSI;
- > savoir être vigilant lors de la maintenance des appareils médicaux (en présentiel ou à distance);
- > définir un protocole de mise au rebus des disques durs contenant des données de santé;
- > établir des protocoles d'action en cas de cyberattaque.

Retrouvez le programme de cette formation en page 62

Services techniques

Public: tout personnel des services techniques :

- > comprendre les interactions entre les différents appareils connectés et le service sécurité informatique;
- > connaître le risque de piratage des appareils;
- > être confronté à des scénarii d'attaque mettant en cause ces appareils connectés;
- > apprendre à réagir efficacement en cas de cyberattaque.

Retrouvez le programme de cette formation en page 63

Direction

Public: tout personnel des services de direction :

- > communiquer efficacement avec le SSI;
- > repérer les acteurs;
- > mettre en place une chaîne décisionnelle efficace;
- > connaître les prérogatives de chaque secteur d'activité;
- > déployer un plan d'action prédéfini;
- > mettre en place un plan de communication adapté en interne et en externe.

Retrouvez le programme de cette formation en page 64

Comment piloter un plan de continuité des activités

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

- > acquérir la méthodologie d'élaboration du Plan de continuité des activités spécifiques à son domaine;
- > assurer le lien entre les services de soins et le service informatique;
- > définir le contexte et les objectifs de l'organisation;
- > identifier et formaliser les besoins de continuité;

- > identifier et gérer les risques prioritaires;
- > choisir les scénarii à prendre en compte;
- > formaliser les moyens et procédures (outils, reporting, etc.);
- > définir la stratégie de continuité;
- > spécifier les procédures de gestion de crise et de communication;
- > assurer et anticiper la reprise.

Retrouvez le programme de cette formation en page 65

Simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques

Public: administrateurs du réseau SI et tout personnel du service SI :

- > entraîner les administrateurs et techniciens des SI à faire face à différents scénarii de cyberattaque, en fonction d'environnements types.
- > mettre en place les premières actions pour limiter les dégâts;
- > informer/dialoguer efficacement avec la direction;
- > solliciter les bons acteurs extérieurs;
- > faciliter le fonctionnement de l'établissement en mode dégradé;
- > spécifier les procédures de gestion de crise et de communication;
- > assurer et anticiper la reprise.

Retrouvez le programme de cette formation en page 66

Dispositif

Qualité de vie au travail (QVT)

Pour vous accompagner sur la QVT, l'Anfh vous propose une boîte à outils mobilisable à la carte. L'Anfh Corse souhaite vous accompagner dans le déploiement de ce nouveau dispositif.

—
Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégation territoriale.

Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr

Le contexte et les enjeux

Les professionnels de la Fonction publique hospitalière sont confrontés au quotidien à des situations où la charge physique et émotionnelle entraîne des conséquences sur le rapport au bien-être au travail.

Dans ce contexte, la promotion de la Qualité de vie au travail (QVT) représente un axe stratégique de la politique sociale des établissements sanitaires et médico-sociaux, étant entendu que toute démarche QVT poursuit un objectif d'amélioration permanente de la qualité des soins et des prises en charge. Selon l'Accord national interprofessionnel (ANI) de juin 2013, la QVT désigne « les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises ».

Sensibilisation – Appropriation

Espace ressources

Vous voulez obtenir des informations générales sur la QVT et connaître l'offre de l'Anfh ? Connectez-vous sur le site de l'Anfh, rubrique « Thématique QVT » : <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail>

Digital learning

Vous vous interrogez sur les différentes composantes de la QVT avant de porter un projet en interne ? Une première approche ludique apportée par ces modules learning vous y aidera.

Exploration

Baromètre social

Vous souhaitez mesurer la perception de la QVT auprès des professionnels de votre établissement avant de mener une réflexion plus approfondie ? Ce questionnaire est la clé de réussite d'un lancement d'une politique QVT réussie.

Formation-action – Accompagnement

Diagnostic et formation-action

Vous voulez réaliser un diagnostic sur le contexte de votre établissement en matière de QVT, mesurer le chemin à parcourir pour intégrer cette dimension dans votre politique sociale, définir et mettre en œuvre un plan d'action QVT ?

Intervention d'un cabinet expert pour définir et mettre en œuvre votre politique QVT

Lors de vos réflexions, des thématiques précises ont émergé et nécessitent un approfondissement pour pouvoir définir les actions à mener.

Modules « flash »

- > Mise en place du télétravail.
- > Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants.
- > Définir et impulser une nouvelle vision managériale.
- > Améliorer la communication institutionnelle interne.
- > Élaboration du Document unique et du PAPRIACT.
- > Formations à la prévention des risques liés à l'activité physique dans les milieux sanitaires et sociaux.
- > Piloter et manager une démarche de prévention des risques professionnels.
- > Animateurs prévention.
- > Devenir formateur PRAP2S.
- > Mise à jour des compétences des formateurs PRAP2S.

Webinaire : « Comment favoriser la qualité de vie au travail dans son management au quotidien ? »

Vous voulez mener une campagne de formation/sensibilisation des cadres sur le management en lien avec la QVT.

I.Care: Intelligence Collective et accompagnement des responsables et des équipes

Les délégations Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur, Auvergne – Rhône-Alpes, et Corse proposent le projet Management participatif et Intelligence collective.



Ce projet a vocation à intégrer de nouveaux modes managériaux et améliorer les dynamiques d'équipe dans les établissements. Le projet s'adresse aux encadrants et médecins, mais aussi aux équipes, notamment *via* un accompagnement qui leur est destiné. Le projet se décline en deux grands volets que sont l'Appreciative Inquiry et le co-développement. Ces démarches sont de pertinents outils managériaux basés sur l'échange, le partage et sont vectrices d'intelligence collective.

Appreciative Inquiry

L'approche Appreciative Inquiry est une méthode d'accompagnement du changement, nourrie par le courant de la psychologie positive et présente en France depuis 2004, qui a été mise en œuvre avec succès dans des univers professionnels divers. Elle marque une rupture avec l'approche traditionnelle de la résolution de problèmes pour centrer l'attention et faire reposer le changement sur les réussites, les acquis et les énergies positives des organisations, ceci selon une méthodologie précise. L'approche appréciative, ou « exploration positive » commence par la découverte de ce qui est positif, optimiste et qui fonctionne déjà. C'est ce « noyau de réussite » qui sert de point d'appui énergisant et inspirant pour l'élaboration d'un nouveau projet. En explorant et en étudiant ces moments de réussite, les participants partagent les forces des personnes et de l'organisation comme un tremplin pour des réussites futures. L'approche appréciative aide les gens à identifier ce qu'ils veulent de mieux pour leur organisation, à créer une vision partagée de l'avenir et à transformer cette vision en réalité.

Co-développement professionnel

Le co-développement professionnel mise sur le groupe et sur les interactions entre les participants pour permettre à chacun d'améliorer sa pratique professionnelle grâce au partage d'expériences, à la réflexion individuelle et collective, à partir des problématiques rencontrées dans l'exercice de sa fonction. Elle crée un climat et un processus structurant la parole et l'écoute et fait évoluer ses propres modèles d'action et de décision. L'un après l'autre, les participants prennent le rôle de « client » pour exposer l'aspect de leur pratique qu'ils veulent améliorer ou les questions que leur pose l'évolution de leur projet, pendant que les autres agissent comme « consultants » pour aider ce « client » à enrichir sa compréhension (penser et ressentir) et sa capacité d'action (agir). Les échanges du groupe sont structurés par un processus de consultation en six étapes.

Les personnes présentes ont chacune leurs références, leurs expériences, leur vécu, leurs attentes et leurs forces. Le co-développement favorise l'expression de ces univers sans qu'aucun ne devienne prégnant. L'enjeu n'est pas d'accéder à un consensus, mais bien de laisser se révéler tous les angles de vue, si divergents soient-ils. Une préservation de la diversité des personnes qui s'appuie sur l'écoute attentive et qui crée de la vitalité, encourage la coopération et la mise en action.

Dispositif

Intégrer l'Intelligence artificielle dans les modes de gestion et de prise en charge du secteur hospitalier

Actuellement en plein essor, l'Intelligence artificielle (IA) est l'une des évolutions scientifiques, techniques et numériques majeures et actuelles pour les établissements de santé.

Des établissements ont déjà intégré ce type de solution, que ce soit dans l'approche médicale (par exemple, dans l'imagerie), mais aussi dans la gestion des charges de travail ou encore dans des approches d'approvisionnement. Cependant, le besoin des établissements de comprendre et anticiper les impacts de l'IA sur les métiers et les organisations semble aujourd'hui important et ce, quel que soit le niveau de maturité de l'établissement en la matière. La crise actuelle semble enfin avoir « accéléré » ces dynamiques scientifiques et techniques en cours avec une intégration toujours plus forte des solutions numériques et de l'IA dans la gestion, les activités et les modes de prise en charge qu'il s'agit d'accompagner.

Les prestations qui seront mises en place dans le cadre de ce projet devront permettre de sensibiliser et former des praticiens, des encadrants et personnels de direction sur l'anticipation des impacts de l'IA en santé. Elles devront ensuite permettre d'accompagner des équipes dans leur réflexion et la mise en place de solutions pour une meilleure intégration de l'IA dans les approches médicales, la gestion, les organisations et process. Par exemple : mise en place de projets numériques, cahier des charges, mise en réseaux avec des start-up. La réflexion sur les conséquences de l'Intelligence artificielle en termes de pratiques professionnelles, de métiers et de besoins en compétences dans les établissements sera une dimension structurante de l'ensemble des actions envisagées dans le cadre de ce projet.

Enfin, par les dynamiques de réseaux qui seront mises en place dans le cadre du projet, celui-ci doit permettre aux établissements de trouver des nouveaux partena-

riats dans le champ médical, de capitaliser les expériences entre eux, et ainsi de favoriser la mutualisation sur les solutions qui ont pu être apportées en la matière dans les organisations hospitalières.

Les prestations de formation et d'accompagnement proposées dans le cadre du projet seront réalisées par des organismes externes choisis dans le cadre de marchés publics *via* deux axes.

> **Axe « Formation »** : une formation sur « l'IA en santé » permet d'anticiper les impacts, de comprendre les enjeux, de définir les domaines d'application et les futures évolutions, d'appréhender l'impact sur les métiers mais aussi de comprendre le modèle économique et les modes de financement.

Dans le cadre du projet, une formation de deux jours sera ainsi proposée aux établissements adhérents afin de leur permettre de « rentrer » dans le sujet et d'avoir les bases pour engager une réflexion plus globale au sein de l'établissement.

> **Axe « Accompagnement »** : l'objectif est de permettre à des équipes de structurer leur projet, d'écrire la démarche et structurer l'achat, d'ouvrir des réseaux de partenaires et solutions techniques, d'accompagner la démarche projet sur les solutions technologiques. Pour ce faire, il est prévu un accompagnement de dix jours par établissement partie prenante. L'accompagnement proposé sera calibré sur les besoins de la structure et des équipes (contenus et formats) et est un axe primordial afin de leur permettre de mettre en pratique les éléments acquis et de les soutenir dans la définition et l'internalisation des projets au sein de l'établissement.

Dispositif

Usages numériques et éthique professionnelle

Le parcours de formation « Usages numériques et éthique professionnelle »

L'évolution exponentielle de la place du numérique dans la santé et la multiplication de ses usages dans le milieu professionnel tendent à fragiliser la segmentation entre le monde du travail et le monde personnel. L'Anfh met en place un parcours de formation dédié aux usages numériques et à l'éthique professionnelle, structuré en quatre actions de formation modulables (en présentiel et/ou en distanciel) et une action de formation en mobile-learning.

4 actions de formation

Ces quatre actions de formation à destination des agents de la Fonction publique hospitalière sont consacrées à la découverte des opportunités, risques, et bonnes pratiques liés aux usages numériques, pour respecter l'éthique professionnelle.

- > Empreinte web et réseaux sociaux : stratégie d'établissement et plan d'action.
- > Encadrer et manager à l'ère des nouvelles technologies : quelles opportunités, quels risques ?
- > Usages numériques, agir de façon responsable dans mon établissement.
- > Ambassadeurs numériques.

Un outil mobile-learning : Éthique 2.0

Disponible au format numérique sur tous les supports (PC, tablette, smartphone), cette formation d'une heure et demie est composée de 8 séquences d'apprentissage courtes illustrées par des exemples concrets et des mises en situation.

- > Impacts des outils numériques au quotidien.
- > Effets du numérique sur la concentration et le bien-être au travail.
- > Cybercitoyenneté : la responsabilité de chacun, l'affaire de tous.
- > Protéger sa vie privée sur Internet.
- > Relation aux usagers et usage du numérique.
- > Sensibiliser patients et visiteurs aux bonnes pratiques du numérique.
- > Contribuer à la sécurité numérique dans son établissement.
- > Se protéger collectivement des dérives du numérique au sein de son établissement.

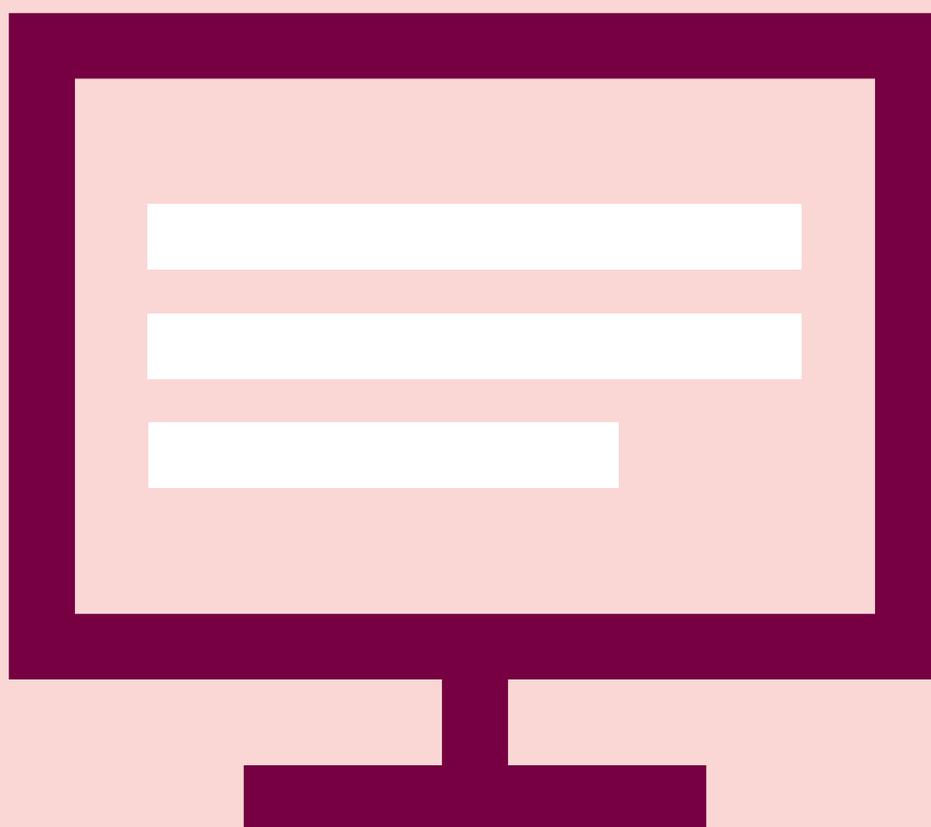
Un kit de communication complet

Destiné à sensibiliser les agents aux problématiques liées aux usages numériques, ce kit de communication permet également d'orienter les personnels intéressés vers les actions adéquates.



- > Plaquette d'information.
- > Films pédagogiques.
- > Fiches outils.
- > Affiches.
- > Badges.

La plateforme e-formation (LMS)



Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : la plateforme Learning management system (LMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre. Plus d'infos : www.e-formation.anfh.fr/login/index.php#region-catalogue

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Présentation

La plateforme « e-formations »

Afin de s'adapter aux changements dans les pratiques et usages et répondre au mieux aux besoins des agents hospitaliers, l'Anfh à travers sa plateforme e-formations propose des formations 100 % à distance, avec pour chaque établissement un espace personnalisé et sécurisé.

Accessible à tous les agents des établissements adhérents, cette plateforme centralise les supports à mobiliser dans le cadre de leur parcours de formation ou de sensibilisation.

Les différents contenus

- > Dispositif e-Multi + :
 - e-Multi + : « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel », 100 % en ligne ;
 - e-Multi + : « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel », en multimodal – Prérequis pour les agents ;
 - e-Multi + : « Animer en multimodal » – Parcours animateur ;
 - e-Multi + : « Animer en présentiel enrichi de médias » – Parcours animateur ;
- récapitulatif des trois modalités de déploiement.
- > Égalité professionnelle femmes/ hommes.
- > Éthique 2.0.
- > L'entretien prénatal précoce : actualisation des connaissances.
- > La laïcité au quotidien.
- > La laïcité, ma responsabilité.
- > Les fondamentaux de la laïcité.
- > Limitation et arrêt des thérapeutiques : droits des patients en fin de vie.
- > Mission zéro risque !
- > Qualité de vie au travail (QVT).
- > Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel.
- > Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes.
- > Série H.
- > Soins sans consentement.
- > Troubles du comportement de la personne âgée.
- > « Vis ma vie de cadre ».
- > Découverte des instances.
- > E-Multi + : « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel », 100 % en ligne.
- > Prélèvement rhino-pharyngé.
- > RGPD : acquérir les bons réflexes.
- > Se préparer à son entretien professionnel.
- > Sensibilisation au télétravail.

E-Multi +

Ce dispositif d'intégration qui permet aux agents hospitaliers de découvrir les métiers et les carrières de la Fonction publique hospitalière et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux fait peau neuve et combine de nouvelles modalités d'apprentissage variées en version e-learning.

Le dispositif e-Multi + se compose de huit unités ludiques et interactives, d'une durée de quinze minutes chacune. Cette nouvelle version offre des contenus actualisés, un accès aux connaissances qui se fait de façon plus ludique (quiz interactifs, vidéos, jeux), une réelle interactivité et des échanges entre collègues tout en assurant un accompagnement par les animateurs locaux.

Les établissements peuvent proposer e-Multi + aux agents sous trois modalités :

- > 100 % en e-learning ;
- > multimodal (des prérequis à réaliser à distance suivis d'un regroupement en présentiel), avec un ou des animateurs ;
- > en présentiel enrichi de médias, avec un ou des animateur(s).

Dispositif

Accompagnement et formation centrés sur l'entretien professionnel

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

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

Les établissements qui le souhaitent (en raison d'un très grand nombre d'agents à former), ont la possibilité de passer commande, directement sur LA ForMuLE Anfh, de sessions à organiser en intra.

L'Anfh Corse étudiera la possibilité de financer ou cofinancer les formations sur les crédits nationaux ou régionaux.

Retrouvez toutes les informations sur l'espace thématique « Entretien professionnel » du site Internet de l'Anfh :

<https://www.anfh.fr/thematiques/l-entretien-professionnel>



POUR LES ÉVALUATEURS

DEUX MODULES E-LEARNING

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

- > Appréhender la réforme de l'entretien professionnel.
- > Identifier les enjeux et objectifs de l'entretien professionnel.
- > Connaître les finalités de l'entretien pour l'établissement, le responsable hiérarchique et l'agent.

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

- > Connaître les parties constitutives de l'entretien.
- > Connaître les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.
- > Savoir mettre en œuvre les techniques de fixation d'objectifs.
- > Savoir construire une relation de confiance, pour un entretien professionnel constructif.

Cette formation, d'une durée théorique d'environ 35 minutes, est accessible sur la nouvelle plateforme de formations en ligne « e-formations » de l'Anfh :

<https://e-formations.anfh.fr>

UNE FORMATION

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

(2 jours en présentiel ou distanciel)

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

Organismes retenus (au choix) :

- > CNEH ;
- > Déméter Santé.

DES FORMATIONS THÉMATIQUES

« Se former aux techniques de l'entretien professionnel » (atelier d'1/2 journée en présentiel ou distanciel)

• **Module 1 – La fixation des objectifs/ indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent**

- > À partir d'exemples d'objectifs (issus des filières de soins, logistique, administrative, etc.), savoir fixer des objectifs « SMART » et définir des indicateurs associés.
- > Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

• **Module 2 – La formalisation d’un compte rendu d’entretien professionnel**

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

• **Module 3 – La conduite d’un entretien professionnel**

- > Identifier les enjeux, finalités et objectifs de l’entretien professionnel.
- > Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d’un entretien professionnel.
- > S’entraîner entre pairs, *via* des jeux de rôle, sur les différentes étapes de l’entretien.

• **Module 4 – La préparation d’un entretien professionnel délicat**

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

Organismes retenus (au choix) :

- > Déméter Santé ;
- > EMS ;
- > Prisma.



POUR LES ÉVALUÉS

UNE APPLICATION MOBILE-LEARNING

« **Se préparer à son entretien professionnel** » (environ 10 minutes, disponible sur smartphone, tablette ou ordinateur)

- > Sensibiliser les agents sur les nouveaux enjeux liés à l’entretien professionnel.
- > Sensibiliser les agents sur l’importance de préparer et de se préparer à son entretien professionnel.

Disponible en accès libre *via* App Store, Google Play Store (smartphone et tablette) et depuis la nouvelle plateforme de formations en ligne « e-formations » de l’Anfh : <https://e-formations.anfh.fr>

UNE FORMATION

« **Se préparer à son entretien professionnel** » (session de 2 heures en présentiel ou distanciel)

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

Organismes retenus (au choix) :

- > Déméter Santé ;
- > Prisma.

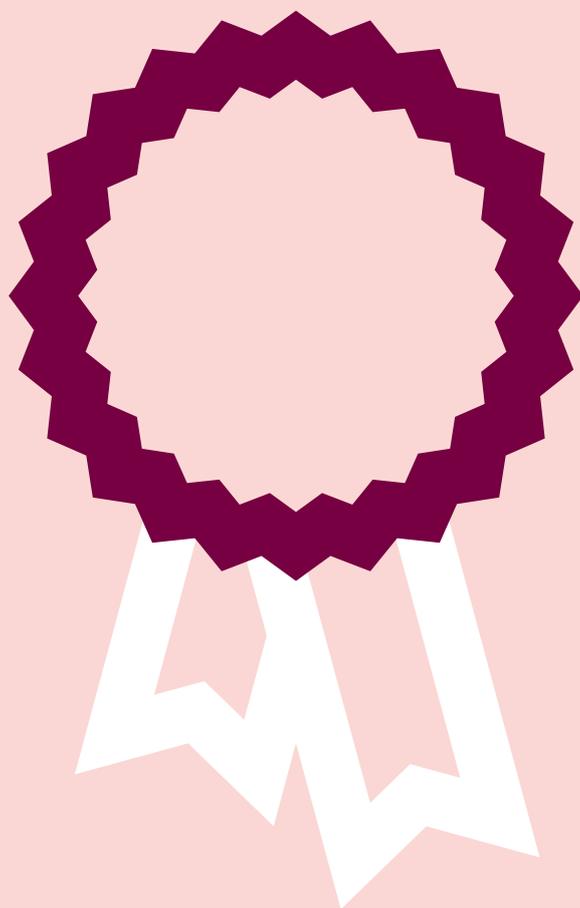
Le parcours de sensibilisation mobile-learning « **Se préparer à son entretien professionnel** » est conçu sous la forme d’un serious game, favorisant une expérience immersive et ludique pour l’utilisateur qui entrera en interaction avec des personnages, des mini-jeux et des quiz.

Les objectifs de ce parcours, d’une durée d’environ 10 minutes, sont les suivants :

- > se préparer à son entretien professionnel et connaître les documents utiles et nécessaires ;
- > comprendre comment est analysée sa valeur professionnelle ;
- > s’informer sur la suite de l’entretien professionnel ;
- > valider ses connaissances.

Ce module de sensibilisation est disponible *via* l’application mobile Anfh, téléchargeable sur App Store et Google Play Store et en accès libre sur la plateforme « e-formations » de l’Anfh.

**Retrouvez
toutes les formations
sur le site
www.anfh.fr**



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

1.

**Qualité de vie
au travail (QVT),
santé au travail
et conditions
de travail**

1.01 AFR

Public

Personnel en situation
d'encadrement

Organisé par

OBEA

Durée

14 heures

Contact

Alicia GARDE

> a.garde@anfh.fr

> 04 20 61 01 46

La communication positive

Contexte

Dans le cadre d'un management moderne qui s'inscrit aujourd'hui dans une logique humaniste où l'art de manager s'apparente de plus en plus à la capacité d'animer, de motiver et de donner envie à ses équipes, faire une remarque positive prend tout son sens.

Savoir communiquer est la clé du management moderne. Il devient donc essentiel de maîtriser les techniques nouvelles permettant de pouvoir travailler dans un environnement positif avec ses collaborateurs.

Assurer le bien-être des salariés et assurer une productivité efficace sont les objectifs à atteindre pour pérenniser son service et/ou son équipe, et obtenir de hautes performances. La communication positive, ça n'est pas pour autant caresser dans le sens du poil ou cirer les pompes, c'est savoir être juste en présentant des messages sous un angle constructif.

Cette formation propose des clés pour impulser un style relationnel de management bienveillant, adapté et efficace au sein des équipes et faciliter ainsi l'adaptation des agents aux changements.

Objectifs

- > Les points-clés de la cohésion d'équipe et du management bienveillant.
- > Développer un « soi » positif.
- > Les fondamentaux de la communication.
- > Réflexion sur le positionnement de chacun des encadrants.
- > Relation et communication positives dans un contexte de changement.
- > Connaître et utiliser les techniques fondamentales de la communication positive.

Programme**JOUR 1**

- > La cohésion d'équipe et le management bienveillant.
- > Savoir être dans la communication positive.
- > Les fondamentaux de la communication.

JOUR 2

- > Positionnement des encadrants.
- > Comprendre et appréhender le changement.
- > Comprendre les enjeux de la communication positive.
- > Développer une communication positive.
- > Optimiser son positionnement dans un contexte de changement.
- > Développer et adapter sa communication en fonction du profil de son interlocuteur.

1.02 AFN

Public

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

Organisé par

OBEA / FORMAVENIR / SYNERGIES DCF

Durée

28 heures

Financement

Financements nationaux

Renseignements complémentaires

Durée :

4 jours (2 + 2 jours)

Intersession

de 4 semaines

Contact

Alicia GARDE

> a.garde@anfh.fr

> 04 20 61 01 46

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail

Contexte

Les conditions de travail en équipe sont reconnues comme étant garants de la qualité/sécurité des soins, de la fidélisation des professionnels, et de l'attractivité des établissements. Aujourd'hui, les professionnels de santé ont besoin de :

- > s'épanouir et pouvoir faire face à des situations de stress persistantes ;
- > percevoir et comprendre leurs émotions et celles des autres ;
- > développer leurs compétences relationnelles, pour faire de sa relation aux autres une nouvelle compétence.

Cette action de formation est proposée aux professionnels pour les amener à développer leurs compétences relationnelles et leur pouvoir d'agir au sein d'un collectif.

Objectifs

- > Comprendre les déterminants (sociaux, santé, etc.) 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.

Programme

JOUR 1

Les déterminants influençant les compétences relationnelles

Équilibre vie pro/perso, QVT, problèmes de santé, Covid, etc.

Explorer l'Intelligence émotionnelle, le leadership et la créativité

Test/autodiagnostic de son quotient émotionnel.

Prendre conscience de son fonctionnement interne, ses émotions et ses besoins

Partir à la rencontre de soi et de ses émotions.

JOUR 2

Prendre conscience (suite)

- > Se plonger dans l'univers de l'autre avec l'écoute active.
- > Mise en application avec un travail collectif autour de situations vécues.

Optimiser les relations professionnelles au service de l'efficacité collective

- > Les bases de la communication positive en situation professionnelle.
- > Développer un « soi » positif : outils, méthodes et analyse de cas.

JOUR 3

Optimiser les relations professionnelles (suite)

- > Savoir-être et savoir-faire dans la relation : la compétence relationnelle.
- > Mieux franchir les difficultés du quotidien et favoriser des relations harmonieuses avec mises en situation, jeux de rôles et cas pratiques.
- > Réflexion sur le positionnement de chacun.
- > Concevoir l'intelligence collective comme un atout pour la mise en place de nouvelles façons d'être et de faire.

JOUR 4

Évaluer ses ressources individuelles et ses compétences relationnelles dans le travail en équipe et dans ses relations

- > Mise en application avec une analyse réflexive en mode co-développement.
- > Identifier ses propres qualités relationnelles et ses axes de progrès.

Contribuer à l'évolution du collectif

Identifier les jeux relationnels, éviter les pollutions émotionnelles, contribuer à la fédération du collectif autour d'émotions constructives.

1.03 AFR

Organisé par
EXCELLENS FORMATION

Contact
Alicia GARDE
> a.garde@anhf.fr
> 04 20 61 01 46

Gérer un conflit par la médiation

Contexte

Les établissements sociaux et médico-sociaux connaissent une augmentation significative et préoccupante des actes de violence et des situations de crise dans leurs différents services. Ces événements mettent à mal la sécurité et la psychologie des professionnels et des usagers.

Les méthodes pédagogiques proposées durant cette formation viseront à soutenir, valoriser les forces et le potentiel existants chez chaque professionnel présent afin de lui permettre de valider, d'approfondir, d'adapter et/ou modifier ses pratiques.

Objectifs

- > Détecter et identifier les facteurs déclenchants d'une situation de violence.
- > Prévenir l'escalade et anticiper sur les situations pouvant dégénérer.
- > Maîtriser les techniques de communication appropriées pour gérer l'agressivité en amont et en situation.
- > Être capable d'adapter son attitude, son comportement et de mieux gérer son stress et ses émotions face à un ou des agresseurs afin d'assurer au mieux sa propre sécurité et celle de son entourage.
- > Avoir recours à des techniques d'auto-défense afin de maintenir une distance de sécurité, pouvoir se protéger et se dégager.
- > S'accorder en équipe sur les modalités de réactions individuelles et collectives en fonction des situations critiques rencontrées.

Programme

JOUR 1

Compréhension et prévention des situations de violence

- > Comprendre la violence.
- > Le cadre légal.
- > Repérer les situations de violence.
- > Techniques d'autodéfense.

JOUR 2

Avoir recours à des techniques d'autodéfense

- > Techniques individuelles.
- > La contention.
- > Le travail collaboratif.

JOUR 3

Désamorcer les situations de violence

- > Communiquer pour désamorcer la violence.
- > Gérer son stress et ses émotions.
- > Techniques verbales et physiques.

JOUR 4

Retour d'expérience et analyse des pratiques

- > Retour d'expérience.
- > Analyse des situations problèmes.
- > Techniques globales individuelles et collectives.

1.04 AFR

Public

Tout public confronté à des situations de stress professionnel et potentiellement en situation d'épuisement professionnel

Organisé par
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée
21 heures

Contact
Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr
> 04 20 61 01 46

Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel

Contexte

L'exercice d'un métier dans le domaine de la santé impose de satisfaire à différentes contraintes qui pèsent de plus en plus sur le travail des professionnels et sur la qualité des relations avec les patients et résidents : intensification des rythmes, restructuration, réorganisation des services, sont autant de facteurs de stress qui concourent à la dégradation des conditions de travail des personnels et à l'apparition de risques psychosociaux. En parallèle, la succession des réformes et l'exigence de maîtriser les dépenses de santé ont amené les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux à augmenter leur activité tout en recherchant à contracter leurs dépenses. Ajoutées à ces constats, l'usure des professionnels de santé et la pénibilité au travail deviennent des problématiques majeures. Au-delà de l'implication des établissements employeurs, il est important que chacun soit en mesure de se préserver, d'agir, ou de réagir.

Objectifs

- > Aider les stagiaires à gérer leur propre stress et à lutter contre l'épuisement professionnel.
- > Identifier les symptômes et les signes de l'épuisement professionnel pour soi-même comme pour ses collègues.
- > Appréhender les situations de stress et les gérer de façon personnelle et professionnelle.
- > Acquérir ses propres réflexes et habitudes pour se protéger de l'épuisement professionnel et agir en conséquence.
- > Comprendre les mécanismes du stress et ses propres réactions face au stress.
- > Identifier les situations susceptibles de générer stress et épuisement professionnel.
- > Mettre en œuvre des actions de prévention de l'épuisement professionnel et de gestion du stress.
- > Identifier les ressources mobilisables pour (ré)agir.

Programme**JOUR 1**

- > Comprendre le stress : physiologie – origine – conséquence.
- > Identifier son propre stress et ses mécanismes.
- > Identifier les manifestations du stress et les manifestations de son propre stress.
- > Se comprendre pour mieux gérer ce que l'on pourrait changer en nous.

JOUR 2

- > Les processus corporels et psychologiques du stress.
- > En bref : les différentes formes de stress chronique.
- > Repérer les différentes étapes du stress jusqu'à l'épuisement (burn-out).
- > Prendre conscience de ses comportements.

- > Identifier ses freins aux changements.
- > Expérimenter des propositions de progrès individuel et collectif.
- > Amorcer le changement d'attitudes.
- > La prévention individuelle et collective.
- > Identifier les ressources internes et externes.
- > Une séance de relaxation est programmée sur deux heures afin d'ancrer des techniques qui pourront être transposables dans le quotidien professionnel, voire personnel.
- > Connaître et mettre en pratique les techniques corporelles et physiques du stress.

JOUR 3

- > Cerner l'incidence du stress sur la communication.
- > Apprendre à mieux communiquer en situation stressante.
- > Disposer d'outils pour faciliter les relations au travail et agir sur son stress.
- > Construire des relations positives ; développer la confiance en soi.
- > Améliorer sa relation avec le patient.
- > S'initier à de nouvelles approches de gestion du stress, psychocorporelles et cognitives qui participent à une meilleure gestion du stress.

1.05 AFR

Prévenir la violence intra-équipe dans les établissements de santé

Public

Toute personne intéressée par le sujet au sein du personnel des établissements de la Fonction publique hospitalière, sous réserve d'avoir déjà suivi une formation sur le stress ou l'agressivité

Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ

Durée

14 heures

Contact

Alicia GARDE

> a.garde@anfh.fr

> 04 20 61 01 46

Contexte

Selon l'Organisation internationale du travail, la violence au travail peut être définie comme étant des « Incidents où le personnel est maltraité, menacé ou agressé dans le cours de son activité professionnelle, y compris lors des déplacements depuis ou vers son lieu de travail, et incidents qui mettent en danger sa sécurité, son bien-être ou sa santé ».

Concernant la violence sur le lieu de travail, relativement répandue dans les établissements de santé, il convient de distinguer les violences internes, qui se manifestent entre agents d'un même établissement, des violences externes, commises par des personnes extérieures à l'organisation. La violence intra-équipe est un phénomène complexe qui s'explique par un ensemble de facteurs liés notamment aux circonstances, aux dérives organisationnelles,

aux conflits interpersonnels, aux évolutions structurelles et sociétales, etc. Selon nous, elle dépasse largement le coupable ou la victime et doit s'envisager au-delà des agressions interpersonnelles, *via* une lecture à prédominance organisationnelle et systémique.

Objectifs

- > Identifier les différentes formes de violence et les principaux facteurs déclencheurs.
- > Connaître ses droits et devoirs et les obligations de l'employeur en matière de prévention et de gestion de la violence.
- > Savoir gérer en équipe une situation de violence; apprendre à désamorcer une situation tendue.
- > Participer individuellement et collectivement à la prévention de la violence intra-équipe.

Programme

Partage d'un socle commun de connaissances et de références

- > Les représentations de la violence.
- > Les représentations du travail d'équipe.
- > Clarification terminologique et concepts fondamentaux.
- > Les conséquences sur les différentes parties impactées par ce phénomène.

Démarche de compréhension du phénomène.

Gestion des risques et recherche des facteurs contributifs

- > Apports méthodologiques en gestion des risques a priori.
- > Les outils de recherche de causes.
- > L'analyse du contexte de travail de manière distanciée.
- > Le repérage des situations difficiles susceptibles de générer de la violence.
- > L'identification des principaux facteurs déclencheurs.

Quand la violence est là : faire face et gérer

- > L'apaisement de la situation.
- > Les acteurs à solliciter et la place de chacun.
- > L'accompagnement des professionnels:
 - droits et devoirs des agents;
 - obligations de l'employeur en matière de gestion et de prévention de la violence intra-équipe.

Démarche de prévention

- > Les leviers et ressources disponibles : individuelles, collectives et managériales.
- > Le transfert des acquis de l'expérience et des acquis des formations stress et communication :
 - bien se connaître et mieux communiquer;
 - les techniques à utiliser pour prévenir la violence.
- > Le management d'équipe, la qualité de vie au travail.
- > Plan d'action de prévention de la violence intra-équipe.



Ressources humaines, Métiers, Management

2.01 AFN

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel ; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ / EMS / PRISMA

Durée

1 heure

Financement

Financements nationaux

Modalités**pédagogiques**

- > Expression guidée par questionnement
- > Apports didactiques et conceptuels
- > Échanges, partage d'expérience
- > Étude de cas, analyse de situations
- > Jeux de rôles/ simulations, sur la base de situations proposées par les participants et/ou le formateur
- > Travail en sous-groupes
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail

Contact

Alicia GARDE

- > a.garde@anhf.fr
- > 04 20 61 01 46

PARCOURS : Se former aux techniques de l'entretien professionnel – Module 1 : « La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation »

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort

institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement.

Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (par exemple : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

- > Consolider ses savoirs.
- > Développer ses compétences.
- > Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel.
- > Savoir instaurer un climat de confiance, gérer les émotions, éviter les dérives.
- > S'entraîner entre pairs *via* des jeux de rôles.

Programme**La fixation des objectifs/indicateurs**

- > Autoévaluation de ses forces/faiblesses.
- > Caractéristiques et formulation des objectifs et indicateurs de mesure.
- > Techniques de fixation et de négociation d'un objectif : méthode SMART.

Les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent

- > Autoévaluation de ses forces/faiblesses.

- > L'appréciation de la valeur professionnelle :
 - résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire et réalisation des objectifs ;
 - compétences et connaissances professionnelles et techniques ;
 - manière de servir et qualités relationnelles ;
 - capacité d'expertise et, s'il y a lieu, capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

- > Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles : Méthode QQQCCP.

Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation

- > Mutualisation des savoir-faire des participant(e)s.

2.01 AFN

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ /
EMS / PRISMA

Durée

1 heure

Financement

Financements nationaux

**Modalités
pédagogiques**

- > Expression guidée par questionnaire
- > Apports didactiques et conceptuels
- > Échanges, partage d'expérience
- > Étude de cas, analyse de situations
- > Jeux de rôles/ simulations, sur la base de situations proposées par les participants et/ou le formateur
- > Travail en sous-groupes
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail

Contact

Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr
> 04 20 61 01 46

PARCOURS : Se former aux techniques de l'entretien professionnel – Module 2 : « La formalisation du compte rendu d'entretien professionnel »

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire

des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement. Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (par exemple : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

- > Consolider ses savoirs.
- > Développer ses compétences.
- > S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel.

Programme

L'autoévaluation de ses forces/faiblesses méthodologiques en termes de formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel.

Les enjeux, impacts et conséquences potentielles des écrits de l'entretien professionnel.

La rédaction du compte rendu

- > Formulation, précautions, documents à réinvestir, échéances à respecter.
- > Informations essentielles à faire figurer dans le compte rendu.
- > Le circuit du compte-rendu.
- > De la rédaction à l'exploitation collective, dans le respect de la confidentialité.
- > Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation.
- > Mutualisation des savoir-faire des participant(e)s.
- > Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles.
- > Méthode QQQCCP.

2.01 AFN

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel ; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ / EMS / PRISMA

Durée

1 heure

Financement

Financements nationaux

**Modalités
pédagogiques**

- > Expression guidée par questionnement
- > Apports didactiques et conceptuels
- > Échanges, partage d'expérience
- > Étude de cas, analyse de situations
- > Jeux de rôles/ simulations, sur la base de situations proposées par les participants et/ou le formateur
- > Travail en sous-groupes
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail

Contact

Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr
> 04 20 61 01 46

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

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort

institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement. Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (par exemple : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

- > Consolider ses savoirs.
- > Développer ses compétences.
- > Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel
- > Savoir instaurer un climat de confiance, gérer les émotions, éviter les dérives.
- > S'entraîner entre pairs *via* des jeux de rôles.

Programme

L'autoévaluation de ses forces/faiblesses méthodologiques en termes de conduite d'entretien professionnel.

Enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel :

- > pour l'agent ;
- > pour l'encadrant ;
- > pour l'établissement.

La conduite d'un entretien professionnel

- > Les étapes-clés.
- > Les principes de communication, la gestion des émotions.
- > La posture de l'évaluateur.
- > L'anticipation des tensions.
- > Les risques de dérives, les pièges à éviter.
- > Les conditions de réussite.

Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation

Mutualisation des savoir-faire des participant(e)s.

Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles

Méthode QQOQCCP.

2.01 AFN

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel ; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ / EMS / PRISMA

Durée

1 heure

Financement

Financements nationaux

**Modalités
pédagogiques**

- > Expression guidée par questionnement
- > Apports didactiques et conceptuels
- > Échanges, partage d'expérience
- > Étude de cas, analyse de situations
- > Jeux de rôles/ simulations, sur la base de situations proposées par les participants et/ou le formateur
- > Travail en sous-groupes
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail

Contact

Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr
> 04 20 61 01 46

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

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort

institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement. Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (par exemple : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

- > Consolider ses savoirs.
- > Développer ses compétences.
- > Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel.
- > Savoir préparer un entretien professionnel délicat.
- > Acquérir des techniques pour conduire un entretien professionnel délicat.

Programme**Le repérage de situations professionnelles qui peuvent rendre un entretien délicat**

- > Quelles situations ?
- > Liées au contexte ?
- > Liées aux agents ?
- > Liées à la dynamique relationnelle encadrant/agent ?

Quelles pistes de solutions pour maintenir le cap d'un entretien constructif ?

- > Pistes relationnelles.
- > Pistes organisationnelles.

La conduite d'entretiens délicats et la qualité de vie au travail

- > Comment se préserver en cas de situations complexes ?

2.02 AFN

Public

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

Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ

Durée

2 heures

Financement

Financements nationaux

Contact

Alicia GARDE

> a.garde@anhf.fr

> 04 20 61 01 46

PARCOURS : Se former aux techniques de l'entretien professionnel pour les évalués – Se préparer et préparer son entretien professionnel

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs.

Objectifs

- > Connaître le cadre réglementaire applicable aux entretiens professionnels.
- > Comprendre les nouveaux enjeux.
- > S'approprier les nouvelles modalités de l'entretien professionnel.
- > Mesurer la nécessité de préparer l'entretien.
- > Savoir se préparer pour son entretien professionnel.

Programme**L'entretien professionnel**

- > Enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel.
- > Le cadre réglementaire.
- > Les nouvelles modalités.
- > Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle.

**La conduite d'un entretien
professionnel**

- > Les étapes-clés.
- > Caractéristiques et formulation des objectifs et indicateurs de mesure.

Le compte rendu

- > Les enjeux, impacts et conséquences potentielles du compte rendu de l'entretien professionnel.
- > Le circuit du compte rendu.
- > Les voies de recours.

2.03 AFR

Public

Techniciens hospitaliers,
techniciens supérieurs
hospitaliers

Organisé par

NOVE CONCEPT

Contact

Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr
> 04 20 61 01 46

Formation d'adaptation à l'emploi des techniciens hospitaliers et techniciens hospitaliers supérieurs

Contexte

La Formation d'adaptation à l'emploi doit permettre aux techniciens hospitaliers et techniciens hospitaliers supérieurs d'intégrer leur nouveau grade en appréhendant les responsabilités qui leur incombent.

Management technique, gestion du personnel, conduite de projet, organisation de services, etc. : le contenu et la durée de cette formation ont été fixés par l'arrêté du 30 juin 1992 et abrogés par la publication du décret en date du 21 août 2013.

Objectifs

- > Connaître le cadre d'exercice des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers.
- > Acquérir les techniques de management et de communication.
- > Connaître les techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions.

Programme

Le dispositif de formation d'une durée de 189 heures (27 jours) comprend les modules suivants.

MODULE 1**Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux**

Ce module a pour but d'approfondir les connaissances du stagiaire sur le fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux.

MODULE 2**Techniques de management et de communication (84 heures ou 12 jours)**

L'objectif de ce module est de permettre aux agents d'acquérir des compétences en matière de ressources humaines et de management d'équipe.

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

Ce module a pour finalité de donner aux stagiaires des enseignements généralistes complémentaires à leur formation initiale et relatifs aux spécificités des différents secteurs de l'établissement, notamment en matière de sécurité.

Le programme détaillé pourra être transmis sur demande.

2.04 AFR

Formation d'adaptation à l'emploi d'assistant médico-administratif

Public

Assistants médico-administratifs nommés à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude ainsi qu'agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps

Organisé par

EMS Santé

**Modalités
pédagogiques**

Formation pratique, proche des besoins et des niveaux des participants

Contact

Alicia GARDE

> a.garde@anfh.fr

> 04 20 61 01 46

Contexte

Cette formation d'adaptation à l'emploi (conformément à l'arrêté du 24 octobre 2014) est à destination des agents admis au concours d'assistant médico-administratif. Les compétences acquises pour le concours et les compétences visées par l'arrêté sont différentes. Il s'agit de doter le participant d'un nombre d'outils qu'il pourra mettre en application lors de son retour dans l'établissement et de l'aider à se positionner comme assistant médico-administratif, en tenant compte des nombreux métiers possibles que compte ce poste.

Le dispositif de formation, d'une durée de 15 jours, comprend 2 modules détaillés et 35 heures de stage.

Programme**Test de positionnement**

L'organisme propose de réaliser ce test en ligne un mois avant le début de la formation.

MODULE 1**Le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière (6 jours)**

Ce module a pour but d'apporter les connaissances nécessaires sur l'organisation des établissements hospitaliers, l'organisation médicale, le parcours du patient. Il doit également donner au stagiaire, des informations sur le statut du fonctionnaire hospitalier, ses droits et obligations.

Objectifs

- > Développer les connaissances nécessaires sur l'organisation des établissements hospitaliers.
- > Approfondir ses connaissances sur l'organisation médicale.
- > Disposer des informations sur le statut du fonctionnaire hospitalier, ses droits et obligations.
- > Connaître les réponses juridiques aux situations de responsabilité et de droits des patients.
- > Disposer des connaissances spécifiques nécessaires au fonctionnement d'un secrétariat médical en établissement hospitalier.
- > Améliorer ses pratiques professionnelles pour une optimisation des secrétariats médicaux et une meilleure prise en charge du patient.

MODULE 2**Les spécificités du secrétariat médical en hôpital**

(7 jours)

L'objectif de ce module est de fournir aux stagiaires les connaissances spécifiques nécessaires au fonctionnement d'un secrétariat médical en établissement hospitalier.

Stage sur le terrain dans un secrétariat autre que celui d'affectation (5 jours)**À planifier entre l'agent et l'établissement**

Durant ce stage, l'agent devra notamment :

- > observer et s'adapter aux relations professionnelles nécessaires à l'organisation du circuit des patients (équipes soignantes et médicales de l'établissement) ;
- > prendre connaissance des missions et de l'activité des structures suivantes, en rencontrant les professionnels qui en ont la charge : services des admissions et des traitements externes, service central des dossiers médicaux, cellule d'identité-vigilance, service social des patients, service du droit des malades, médiateur, gérant de tutelle.

2.05 AFR

Public

Adjoints des cadres hospitaliers

Organisé par

EMS Santé

Durée

154 heures

**Modalités
pédagogiques**

Formation pratique, proche des besoins et des niveaux des participants

Contact

Alicia GARDE

> a.garde@anfh.fr

> 04 20 61 01 46

Formation d'adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers

Contexte

Cette formation s'inscrit dans le cadre de la Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) (arrêté du 24 octobre 2014 fixant l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des adjoints des cadres hospitaliers – JO du 30 octobre 2014).

Les compétences acquises pour le concours et les compétences visées par l'arrêté sont différentes. Il s'agit de doter le participant d'outils qu'il pourra mettre en application lors de son retour dans l'établissement et qui l'aideront à se positionner comme adjoint des cadres.

Programme

- > Rappels sur l'organisation de l'EPS, vérification des acquis de connaissance, mesure des savoirs à approfondir.
- > Actualités en santé, Ma santé 2022, réformes, place de l'ACH, l'hôpital numérique.
- > L'évolution du mode de financement des établissements de santé.
- > L'environnement des achats.
- > Les achats dans le secteur de la santé.
- > Le statut des personnels de la Fonction publique hospitalière.
- > les différents types de contrats de travail : droit public et droit privé.
- > Le positionnement des différents acteurs dans l'institution : rôle de l'encadrement de proximité.

- > Éléments de connaissances complémentaires en ressources humaines : santé et sécurité au travail ; la formation tout au long de la vie et le parcours professionnel.
- > La gestion du temps et l'organisation du travail pour les adjoints des cadres et leurs équipes.
- > Savoir utiliser la communication managériale dans le cadre de ses nouvelles fonctions.
- > La prise de parole en public.
- > La conduite de réunion.
- > Savoir conduire les entretiens professionnels de formation et d'évaluation.
- > Transmettre les savoirs et valoriser le travail de son équipe.
- > Être en mesure de gérer les conflits.
- > Être capable de réaliser un accompagnement au changement.

Objectifs

- > Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux.
- > Comprendre la place et le rôle de l'adjoint des cadres au sein d'un établissement de santé.
- > Acquérir et perfectionner les compétences en ressources humaines et management d'équipe.
- > Approfondir ses connaissances pour l'exercice de ses fonctions, notamment sur le pilotage stratégique et médico-économique.

- > Être un manager de projet.
- > Pilotage stratégique de l'établissement : projet d'établissement, certification et qualité.
- > Finances : pilotage médico-économique et indicateurs de gestion.
- > Ressources humaines : volet projet social et professionnel du projet d'établissement.
- > Préparer le stage en immersion.

2.06 AFR

Public

Tout agent intéressé et volontaire qui souhaite s'engager dans la mission de maître d'apprentissage ou qui assure déjà cette mission

Organisé par

SYNERGIES DCF

Durée

21 heures (2+1 jours)

Contact

Alicia GARDE

> a.garde@anhf.fr

> 04 20 61 01 46

Formation des maîtres d'apprentissage dans la FPH

Contexte

Le développement de l'apprentissage – et notamment dans la fonction publique – constitue une priorité affichée par les pouvoirs publics, réaffirmée dans le cadre du Plan de relance. L'apprentissage est présenté comme un levier pour sécuriser l'attractivité des métiers du « Grand âge » et répondre aux difficultés de recrutement des établissements actifs dans ce secteur. Pour autant, dans les faits, le recours à l'apprentissage dans la fonction publique est limité, et mineur dans la FPH. Une réflexion est donc engagée pour contribuer au développement de l'apprentissage dans la FPH, et faire de ce dispositif un outil pour l'attractivité des métiers du secteur sanitaire, social, et médico-social.

Objectifs

- > Mieux installer la collaboration apprentis/maîtres d'apprentissage.
- > Sécuriser les parcours des alternants.
- > Comprendre le lien avec le CFA.
- > Permettre à ceux qui le souhaitent d'obtenir la certification au sens de l'arrêt du 17 décembre 2018 et l'arrêt du 7 décembre 2021 portant révision de la certification relatives aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur.
- > Préparer le candidat à la constitution du dossier et à la soutenance devant le jury conformément au référentiel d'évaluation.

Programme**JOUR 1****Les différents acteurs et leurs missions**

- > L'identification des acteurs de l'apprentissage et rôle de chacun.
- > L'organisation de l'apprentissage.
- > L'encadrement de l'apprenti.
- > L'évaluation de l'apprenti.

JOUR 2

- > Identifier les étapes-clés de l'apprentissage.
- > Identifier les acteurs et leur rôle dans le dispositif.
- > Identifier le parcours de formation de l'apprenti.
- > Identifier les conditions de recrutement du maître de stage.
- > Identifier les conditions d'exercice de l'apprenti.

JOUR 3

- > Permettre l'analyse de sa pratique pour l'apprenti.
- > Identifier les points de progression.

Une nouvelle forme d'apprentissage qui ne s'enseigne pas : le savoir d'expérience se construit dans un esprit de recherche que développe l'exercice de l'analyse réflexive

- > Évaluer le niveau de responsabilité juridique engagé lors des activités de soins réalisées par l'apprenti.
- > La gestion des cas complexes et/ou difficiles.
- > Les actions possibles.
- > Accompagner des apprentis en difficulté.
- > Construire un parcours d'apprentissage adapté à chaque apprenti.

2.07 AFR

Public

Gestionnaires des ressources humaines, membres de la direction, représentants du personnel

Organisé par

GERESO

Durée

14 heures

Contact

Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr
> 04 20 61 01 46

Dialogue social et négociations collectives dans la FHP

Contexte

Dans le cadre de la rénovation du dialogue social qu'a entraînée la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les compétences et la composition des instances paritaires ont évolué. L'introduction de la négociation collective au sein des établissements publics et les différents domaines faisant l'objet de cette négociation à la suite des dispositifs mis en œuvre par le Ségur de la Santé ont également impacté le dialogue social dans la Fonction publique hospitalière. Dans ce contexte, tous les gestionnaires d'un établissement sont susceptibles d'être associés à ces démarches et à un travail avec les représentants du personnel.

Objectifs

- > Identifier les nouvelles compétences des instances paritaires dans le cadre de la loi de transformation.
- > Organiser la tenue des instances paritaires.
- > Maîtriser le cadre juridique de la négociation collectives.
- > Comprendre les mesures soumises à négociation.

Programme**La composition****des instances :**

CAP, CSE et formation spécialisée.

Les formations**spécialisées de site :**

conditions légales et opportunité de création.

Les compétences**des instances**

- > CAP
- > L'articulation des compétences du CSE et de la formation spécialisée.

L'organisation du fonctionnement des instances

- > L'harmonisation du fonctionnement du CSE en formation plénière et des F3SCT.
- > Principes d'inscription de l'ordre du jour, de la gestion de l'agenda, du déroulé de la séance (quorum, votes défavorables unanimes, etc.).
- > Les secrétaires et secrétaires administratifs.

- > La rédaction d'un règlement intérieur unique.
- > Les étapes importantes de la première réunion.
- > Les droits syndicaux en lien avec le fonctionnement des instances.

La mise en place de la négociation collective au sein des établissements publics

- > Sur quoi peut-on négocier ?
- > La place du CSE dans la négociation collective.
- > Les conditions pour négocier, la validité, le contrôle, la modification et la suspension des accords.
- > L'articulation entre négociation et concertation, peut-on négocier les LDG ?
- > Organiser une négociation collective efficace au sein des établissements.
- > Pertinence, portée et intérêt des accords de méthode.
- > Border des périodes de négociation.

Bien préparer sa négociation

- > Définir les enjeux, les objectifs et les limites réglementaires.
- > Structurer le dialogue entre les acteurs.
- > Mettre en place un suivi des accords constructif.
- > Identifier les membres du comité de suivi.
- > Définir une périodicité adaptée au suivi des accords.

2.08 AFR

Public

Managers médicaux

Organisé par

CHU Bordeaux

Durée

14 heures par module

Contact

Alicia GARDE

> a.garde@anhf.fr

> 04 20 61 01 46

PARCOURS: Management médical

Contexte

DISPOSITIF EN 4 MODULES INDÉPENDANTS.

Depuis plus de 40 ans, l'hôpital ne cesse de se réformer en profondeur et de mettre en place de nouvelles organisations qui impactent les pratiques, les enjeux, les rôles, et les territoires des acteurs hospitaliers et en particulier des professionnels médicaux.

Ces changements de systèmes organisationnels et humains ont une incidence directe sur la

santé au travail des individus dont le stress professionnel augmente, aboutissant à des cas d'épuisement et de burn-out. Particulièrement exposés du fait de la spécificité de leur statut et de leur organisation, les managers médicaux expriment un besoin fort de développer leurs compétences en management des équipes et des activités, en gestion des conflits, et en santé et qualité de vie au travail.

Programme**MODULE 1****MANAGEMENT
STRATÉGIQUE****Objectifs**

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

Programme

Ce module est la porte d'entrée incontournable pour faire sens entre l'activité médicale et la fonction managériale, le management stratégique consistant à gérer à la fois l'environnement externe et les ressources internes pour avoir une performance durable (économique, sociale et écologique).

Plus dense sur le plan théorique que les modules suivants, il pose les bases des notions fondamentales qui seront travaillées au cours du parcours. Appuyé sur l'analyse systémique, l'histoire de l'évolution hospitalière et la sociologie des organisations, ce module permet d'appréhender le management médical à travers l'utilisation d'outils simples de gestion et d'aide à la prise de décision (initiation à la conduite de projet, au management situationnel, à l'accompagnement au changement, etc.).

MODULE 2

MANAGEMENT DES ÉQUIPES ET DE LA RELATION

Objectifs

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

Programme

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

MODULE 3

GESTION DES CONFLITS

Objectifs

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

Programme

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

MODULE 4

SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Objectifs

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

Programme

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

2.09 AFN

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

Public

DRH et professionnels en charge de recrutement

Organisé par

SYNERGIE DCF /
FORMAVENIR

Durée

21 heures (2 + 1 jours)

Financement

Financements nationaux

**Renseignements
complémentaires**

Blended learning
(2 jours en présentiel
et 1 jour en distanciel)

Contact

Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr
> 04 20 61 01 46

Contexte

La Fonction publique hospitalière comme les autres employeurs est confrontée à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser. Le contexte économique, démographique, écologique et géographique sont à prendre en compte comme les évolutions des attentes des professionnels.

Il est nécessaire d'analyser ses pratiques pour les adapter au contexte dans toutes ses dimensions tout en prenant en compte ses propres contraintes.

Ce constat demande de définir une stratégie et un plan d'action global mais aussi de structurer des processus de ressources humaines intégrant de nouveaux outils.

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 processus de recrutement de l'analyse du besoin à l'intégration.
- > Définir un plan d'action.

Programme**JOUR 1**

- > Analyse des facteurs contextuels de la situation de l'emploi.
- > La motivation par l'autonomie.
- > Analyse des facteurs d'attractivité de son établissement.
- > Élaboration d'une démarche marque employeur.

JOUR 2

- > Les dimensions de la démarche « hôpital magnétique ».
- > Communication pour développer sa marque employeur.
- > Structuration de son processus de recrutement.
- > Formalisation de son processus d'intégration des nouveaux professionnels.
- > Intersession.
- > Analyse de l'attractivité de son établissement :
 - forces;
 - faiblesses;
 - opportunités;
 - menaces.

JOUR 3

Définition d'un plan d'action pour favoriser l'attractivité et professionnaliser la fonction recrutement.

3.

**Parcours
patient et prise
en charge**

3.01 AFN

Public

Les professionnels
du soin, de
l'accompagnement
et les administratifs

Organisé par

FORMAVENIR /
ANTIDOTE EXPERTISE /
ÉLIDE FORMATION

Durée

21 heures
Entre 2 et 3 jours

Financement

Financements nationaux

Contact

Alicia GARDE
> a.garde@anhf.fr
> 04 20 61 01 46

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

Contexte

La qualité de la communication est une des pierres angulaires de la relation entre les professionnels et les usagers. Elle débute dès l'accueil, qu'il soit physique ou téléphonique. Une communication adaptée permet d'instaurer un climat de confiance avec l'utilisateur en vue d'une prise en charge de qualité, d'une relation équilibrée, favorisant l'alliance thérapeutique. Elle participe à l'exercice des droits des patients issus de la loi du 4 mars 2002 notamment celui relatif à l'information. C'est un marqueur de satisfaction, comme d'insatisfaction et possiblement source de conflits de la part des usagers. Une mauvaise communication entre les professionnels et les usagers est aussi devenue un motif habituel de plaintes et de réclamations intentées à l'encontre de leurs professionnels de santé. Ces professionnels reconnaissent l'importance de la qualité de la communication et de l'accueil mais, malgré l'amélioration de leur enseignement en formation initiale, ils se sentent souvent peu préparés à cet aspect fondamental de leur activité professionnelle. La pratique seule, non encadrée, ne suffit pas forcément à améliorer les compétences en communication.

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 tension dans les interactions professionnels-usagers.
- > Recenser les situations professionnelles récurrentes développant une réactivité émotionnelle.

Programme

JOUR 1

- > La réglementation relative aux droits à l'information et à la personne de confiance.
- > Les principes fondamentaux et les valeurs favorisant une communication harmonieuse.
- > Identification des postures adaptées.
- > Quelles sont les attitudes facilitatrices d'une communication harmonieuse ?
- > L'utilisation des modes de communication (verbale, non verbale) et leur impact dans la relation de soins et d'accompagnement.

JOUR 2

- > 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 premier contact, les soins quotidiens, la sortie).
- > Le repérage et l'évaluation des mécanismes de défense et les sources de tension dans les interactions professionnels-usagers.
- > Le recensement des situations professionnelles récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- > Présentation du travail d'intersession.

JOUR 3

- > Retour sur le travail d'intersession.
- > L'adaptation de sa communication aux conditions matérielles et techniques de l'interaction, notamment physiques ou distancielles.
- > Témoignage(s) de patient(s) expert(s)/partenaire(s).
- > L'inscription de son activité dans une cohérence d'équipe, en intégrant le rôle complémentaire de chacun, l'importance du partage et de la traçabilité des informations des patients.
- > L'importance du partage de temps d'échanges en amont et en aval des situations sensibles à l'évolution du collectif.

3.02 AFN

Public

Sages-femmes et médecins (généralistes, gynécologues médicaux, gynécologues obstétricaux), qu'ils exercent en établissement de santé public ou privé, dans un service de Protection maternelle et infantile (PMI), un réseau de santé périnatal, une structure médico-sociale ou en libéral

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCE

Durée

28 heures
(14 heures par module)

Financement

Financements nationaux

Contact

Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr
> 04 20 61 01 46

Entretien prénatal précoce

Contexte

L'Entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n°2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1^{er} mai 2020. Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « Parcours des 1 000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment-clé. Le contenu de cet entretien a fait l'objet de recommandations de la Haute autorité de santé en 2005 et 2006 dans le cadre de la préparation à la naissance. Toutefois seules 28,5% des femmes ont déclaré avoir bénéficié d'un entretien prénatal précoce lors de l'enquête nationale périnatale de 2016.

Objectifs

> Connaître les principes et objectifs/enjeux de l'EPP (faire le point sur tous les aspects de la

grossesse et les éventuels besoins d'accompagnement, prévention des risques obstétricaux et des troubles du développement précoce de l'enfant, éveil à la parentalité, etc.).

- > Appréhender la place de l'EPP dans le parcours des 1000 premiers jours.
- > Maîtriser le déroulement d'un EPP (de sa réalisation à la synthèse, communication à l'adresseur et au médecin traitant, modalités d'orientation et outils à disposition).
- > Identifier les compétences du patient et le positionner en tant que partenaire de soins.
- > Repérer les dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité.
- > Maîtriser la communication liée à l'EPP : entretien motivationnel, règles organisant les communications interprofessionnelles et l'élaboration d'un réseau personnalisé de soins, savoir communiquer sur l'EPP.

Programme**MODULE 1B****FORMATION SOCLE****JOUR 1**

- > Ce que devenir parent représente pour les femmes/couples.
- > Ce que l'accompagnement représente pour les professionnels.
- > Les techniques relationnelles permettant l'ouverture du dialogue dans le cadre de l'EPP.
- > Identification des thèmes à aborder et prise en compte des facteurs environnementaux (somatique, psycho-affectif, social) de la femme/du couple.
- > Compétences et vulnérabilités/modalités permettant de favoriser les ressources parentales.

JOUR 2

- > Identification des ressources et dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité.
- > Typologies possibles d'actions coordonnées.

- > Construction des modalités de transmissions aux autres professionnels.
- > Co-définition du parcours de soins avec la femme/le couple en fonction de ses/leurs besoins.
- > Enjeux de décloisonnement des pratiques ville/hôpital/PMI.

MODULE 2**ACCOMPAGNER LES
FEMMES/LES COUPLES
EN SITUATION COMPLEXE****JOUR 1**

- > Typologies des situations complexes et des difficultés rencontrées dans le cadre de l'accompagnement des femmes/couples.
- > Analyse de pratiques et REtours d'EXpériences sur les modalités de suivi et de travail en réseau.
- > Les risques liés aux facteurs environnementaux complexes, les incidences pour la femme, l'enfant à naître, le couple.
- > Enjeux de la mise en œuvre d'un travail en réseau ; coordi-

nation sanitaire et médico-sociale.

- > Quelles modalités de réponse/ quelles stratégies d'accompagnement ?
- > Les interlocuteurs intervenant dans le cadre des parcours complexes en périnatalité.

JOUR 2

- > Identifications des besoins possibles des futures mères/parents.
- > Typologies des actions, programmes possibles proposés à la future mère/au future couple, en fonction des difficultés psycho-sociales rencontrées.
- > Comment créer et faire perdurer l'alliance thérapeutique ? Identification et activation des interlocuteurs sur le territoire au regard des vulnérabilités détectées.
- > Modalités de suivi, de transmission et de coordination de parcours des femmes en situation à risques/complexes.

3.03 AFN

Public

Professionnels de santé,
psychologues,
travailleurs sociaux,
éducateurs spécialisés

Organisé par

ANAXIS

Durée

14 heures

Financement

Financements nationaux

**Renseignements
complémentaires**

Prérequis :

exercer des fonctions
cliniques et/ou disposer
d'une expérience en
prévention du suicide
auprès des publics

Contact

Alicia GARDE

> a.garde@anfh.fr

> 04 20 61 01 46

Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

Contexte

La prévention du suicide est un axe prioritaire de la politique de santé publique du ministère de la Santé et de la Prévention. Intégrée à la feuille de route Santé mentale et psychiatrie du 28 juin 2018, la Stratégie nationale de prévention du suicide (SNPS) a comme objectif la mise en œuvre de façon coordonnée, synergique et territorialisée d'un ensemble d'actions intégrées. Il s'agit de structurer le repérage des personnes à risque pour leur proposer le plus précocement possible des solutions adaptées et, si nécessaire, un accompagnement vers le soin.

Dans ce contexte, cette action cible la formation de personnes ressources pour l'orientation et l'évaluation des personnes repérées comme étant à risque suicidaire.

Programme**JOUR 1****Les multiples dimension
du suicide**

- > Cadre contextuel.
- > Enjeux de santé publique.
- > Cadre législatif.
- > Zoom sur les éléments-clés à retenir.

La crise suicidaire

- > Les facteurs et signes d'alerte.
- > Suicide et souffrance du patient/résident/personne concernée.
- > La dynamique suicidaire.
- > Le suicide.

Objectifs

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

JOUR 2**La prévention du risque
suicidaire et la gestion
d'un passage à l'acte**

- > Les conduites à tenir : la prévention.
- > Les conduites à tenir : face à la crise suicidaire.

**L'orientation du patient :
ressources et travail
en réseau**

- > Focus sur l'orientation.
- > Focus sur les ressources du territoire.
- > Focus sur le travail en équipe.
- > Focus sur le travail institutionnel.

3.04 AFR

Organisé par
MOINE

Durée
28 heures

Contact
Alicia GARDE
> a.garde@anhf.fr
> 04 20 61 01 46

Gestion et prévention des situations de crise et de violence

Contexte

Les établissements sociaux et médico-sociaux connaissent une augmentation significative et préoccupante des actes de violence et des situations de crise dans leurs différents services. Ces événements mettent à mal la sécurité et la psychologie des professionnels et des usagers.

Objectifs

- > Détecter et identifier les facteurs déclenchants d'une situation de violence.
- > Prévenir l'escalade et anticiper sur les situations pouvant dégénérer.
- > Maîtriser les techniques de communication appropriées pour gérer l'agressivité en amont et en situation.
- > Être capable d'adapter son attitude, son comportement et de mieux gérer son stress et ses émotions face à un ou des agresseurs afin d'assurer au mieux sa propre sécurité et celle de son entourage.
- > Avoir recours à des techniques d'auto-défense afin de maintenir une distance de sécurité, pouvoir se protéger et se dégager.
- > S'accorder en équipe sur les modalités de réactions individuelles et collectives en fonction des situations critiques rencontrées.

Programme

JOUR 1

- > Compréhension et prévention des situations de violence.
- > Comprendre la violence.
- > Le cadre légal.
- > Repérer les situations de violence.
- > Techniques d'autodéfense.

JOUR 2

- > Avoir recours à des techniques d'autodéfense.
- > Techniques individuelles.
- > La contention.
- > Le travail collaboratif.

JOUR 3

- > Désamorcer les situations de violence.
- > Communiquer pour désamorcer la violence.
- > Gérer son stress et ses émotions.
- > Techniques verbales et physiques.

JOUR 4

- > Retour d'expérience et analyse des pratiques.
- > Retour d'expérience.
- > Analyse des situations problèmes.
- > Techniques globales individuelles et collectives.

3.05 AFN

Public

IDE, AS, auxiliaires de puériculture, de réanimation, IADE, IBODE, AS, cadres de santé, masseurs-kinésithérapeutes

Organisé par

REALCARE /
FORMAVENIR

Durée

42 heures

Financement

Financements nationaux

Contact

Alicia GARDE

> a.garde@anfh.fr

> 04 20 61 01 46

Réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques

Contexte

La crise de la Covid-19 a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être trouvées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents et le nombre de patients.

Si la Covid-19 a mobilisé les services de soins pour adultes, en cas de crise touchant les enfants, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences. L'environnement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels

médicaux et non médicaux exerçant habituellement dans les unités de réanimation adultes ou pédiatriques et de soins critiques ou susceptibles d'être appelées à venir en renfort.

Objectifs

- > Pour les établissements:
 - pouvoir constituer et pérenniser une équipe de renfort de l'établissement;
 - améliorer les pratiques, la fluidité et la flexibilité des organisations;
 - sécuriser l'engagement des soignants volontaires;
 - développer la dynamique d'équipe et l'intelligence collective;
- > Pour les professionnels exerçant déjà en réanimation : garantir le maintien et la mise à jour des connaissances et compétences.
- > Pour les professionnels de renfort : actualiser et développer des compétences.
- > Pour l'ensemble de ces professionnels précités : renforcer l'usage des outils communs de communication en santé.

MODULE 1A**MAINTIEN DES
COMPÉTENCES****Objectifs**

- > Organiser ses activités, coordonner les soins et collaborer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle.
- > Transmettre une information adaptée aux partenaires de soins et aux besoins spécifiques des personnes soignées et de leur entourage.
- > Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité conformes aux protocoles spécifiques.
- > Évaluer les risques encourus par le patient, repérer les situations d'urgence et mettre en œuvre des mesures appropriées en collaboration dans l'équipe.

Programme**Chapitre 1** – Organisation et planification des soins (1h30)

- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe.
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE.
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins.
- > Définir les principes de facteurs humains.

Chapitre 2 – Communication patients, familles et équipes soignantes (1h30)

- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques dans l'organisation courante.

- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire.

Chapitre 3 – Précautions d'hygiène et éléments de protection individuels (1h)

Définir les principes d'hygiène en soins critiques et les éléments de protection individuels (EPI).

Chapitre 4 – Défaillances d'organes et urgences vitales (10h)

- > Définir les principales défaillances (neurologiques, cardio-vasculaires, respiratoires, rénales).
- > Établir les principes d'installation et de positionnement du patient en décubitus ventral en soins critiques.

3.05 AFN

Public

IDE, AS, auxiliaires de puériculture, de réanimation, IADE, IBODE, AS, cadres de santé, masseurs-kinésithérapeutes

Organisé par

REALCARE /
FORMAVENIR

Durée

42 heures

Financement

Financements nationaux

Contact

Alicia GARDE

> a.garde@anfh.fr

> 04 20 61 01 46

Réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques (suite)

- > Participer à la prévention des escarres.
- > Appliquer la prise en charge en équipe des urgences vitales en soins critiques : réaction allergique grave, extubation accidentelle, arrêt cardio-respiratoire, etc.

MODULE 1B

*MODULE
COMPLÉMENTAIRE
SPÉCIFIQUE AUX
FONCTIONS IDE*

Objectifs

- > Connaître et utiliser les fonctionnalités des dispositifs médicaux spécifiques pour la surveillance des paramètres vitaux du patient en soins critiques.
- > Mettre en œuvre les thérapeutiques spécifiques dans le cadre des principales décompensations d'organes prises en charge en soins critiques.
- > Identifier les risques de dénutrition du patient.
- > Identifier le risque infectieux du patient.

Programme

Chapitre 1 – Monitorages et alarmes (1h30)
Interpréter les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction des antécédents et de la pathologie du patient.

Chapitre 2 – Défaillances d'organes (3h30)

Neurologique

Décrire la sédation : ses objectifs et les thérapeutiques utilisées ainsi que les différents scores d'évaluation existants.

Hémodynamique

- > Définir les principales amines vasopressives et leur utilisation ; en assurer la mise en place et la surveillance spécifique.
- > Détecter les signes de l'état de choc.
- > Définir les principes des assistances extracorporelles (artério-veineuse).

Respiratoire

- > Gérer la défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives.
- > Distinguer le syndrome de détresse respiratoire aigu et sa prise en charge spécifique ventilatoire.
- > Définir les principes des assistances extracorporelles (veino-veineuse).

Rénale

Définir les principes d'épuration extra-rénale.

Chapitre 3 – Nutrition artificielle (1h)

Déterminer les grands principes de la nutrition artificielle du patient en soins critiques.

Chapitre 4 – Infectieux (1h)

Identifier les spécificités des infections en soins critiques.

MODULE 2A DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Objectifs

- > Organiser ses activités et collaborer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle lors d'une situation sanitaire exceptionnelle nécessitant des mesures d'hygiène renforcées.
- > Mettre en œuvre des soins palliatifs et un accompagnement adapté au patient et/ou à ses proches dans le cadre de la fin de vie.
- > Transmettre une information adaptée aux partenaires de soins et aux besoins spécifiques des personnes soignées et de leur entourage, en soins critiques.
- > Connaître et préparer le matériel et les dispositifs spécifiques de la chambre du patient, ainsi que le matériel et les techniques spécifiques de surveillance et d'alerte en soins critiques.

Programme

- Chapitre 1** – Contexte sanitaire, organisation et planification des soins (2 h 30)
- > Discerner le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle.
 - > Maîtriser les déterminants du travail en équipe.
 - > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE.
 - > Appréhender les spécificités de la communication inter professionnelle en soins critiques.
 - > Définir les principes de facteurs humains.
 - > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins.
 - > Appliquer les précautions d'hygiène en soins critiques, notamment gestion des EPI.

- > Identifier les principes et modalités de prévention des infections nosocomiales du patient en soins critiques.

Chapitre 2 – Limitations et arrêts des thérapeutiques actives (1 h 30)

- > Identifier les aspects culturels et notions législatives et réglementaires de la fin de vie.
- > Assurer la prise en charge d'un patient en fin de vie et de ses proches.

Chapitre 3 – Communication patients, familles et équipes soignantes (1 h)
Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire.

Chapitre 4 – Prise en charge du patient en réanimation (9 h)

- > Identifier l'environnement du patient et les dispositifs de surveillance en soins critiques.
- > Préparer et installer des dispositifs d'oxygénation non invasifs.
- > Préparer et installer des dispositifs de ventilation invasive (préparation du matériel d'intubation).
- > Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients sous techniques d'oxygénation non invasives et invasives.
- > Identifier les procédures de transport hors du service selon les instructions du service.

MODULE 2B MODULE COMPLÉMENTAIRE SPÉCIFIQUE AUX FONCTIONS IDE

Objectifs

- > Surveiller la fonction neurologique du patient sédaté en soins critiques.
- > Surveiller la fonction hémodynamique du patient en soins critiques.
- > Surveiller la fonction rénale et le dispositif d'épuration extra-rénale du patient en soins critiques.
- > Surveiller l'administration efficace de la nutrition entérale et/ou parentérale du patient en soins critiques.

Programme

Chapitre 1 – Fonction neurologique (2 h 30)

- > Définir les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation en soins critiques.
- > Préparer des médicaments spécifiques en soins critiques : médicaments d'urgence, médicaments nécessaires pour une intubation, médicaments destinés à la sédation (médicaments d'entretien) et la curarisation.

Chapitre 2 – Fonction hémodynamique (2 h 30)

- Surveiller l'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées.

Chapitre 3 – Fonction rénale (1 h)
Définir les principes et procédures d'épuration extrarénale du service.

Chapitre 4 – Nutrition artificielle (1 h)
Déterminer les fondamentaux de la nutrition entérale et parentérale (administration, surveillance spécifique)

3.06 AFN

Public

Professionnels du
médical, paramédical
et social

Organisé par

Association
interdisciplinaire
post-universitaire de
sexologie (AIUS)

Durée

21 heures

Financement

Financements nationaux

Contact

Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr
> 04 20 61 01 46

Santé sexuelle dans une approche pluriprofessionnelle

Contexte

Le plan national de santé publique « Priorité prévention » et la feuille de route à trois ans de la Stratégie nationale de santé sexuelle (2018-2020) ont fait de la prévention et de la promotion dans le domaine de la santé sexuelle des enjeux majeurs.

La Stratégie nationale de santé sexuelle (SNSS) propose une démarche globale d'amélioration de la santé sexuelle et reproductive, qui vise à garantir à chacun une vie sexuelle autonome, satisfaisante et sans danger, ainsi que le respect de ses droits en la matière, mais aussi à éliminer les épidémies d'IST et à éradiquer l'épidémie du sida d'ici 2030.

La feuille de route Santé sexuelle inclut les actions de mise en œuvre de la stratégie nationale de santé sexuelle d'ici 2020.

Dans son premier axe « Améliorer l'information et la formation dans le domaine de la santé sexuelle », elle a inscrit comme action n°2 : « Former les professionnels de santé à la santé sexuelle dans une approche interdisciplinaire ».

Objectifs**Objectif général**

Aborder les questions de sexualité avec les patients dans le cadre du rôle propre de chacun des professionnels et des pratiques collaboratives.

Objectifs spécifiques

- > Définir les concepts de santé sexuelle et reproductive et de droits humains.
- > Utiliser les sources d'informations officielles et validées sur les aspects réglementaires et scientifiques.
- > Délivrer des informations actualisées dans le cadre de la prévention y compris primaire.
- > Identifier les caractéristiques et les besoins des populations les plus exposées.
- > Adopter une attitude de bienveillance pour éviter les stigmatisations et les discriminations.
- > Accompagner le patient à renforcer son autonomie et sa capacité d'agir sur sa santé sexuelle.
- > Repérer les personnes et structures ressources internes et externes.
- > Analyser sa pratique professionnelle.

3.07 AFN

Public

Tout professionnel intervenant dans le parcours de jeunes patients en oncologie

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

14 heures

Financement

Financements nationaux

Contact

Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr
> 04 20 61 01 46

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

Contexte

Près de 1 700 adolescents et jeunes adultes sont diagnostiqués d'un cancer chaque année en France. Le cancer est la 3^e cause de mortalité dans la tranche d'âge 15-25 ans, après les accidents et les suicides (source : Groupe oncohématologie adolescents et jeunes adultes).

Le cancer est une épreuve bouleversante pour tout individu, singulièrement pour les jeunes patients, leur environnement familial et leur entourage. La prise en charge de ces jeunes nécessite une grande expertise et un environnement adapté d'autant plus que les professionnels de santé sont souvent démunis face aux particularités de ce public. Les besoins spécifiques dans la prise en charge des

adolescents et jeunes adultes sont incomplètement satisfaits par les structures de soins existantes en pédiatrie et en médecine d'adultes. En effet, selon les territoires, les établissements d'accueil et de soins sont différents et parfois multiples : hôpital de jour temps complet, service de consultations avec IDEC, service SSR, radiochimiothérapies, soins de support, etc. Les accompagnements s'avèrent hétérogènes et oscillent entre médecine pédiatrique et médecine d'adultes.

Objectif

Garantir une prise en charge spécifique et une posture professionnelle adaptée dans le parcours de soins en oncologie des patients adolescents et jeunes adultes.

Programme**JOUR 1**

- > Identification des spécificités de ce public.
- > 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.

JOUR 2

- > Les compétences psychosociales et les techniques de communication adaptées au jeune patient et à sa famille.
- > La conduite d'entretien, l'empathie, les attitudes de porter : l'art d'écouter pour les professionnels de santé
- > 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 les 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.

JOUR 3

- > 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 soins et du projet de soins.

3.08 AFN

Public

Tout professionnel travaillant dans une structure sanitaire ou médico-sociale

Organisé par

CHCB

Durée

21 heures

Financement

Financements nationaux

Contact

Alicia GARDE

> a.garde@anfh.fr

> 04 20 61 01 46

La place du son dans l'environnement professionnel

Contexte

Le son et ses bienfaits font partie intégrante des prises en charge non médicamenteuses pour les patients/résidents quel que soit l'âge (du nouveau-né à la personne âgée).

Les professionnels de santé sont amenés à s'interroger sur leur comportement « sonore » notamment à travers les bruits émis, leurs répercussions sur les soignés et leur environnement. Comprendre l'incidence des sons sur l'état émotionnel et physio-biologique permet de rechercher des moyens pour conduire au bien-être.

L'objectif est de créer une ambiance sonore adaptée, un renforcement positif comportemental et utiliser des techniques d'aide alliant la voix et les outils sonores.

Objectifs

- > Avoir une vue d'ensemble des bienfaits du son et développer des pratiques thérapeutiques dans le cadre d'un soin.
- > Connaître et percevoir les impacts de l'environnement sonore et musical sur les plans émotionnels, physiques et psychologiques.
- > Savoir développer des pratiques ayant un impact bénéfique sur le sommeil, le stress, le moral, la douleur et la mémoire.
- > Identifier l'effet bienveillant de l'environnement sonore et musical sur un patient/résident.
- > Savoir être à l'écoute des réactions de la personne et adapter les pratiques de sonothérapie à ses besoins.
- > Évaluer l'impact des pratiques mises en place dans son établissement (3^e jour).

Programme**JOUR 1**

État des lieux, réflexions et analyse théorique.

Définition du son et réflexions sur les lieux de diffusion

Typologie dans les établissements (soignant, environnement, matériel).

Perception des sons

- > Différence entre entendre et écouter.
- > La surdité et la perte de l'ouïe est-elle un frein ?
- > Selon les différentes pathologies et leur âge, les sons sont-ils perçus par tous de la même façon ?

Résonnance et répercussion des sons, mode d'action sur :

le corps, l'esprit, le psychologique, l'humeur et le comportement.

L'identité sonore, les sons médicamenteux et les sons poisons

- > Définition de l'identité sonore.
- > Pourquoi certains sons peuvent être bénéfiques et d'autres dangereux.

JOUR 2

Les sons : une vraie médiation de recherche reconnue comme prise en charge non médicamenteuse selon les objectifs d'accompagnement du soigné.

Apprendre à pratiquer, expérimenter et utiliser par des ateliers pratico-pratiques

- > Expérimentation d'instruments (voix, percussions, instruments à vent et instruments à cordes).

- > Présentation de bandes sonores (détente, stimulation pour vivre, accompagnement fin de vie, etc.).

Analyse des différentes expériences en groupe montrant l'intérêt de la musicothérapie dans :

- > la recherche de bien-être, détente, lâcher-prise et accompagnement dans les soins ;
- > le développement ou le maintien d'une gamme d'habiletés par la créativité ;
- > la stimulation pour conserver les acquis, préserver la motivation et stimuler l'élan vital du grand prématuré à la personne âgée.

4.

Stratégie et Organisation

4.01 AFN

Organisé par
CRISALYDE

Durée
7 heures

Financement
Financements nationaux

Contact
Alicia GARDE
> a.garde@anhf.fr
> 04 20 61 01 46

Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes – CRISALYDE

Contexte

Cette formation a pour but de renforcer les connaissances et la vigilance des agents de la Fonction publique hospitalière face aux enjeux de cybersécurité. À travers cette formation, les apprenants seront sensibilisés à la cybervigilance au quotidien dans leur travail, pour être en mesure de détecter les menaces, alerter, et appliquer les premières mesures réflexes en cas de cyberattaque.

La formation alterne des contenus théoriques, des temps d'échange, des démonstrations et des jeux de mise en situation. Ces derniers permettent d'illustrer, très concrètement, la manière dont un agent pourrait ouvrir accidentellement la porte à une cyberattaque.

Objectifs

- > Appréhender la cybercriminalité, ses objectifs, et les risques inhérents aux établissements de santé.
- > Prendre conscience du rôle contributeur de chacun dans la cybersécurité des établissements de santé.
- > Être en mesure de détecter les menaces les plus courantes et de réagir.
- > Accompagner l'adoption du numérique au sein des établissements de santé en adoptant une posture de vigie et de diffusion des bonnes pratiques.

Programme

Appréhender la cybercriminalité

- > Travail de groupe « Dessinons Internet ».
- > Exposé interactif sur les cybercriminels.
- > Jeu de cartes « Simulation d'une cyberattaque ».

Prendre conscience du rôle de contributeur de chacun

- > Analyse réflexive des pratiques professionnelles.
- > Exposé interactif sur la cybersécurité.

Être en mesure de détecter les menaces

- > Les e-mails malveillants.
- > Démonstration de hacking via un e-mail malveillant.
- > Exercice de représentation sur les critères suspects.
- > Entraînement par atelier pour trouver les e-mails malveillants.
- > Exposé interactif sur les pièces jointes.

Les arnaques et fraudes

Exposé interactif de présentation des diverses fraudes par e-mail et SMS.

Mots de passe et authentification forte

- > Démonstration de hacking lié au mot de passe.
- > Reformulation et synthèse par les apprenants.
- > Démonstration commentée sur l'utilisation des gestionnaires de mots de passe.

4.01 AFN

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Durée
7 heures

Financement
Financements nationaux

Contact
Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr
> 04 20 61 01 46

Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes – DÉMÉTER SANTÉ

Contexte

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement, de par le développement de nouveaux outils numériques et de nouveaux acteurs, lesquels sont accompagnés de leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus à prendre à la légère. En effet une panne informatique peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins. Face à ces risques nouveaux, les agents de la Fonction publique hospitalière sont les premiers impactés. En réponse à ces risques croissants, il convient pour chaque agent de renforcer sa capacité à faire face aux risques et aux attaques en renforçant ses compétences en cybervigilance. Le but de cette journée de formation est de permettre aux agents de connaître les risques et les types d'attaque et de savoir y faire

face tout en s'insérant de manière efficiente dans la politique de sécurité informatique de leur établissement.

Objectifs

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins).
- > Comprendre son rôle dans la sécurité informatique de son établissement.
- > Connaître et détecter les différents types de menace (motivations des cybers-criminels, victimes potentielles, etc.).
- > Développer un esprit critique et devenir vigilant.
- > Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau (points de vigilances et bonnes pratiques).

Programme

Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé

(protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins)

- > État de la menace cyber aujourd'hui.
- > Quel rôle pour la SSI.
- > L'impact des agents sur la sécurité d'un établissement.

Comprendre son rôle dans la sécurité IT de son établissement

- > L'agent, un acteur-clé de la SSI.
- > Le rôle de l'agent au quotidien.
- > Le rôle de l'agent en période de crise.
- > Le rôle de l'agent dans l'évolution du SI.

Connaître et détecter les différents types de menaces

- > L'environnement technique et les menaces.
- > Les types de cyberattaques et leurs impacts.

Développer un esprit critique et devenir vigilant

- > Lutter à son niveau contre la cybercriminalité.

Acquérir des réflexes de protection

- > Les points de vigilance dans sa pratique.
- > Méthode d'analyse des droits d'accès.
- > Méthode d'analyse d'un e-mail.
- > Comment détecter de l'ingénierie sociale.

Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau

- > Choisir avec soin ses mots de passe.
- > Mettre à jour régulièrement ses logiciels.
- > Bien connaître ses utilisateurs et ses prestataires.
- > Effectuer des sauvegardes régulières.
- > Sécuriser l'accès wifi de son établissement.
- > Être aussi prudent avec son ordiphone (smartphone).
- > Protéger ses données lors de ses déplacements.
- > Être prudent lors de l'utilisation de sa messagerie.
- > Télécharger ses programmes sur les sites officiels.
- > Être vigilant lors d'un paiement sur Internet.
- > Séparer les usages personnels des usages pros.
- > Prendre soin de ses informations.

4.02

Public
Tout public

Organisé par
CRISALYDE

Durée
2 heures

Contact
Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr
> 04 20 61 01 46

DISPOSITIF Cyberdéfense : sensibilisation à la cybersécurité (webinaire)

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cybermenaces sont encore peu connus. Ce webinaire, dont l'objectif est de sensibiliser les participants à la cybersécurité, vous apportera une connaissance de la cybercriminalité, vous permettra de savoir identifier les cybermenaces et les actions malveillantes et d'appréhender les conséquences d'une cyberattaque à travers des récits anecdotiques, des démonstrations et des jeux interactifs.

Objectifs

- > Appréhender la cybercriminalité et ses conséquences pour les établissements de santé.
- > Sensibiliser les agents aux risques numériques.
- > Connaître les principaux types d'attaques.
- > Savoir détecter les menaces liées aux e-mails malveillants et acquérir les bons réflexes.
- > Comprendre les dispositifs cyberdéfense de l'Anfh.

Programme

La cybercriminalité, ses objectifs et ses conséquences

- > Les acteurs de la cybercriminalité : les cybercriminels et leurs motivations.
- > Les cybermenaces et leurs conséquences sur les établissements de santé.

Les e-mails malveillants

- > Détecter les e-mails malveillants : les liens douteux et les pièces jointes piégées.
- > Les bons réflexes suite à un e-mail malveillant.

Les mots de passe et l'authentification forte

- > Les outils pour choisir de bons mots de passe et les retenir.
- > L'authentification à deux facteurs.

Les mises à jour pour se protéger des cyberattaques

- > Les vulnérabilités des systèmes non mis à jour.
- > L'intérêt des mises à jour pour garantir la sécurité des appareils.

Présentation des dispositifs cyber de l'Anfh.

4.03 AFR

Public

Tous les agents du
bureau des entrées

Organisé par

CRISALYDE / DÉMÉTER
SANTÉ

Durée

7 heures

Contact

Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr
> 04 20 61 01 46

DISPOSITIF Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque – Bureaux des entrées

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus.

Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cybercrise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cybercrise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- > Identifier ce qu'est une crise cyber.
- > Connaître les typologies de crises cyber.
- > Identifier les impacts d'une cyberattaque sur les systèmes d'information.
- > Se confronter à une gestion de crise cyber et savoir mettre en place une procédure en mode dégradé.

Programme**Qu'est-ce qu'une crise cyber ?:**

- > La définition de la cybercrise.
- > Les typologies de crises cyber.

Identifier les impacts d'une crise cyber

- > Identification des outils SI.
- > Connaître l'impact fonctionnel des cyberattaques sur les outils SI.

L'exercice de crise cyber

- > La reconnaissance d'une situation de crise.
- > La remontée de l'alerte.
- > Définir et mettre en place une procédure en mode dégradé.

Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration.

4.04 AFR

Public

Ingénieurs et techniciens
des services
biomédicaux

Organisé par

CRISALYDE / DÉMÉTER
SANTÉ

Durée

7 heures

Contact

Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr
> 04 20 61 01 46

DISPOSITIF Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque – Génie biomédical

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus.

Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cybercrise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cybercrise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- > Identifier ce qu'est une crise cyber.
- > Connaître le risque de piratage des appareils médicaux.
- > Comprendre les interactions entre le service biomédical et le service de sécurité informatique.
- > Se confronter à une gestion de crise cyber et savoir identifier les risques d'une cyberattaque sur les appareils biomédicaux.

Programme**Qu'est-ce qu'une crise cyber?**

- > La définition de la crise.
- > La définition de la crise cyber.

Le risque de piratage des appareils médicaux

- > Identification des appareils utilisés quotidiennement.
- > Comprendre l'enjeu de maintenance de ces appareils vulnérables.

Les interactions entre le service biomédical et le service de sécurité informatique

- > La reconnaissance d'une situation de crise.
- > La remontée de l'alerte.
- > L'identification des besoins en situation de crise cyber.
- > Comprendre et identifier les risques générés par une cyberattaque sur les appareils biomédicaux.

Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration.

4.05 AFR

Public

Personnels des services techniques

Organisé par

CRISALYDE / DÉMÉTER
SANTÉ

Durée

7 heures

Contact

Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr
> 04 20 61 01 46

DISPOSITIF Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque – Services techniques

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus.

Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cybercrise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cybercrise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- > Identifier ce qu'est une crise cyber.
- > Connaître le risque de piratage des appareils connectés techniques.
- > Comprendre les interactions entre les appareils connectés techniques et le service de sécurité informatique.
- > Se confronter à une gestion de crise informatique et savoir identifier les risques d'une cyberattaque sur les appareils connectés.

Programme**Qu'est-ce qu'une crise cyber ?**

- > La définition de la crise cyber.
- > Les typologies des crises cyber.

Le risque de piratage des appareils connectés techniques

- > Identification des appareils utilisés quotidiennement.
- > Connaître les conséquences d'un dysfonctionnement majeur de ces appareils.
- > Identifier les risques de piratage liés à une cyberattaque.

Les interactions entre les appareils connectés et le service de sécurité informatique

- > La reconnaissance d'une situation de crise.
- > Identifier les actions les plus efficaces à mettre en place pour répondre à une situation de crise cyber.
- > L'identification des besoins et de ses interlocuteurs en situation de crise cyber.
- > Comprendre et identifier les risques générés par une cyberattaque sur les appareils connectés.

Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration.

4.06 AFR

Public

Équipe de direction

Organisé par

CRISALYDE

Durée

7 heures

Contact

Alicia GARDE

> a.garde@anhf.fr

> 04 20 61 01 46

DISPOSITIF Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque – Direction

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus.

Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cybercrise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cybercrise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- > Identifier ce qu'est une crise cyber.
- > Identifier les impacts fonctionnels d'une crise cyber sur les différents services.
- > Savoir prioriser les actions en situation de cyberattaque.
- > Se confronter à une gestion de crise cyber et savoir identifier les risques d'une cyberattaque
- > Réagir en conférence de presse.

Programme**Qu'est-ce qu'une
crise cyber ?**

- > La définition de la crise cyber.
- > Les typologies des crises cyber.

**Les impacts d'une crise
cyber sur les différents
secteurs d'activité**

- > Identification des acteurs impliqués dans chaque secteur d'activité.
- > Évaluer les connaissances de ces acteurs en crise cyber pour identifier leurs besoins.

La gestion de crise cyber

- > La reconnaissance d'une situation de crise.
- > Identifier et prioriser les actions les plus efficaces à mettre en place pour répondre à une situation de crise cyber.
- > L'identification des besoins et de ses interlocuteurs en situation de crise cyber.
- > Savoir s'exprimer en conférence de presse.

**Identification des bonnes
pratiques et axes
d'amélioration.**

4.07

Public

RSSI, consultants en
sécurité de l'information

Organisé par

ASCENT Formation /
CRISALYDE

Durée

14 heures

Contact

Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr
> 04 20 61 01 46

DISPOSITIF Cyberdéfense : Comment piloter un Plan de continuité des activités (PCA)

Contexte

Face au risque d'interruption d'activité provoquée par des cyberattaques, la mise en œuvre d'un Plan de continuité des activités (PCA) est primordiale pour les établissements de santé. L'ensemble des mesures à mettre en œuvre, selon les divers scénarii de crises et la durée de la crise, doit être déployé rapidement afin de maintenir l'organisation des soins et l'accueil des patients. Ce Plan de continuité des activités doit également prévoir la mise en place de l'activité en mode dégradé et anticiper la reprise à la normale des activités.

Objectifs

- > Savoir construire et déployer un PCA.
- > Reconnaître les enjeux et avantages d'un PCA.
- > Démontrer les étapes essentielles à la mise en œuvre d'un PCA.

Programme**JOUR 1****Élaborer un Plan
de continuité des activités**

- > Principe et scénarii d'approche.
- > Mise en place SMCA.
- > Gestion de crise.
- > SMCA et amélioration continue.
- > Travaux pratiques : analyser des cas d'étude et prendre des décisions sur base d'énoncé pratique.

JOUR 2**Comprendre et anticiper les
risques du facteur humain
et techniques**

- > Identification des risques.
- > Événements redoutés (par domaine).
- > Plan d'action.
- > Évaluation des risques résiduels, et acceptation ou remédiation.

4.08

Public

Professionnels des SI,
équipe SSI,
administrateurs

Organisé par

ASCENT FORMATION

Contact

Alicia GARDE

> a.garde@anhf.fr

> 04 20 61 01 46

DISPOSITIF Cyberdéfense : simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques hospitaliers

Contexte

Les professionnels des services informatiques sont au cœur de la cybersécurité d'un établissement et seront les premiers sollicités en cas d'attaque. Si beaucoup est déjà fait sur le travail de renforcement de la sécurité des systèmes, il faut également être en mesure de réagir ou d'agir efficacement lorsque les systèmes sont interrompus. À l'instar des entraînements à la sécurité incendie, la sécurité des SI doit aussi appréhender la gestion de crise lorsque le risque survient.

Objectifs

- > Appréhender les méthodes d'attaque et prévoir les mécanismes de défenses adaptés.
- > Mettre en place les premières actions pour limiter les dégâts.
- > Informer/dialoguer efficacement avec la direction.
- > Solliciter les bons acteurs extérieurs.
- > Faciliter le fonctionnement de l'établissement en mode dégradé.
- > Spécifier les procédures de gestion de crise et de communication.
- > Assurer et anticiper la reprise.

Programme**JOUR 1****Compréhension des
mécanismes d'attaques**

- > Reconnaissance.
- > Découverte de vulnérabilités.
- > Écriture/exploit de failles.
- > Exfiltration.
- > Couverture des traces.
- > Répartition travaux pratiques: 70% / 30%.

JOUR 2**Simulation réelle**

- > Mise en pratique: avec un laboratoire comprenant un Système d'information (SI) virtualisé (comprenant des serveurs, sites web, systèmes de messagerie, partage de fichiers, imprimantes, routeurs, postes de travail avec des OS reprenant ceux de l'environnement actuel du centre hospitalier, etc.). Le but étant de mettre en pratique en situation « réelle » une phase d'attaque et une phase de défense en simultané permettant d'activer ainsi les différents protocoles. Division en deux groupes: attaquants & défenseurs, inversement.
- > Répartition des travaux pratiques: 90% / 10%.

4.09
AFR**Public**

Cadres de pôle de la FPH, chefs de pôles de la FPH, chefs de service de la FPH

Organisé par
ACE SANTÉ**Durée**

70 heures
(7 heures par module)

Contact

Alicia GARDE
> a.garde@anfh.fr
> 04 20 61 01 46

Renseignements complémentaires

La formation se composera de 8 modules qui peuvent être suivis individuellement

PARCOURS : management
et pilotage d'un service
ou d'un pôle hospitalier**Contexte**

Être chef de pôle, cadre de pôle : quelles missions, quelles activités et quelles compétences ? Les chefs de pôle sont investis d'une réelle autorité déconcentrée. Managers, ils déclinent la stratégie de l'établissement au sein du pôle. Gestionnaires, ils pilotent l'activité, gèrent le fonctionnement du pôle et l'affectation des ressources humaines avec leur équipe dans une logique de sécurité et de qualité de la prise en charge des patients.

Objectifs

> Maîtriser la méthodologie de projet de pôle et sa conduite dans le temps.

- > Assurer le pilotage du pôle par des indicateurs adaptés à ses spécificités.
- > Animer le pilotage opérationnel, médico-économique, RH et des activités.
- > Acquérir les compétences nécessaires au management d'équipe : assurer un management de proximité, positionnement du management de pôle, conduire le changement, manager avec leadership, animer avec méthode, gérer un conflit selon des techniques de communication et de négociation.
- > Piloter par la culture de la qualité et de la gestion des risques : animer une démarche de gestion des risques.

Programme**MODULE 1**

STRATÉGIE ET PROSPECTIVE EN MILIEU HOSPITALIER

- > Définir la stratégie du pôle.
- > Déployer le projet d'établissement au niveau du pôle.
- > Définir son projet de pôle.

MODULE 2

PILOTAGE MÉDICO-ÉCONOMIQUE

- > Gérer un budget en milieu médical.
- > Optimiser la performance économique.

MODULE 3

PILOTAGE DES OPÉRATIONS

- > Animer le pilotage opérationnel du pôle.
- > Animer une démarche de progrès.

MODULE 4

QUALITÉ ET SÉCURITÉ DES SOINS

- > Maîtriser les systèmes qualité dans le domaine de la santé.
- > Animer une démarche de gestion des risques.

MODULE 5

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- > Organiser et développer les métiers et les compétences.
- > Planifier les ressources humaines au regard des activités.

MODULE 6

MANAGEMENT ET GESTION DU CHANGEMENT

- > Assurer un management de proximité.
- > Conduire le changement.

MODULE 7

MANAGEMENT ET LEADERSHIP

- > Manager avec leadership.
- > Animer avec méthode.

MODULE 8

MANAGEMENT : POSTURES DU MANAGER

- > Se positionner en tant que chef de pôle ou cadre de pôle.
- > Développer ses compétences en gestion de conflits.

MODULE 9

DÉLÉGATION DE GESTION ET CONTRATS DE PÔLES

- > Définir des contrats de pôles.
- > Définir les outils à mettre en place pour le suivi des contrats de pôles.

MODULE 10

COMMUNICATION ET NÉGOCIATION

- > Communiquer efficacement avec un interlocuteur.
- > Promouvoir ses activités.
- > Négocier gagnant-gagnant.

4.10 AFN

Public

Tout personnel travaillant sur la chaîne AFR (Accueil – Facturation – Recouvrement)

Organisé par
CNEH

Durée
21 heures

Financement
Financements nationaux

Contact
Alicia GARDE
> a.garde@anhf.fr
> 04 20 61 01 46

Les incontournables de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement

Contexte

Les activités réalisées autour de la facturation des soins se professionnalisent. Le niveau de compétence demandé aux personnels concernés s'avère significativement élevé. Ils doivent comprendre la complexité du processus de facturation, maîtriser sa logique et décrypter son « jargon » spécifique. Le passage à la facturation directe des soins externes (FIDES ACE) a bien montré qu'elle doit désormais respecter des standards de qualité, en ce qui concerne notamment l'admission des patients. Plus récemment, le programme national SIMPHONIE (pour la simplification du parcours administratif à l'hôpital) propose de nouveaux outils numériques et des accompagnements pour simplifier, digitaliser le parcours administratif à l'hôpital et repenser les métiers.

Objectifs

- > Donner une vision globale de la facturation des soins en hôpital public.
- > Apporter les définitions nécessaires à la compréhension des termes de la facturation des soins.
- > Passer en revue l'ensemble des règles de tarification et de facturation des soins hospitaliers.

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

- > Objectif 1: donner des repères sur le coût de la santé en France et le financement des soins hospitaliers.
- > Objectif 2: présenter les grands principes du paiement des frais de soins et hors soins.
- > Objectif 3: présenter le processus de facturation des soins et hors soins.

JOUR 2**Appréhender l'activité d'admission**

- > Objectif 1: présenter en détail les activités de l'admission: l'identitovigilance, les droits des patients.
- > Objectif 2: présenter en détail les activités de l'admission: la couverture sociale.

JOUR 3**Appréhender la tarification des soins et les activités de facturation/recouvrement.****Connaître les évolutions à venir dans les métiers de la facturation des soins**

- > Objectif 1: présenter les tarifs utilisés pour la facturation des soins.
- > Objectif 2: présenter les activités de facturation et de recouvrement.
- > Objectif 3: présenter le programme SIMPHONIE.

Les incontournables, un podcast de l'Anfh

Soucieuse de donner une voix à l'ensemble des agents de la Fonction publique hospitalière, l'Anfh vous invite à écouter son nouveau podcast « Les incontournables », qui donne la parole aux professionnels pour apporter un regard sensible sur les métiers en tension, leurs enjeux et leurs spécifications.



Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Écoutez les podcasts
« Les incontournables »
en scannant
le QR code avec
votre smartphone
ou sur votre plate-
forme habituelle.



WWW.ANFH.FR

Modalités d'inscription

Formations hospitalières

Les Actions de formation régionales (AFR)

Les fonds mutualisés par l'Anfh Corse financent :

- > les frais de pédagogie ;
- > les frais de restauration ;
- > les frais de déplacement et d'hébergement.

Seuls les frais de traitement restent à la charge de l'établissement.

Les Actions de formation nationales (AFN)

Les fonds nationaux de l'Anfh prennent en charge les frais de pédagogie. Les frais de restauration, de déplacement et d'hébergement font l'objet d'un financement de l'Anfh Corse par les fonds mutualisés.

Seuls les frais de traitement restent à la charge de l'établissement.

Modalités et délais d'inscription

Les responsables de formation reçoivent par e-mail le programme et le lien pour le formulaire d'inscription en ligne, mentionnant la date limite d'inscription des actions de formation, deux mois environ avant le début de l'action.

Les membres des instances régionales sont également destinataires d'un e-mail pour information, communication et inscription éventuelle.

Le formulaire d'inscription en ligne est à remplir par votre cadre de service ou bien en accord avec celui-ci.

L'Anfh Corse se chargera de valider la liste des participants, d'établir les convocations et de les transmettre aux responsables de formation et cadres de service.

En cas de sessions complètes, l'Anfh place les agents souhaitant participer aux actions de formation sur liste d'attente *via* le formulaire d'inscription en ligne.

Il sera toujours possible de modifier ultérieurement les inscriptions, par substitution d'un autre nom d'agent à celui préalablement inscrit.

Consultation sur Internet

Vous pouvez consulter la liste des actions de formation sur le site *anfh.fr*. Cliquez sur la carte de la Corse puis sur le dernier onglet « Offres de formation ». Vous trouverez toutes les actions proposées par la région, ainsi que les lieux, dates et modalités d'inscription. Pour tout renseignement, vous pouvez contacter :

Alicia Garde

Conseillère formation

- > a.garde@anfh.fr

Modalités d'inscription

Formations inter-fonction publique en Corse

L'Anfh, le CNFPT, l'État et l'IRA ont renouvelé la convention de partenariat inter-fonction publique relative à la mutualisation des ressources humaines et de l'offre de formation entre les trois versants de la fonction publique en Corse.

Cette convention permet aux 24 000 agents publics de Corse de s'inscrire gratuitement aux actions de formation proposées par les différents partenaires. Vous trouverez ci-après les modalités de prise en charge et d'inscription.

Les instances régionales Anfh ont voté la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement des agents bénéficiant de formations ouvertes par la Fonction publique d'État et la Fonction publique territoriale.



Modalités d'inscription

Formations dispensées par la Fonction publique territoriale – CNFPT de Corse

Comment connaître l'offre de formation ?

- > Consultez l'offre du CNFPT sur www.cnfpt.fr
- > Le catalogue est dynamique et interactif.
- > Entrez les mots-clés de votre choix dans le moteur de recherche.
- > Dans la limite des places disponibles et après inscription des agents territoriaux, toute l'offre de formation régionale inter-collectivité du CNFPT, ayant lieu en Corse, est accessible aux agents de la Fonction publique hospitalière de Corse.
- > L'offre de formation spécifique « Préparation aux concours et examens professionnels » n'est pas concernée par ce dispositif.

Comment s'inscrire à un stage ?

Allez sur la page : <https://www.cnfpt.fr/se-former/trouver-formation/offre-formation-mutualisee-lanf-h-letat-lira/corse-corsica>

01.

Bulletin d'inscription

- > Téléchargez le bulletin d'inscription pour les agents de l'État et hospitaliers.
- > Complétez et imprimez le bulletin ainsi prérempli, puis signez-le.
- > Faute d'accès à Internet, contactez votre service formation.

Attention : pour que l'inscription puisse être prise en compte, toutes les rubriques doivent être correctement remplies.

02.

Validation

Respectez la procédure de validation propre à votre employeur. Aucun bulletin ne pourra être pris en compte s'il n'a pas été visé par le candidat et par l'autorité.

03.

Envoi du bulletin d'inscription au CNFPT

Adressez votre bulletin au moins un mois avant le début du stage par l'intermédiaire de votre supérieur hiérarchique ou service formation :

CNFPT

57, avenue de Verdun – Route du Salario
20 000 Ajaccio

- > Tél : 04 95 50 45 00
- > Fax : 04 95 50 45 10
- > www.cnfpt.fr – celine.trubert@cnfpt.fr

04.

Sélection des candidatures

- > Les candidatures des agents territoriaux étant prioritaires, les demandes d'inscription des agents des Fonctions publiques d'État et hospitalières seront acceptées dans la limite des places disponibles.
- > La sélection des candidatures est effectuée sur la base des profils des agents inscrits, de leur motivation et, en dernier ressort, de leur date d'inscription.
- > En cas d'accord, le CNFPT adresse une convocation par l'intermédiaire du correspondant formation, assortie d'une demande de confirmation de participation.

05.

Confirmation de participation

- > Veuillez nous retourner votre confirmation de participation, de préférence par e-mail auprès de l'assistante concernée ou par télécopie.
- > En cas de désistement, veuillez nous prévenir dans les meilleurs délais pour nous permettre de contacter d'autres stagiaires.

06.

Attestation de participation

En fin de stage, le CNFPT vous adresse, ainsi qu'à l'employeur, une attestation de stage.

Modalités d'inscription

Formations dispensées par la Fonction publique d'État

Comment connaître l'offre de formation ?

- > Allez sur le site :
www.safire.fonction-publique.gouv.fr
- > Sélectionnez la région Corse
et consultez l'offre de formation.

Comment s'inscrire à un stage ?

Pour vous inscrire, il vous faudra renseigner trois pages concernant :

- > vos informations ;
- > vos fonctions ;
- > la finalisation de l'inscription avec
mention du courriel de votre responsable
hiérarchique chargé de valider votre
demande et du courriel du responsable
de formation de votre établissement
(à chercher dans la liste déroulante).

La validation du formulaire d'inscription génère automatiquement un e-mail au responsable hiérarchique et au responsable de formation

- > Le responsable hiérarchique doit valider
l'inscription, s'il est d'accord,
en cliquant sur le lien reçu dans
le courriel, ce qui crée un message
au responsable de formation afin qu'il
puisse à son tour valider votre demande.
- > La double validation est indispensable
pour que la demande soit traitée par
l'organisateur de la formation.

Anfh

Siège

265, rue de Charenton
75012 Paris
01 44 75 68 00
www.anfh.fr

✕ @ANFH_

in ANFH

📷 @anfh_opca

📺 @ANFHfilm