

Plan d'actions régionales 2022 Corse



Éditorial

Le plan d'actions régionales 2022 regroupe les nouvelles thématiques de formation qui ont été votées par les instances régionales. Il vous donne aussi la vision de l'offre élargie de l'Anfh *via* les dispositifs d'accompagnement et l'offre e-learning.

Toujours marquée par la crise sanitaire liée à la Covid-19, l'année 2021 a connu de sérieux freins aux départs en formation. Nous avons cependant fait en sorte de nous adapter à cette conjoncture et nous continuons de penser et mettre en œuvre la formation de demain.

L'aspect positif de cette crise, est qu'elle nous oblige à faire évoluer notre offre de service vers toujours plus de facilité d'accès et de modularité. Dans le même temps, il nous faut être encore plus proches des établissements adhérents en proposant, par exemple, davantage de formations intra et davantage de thèmes.

Ainsi, ce plan d'actions régionales est-il la vitrine de notre offre de formation et d'accompagnement en région Corse, mais il n'est pas restrictif. Le renouvellement des thématiques pour l'année 2022, ne vous empêche pas de bénéficier des thèmes des années précédentes, que ce soit *via* un financement régional ou que ce soit pris en charge sur votre plan de formation *via* l'organisation d'une action coordonnée (AFC).

Dans cette logique, notre outil LA ForMuLE doit vous permettre également d'accéder à un large choix de thématiques, directement mobilisables et que vous pouvez acheter par simple bon de commande.

Notre accompagnement repose aussi sur les dispositifs régionaux qui vous permettent de bénéficier d'outils renforcés sur des sujets transverses. C'est ainsi que l'intelligence artificielle, le développement durable, le management participatif et l'intelligence collective, le pilotage de crise face à une cyberattaque, seront autant de sujets que vous pourrez investir *via* notre offre régionale. Enfin, la formation digitale se pérennise et s'étoffe grâce à l'ensemble des sujets accessibles sur notre plateforme e-learning. Pour faire vivre ce plan d'actions régionales, l'ensemble de l'équipe reste à votre disposition afin de répondre à vos demandes et pour vous aider à trouver les outils les plus adaptés dans vos projets institutionnels.

Le délégué régional
Joïce CARON



Pictogrammes renvoyant respectivement aux formations serious game et aux formations en réalité virtuelle

Sommaire

| | |
|---|-------|
| Éditorial | p. 03 |
| Présentation générale de l'Anfh | p. 06 |
| Financements Anfh | p. 07 |
| Les services destinés aux établissements | p. 08 |
| Une équipe à votre service - Comment venir à l'Anfh Corse ? | p. 10 |
| Les chiffres-clés | p. 11 |
| 8 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'Anfh | p. 12 |
| Dispositifs d'accompagnement | p. 14 |
| Intégrer l'Intelligence artificielle dans les modes de gestion et de prise en charge du secteur hospitalier | p. 16 |
| La plateforme « e- formations » | p. 17 |
| Usages numériques et éthique professionnelle | p. 18 |
| I.care : intelligence collective et accompagnement des responsables et des équipes | p. 19 |
| Plan d'actions régionales 2022 | p. 20 |
| Offre de formation en réalité virtuelle : Simango | p. 22 |
| Modalités d'inscription | p. 86 |

01 **Prise en charge du patient** p.25

| | |
|---|----|
| > Éthique et décision dans le soin..... | 26 |
| > Les troubles du comportement alimentaire | 27 |
| > Mission Zéro risque – Serious game | 28 |
| > Repérer et prendre en charge les violences faites aux femmes..... | 29 |
| > Soins sans consentement – Serious game | 30 |
| > Troubles du comportement de la personne âgée – Serious game | 31 |
| > Troubles du sommeil et parasomnies chez l'enfant de 0 à 10 ans | 32 |
| > Accompagner les aidants..... | 33 |
| > Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée | 34 |
| > Isolement et contention en psychiatrie générale..... | 35 |
| > La communication non verbale dans la relation aux patients déments/désorientés ou non communicants ... | 36 |
| > La relation patient soignant à l'ère du digital: la santé connectée | 37 |
| > L'entretien prénatal précoce..... | 38 |
| > Les premiers secours en santé mentale | 39 |
| > Maintien et développement des compétences en réanimation/ soins critiques adultes et pédiatriques | 40 |
| > Précarité et rupture des parcours de soins | 41 |
| > Santé sexuelle dans une approche pluriprofessionnelle | 42 |

02 **Gestion et stratégies hospitalières** p.43

| | |
|---|----|
| > Fiabilisation des comptes – Serious game | 44 |
| > Intelligence artificielle en santé: anticiper les impacts | 45 |
| > Le RGPD dans les établissements de santé | 46 |

| | |
|--|----|
| > Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la FPH | 47 |
| > Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine..... | 48 |
| > L'ère du digital : les apports et les enjeux de l'e-santé..... | 49 |
| > Les incontournables de la chaîne Accueil, facturation, recouvrement des soins..... | 50 |
| > Optimiser votre codage Pathos et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD..... | 51 |
| > Renforcement de la cyber-vigilance – Actions de sensibilisation et de gestion des incidents liés au risque cyber | 52 |

03

Ressources humaines

p.53

| | |
|--|----|
| > Comprendre les régimes de retraite de la FPH | 54 |
| > Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel..... | 55 |
| > Série H : tout sur le handicap – Serious game | 56 |
| > Vis ma vie de cadre – Serious game | 57 |
| > Animer une formation à distance..... | 58 |
| > Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel..... | 59 |
| > Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation..... | 60 |
| > Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 2 – La formalisation du compte rendu | 61 |
| > Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 3 – La conduite de l'entretien professionnel..... | 62 |
| > Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 4 – La préparation d'un entretien délicat..... | 63 |
| > Se préparer et préparer son entretien professionnel..... | 64 |

04

Qualité de vie au travail et risques psycho-sociaux

p.65

| | |
|--|----|
| > Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des patients/usagers | 66 |
| > Accompagner les impacts psychologiques de la crise de la Covid-19 | 67 |
| > Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun? | 68 |
| > Qualité de vie au travail – Serious game..... | 69 |
| > Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience..... | 70 |

05

Usages numériques et éthique professionnelle

p.71

| | |
|--|----|
| > Ambassadeurs numériques..... | 72 |
| > Empreinte web et réseaux sociaux : stratégie d'établissement et plan d'action..... | 73 |
| > Mobile-learning – Éthique 2.0..... | 74 |
| > Usages numériques, agir de façon responsable dans mon établissement..... | 75 |
| > Les nouvelles technologies au service de la gestion d'un hôpital..... | 76 |

06

PROJET I.CARE

p.77

| | |
|---|----|
| > Accompagnement individuel de déploiement d'une démarche appréciative | 78 |
| > Accompagner et déployer la démarche de co-développement | 79 |
| > Déployer une démarche appréciative au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle, d'un établissement..... | 80 |
| > Formation de praticien à la démarche Appreciative Inquiry..... | 81 |
| > Formation de praticien en co-développement..... | 82 |
| > Sensibilisation à la démarche Appreciative Inquiry | 83 |
| > Sensibilisation au co-développement..... | 84 |

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 2020-2023

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'achat

La plateforme d'achat en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'Anfh. Disponible sur le site anhf.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 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 perspectives 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 anhf.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'anhf.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.anhf.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 Milena Moya
> 04 20 61 01 46
> m.moya@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 2020



8

Établissements adhérents
à l'Anfh Corse

Adhérents

100%

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



24,2%

Taux d'accès
à la formation

Données financières

5128 K€

collectés en 2020

Répartition :

1760 Départs en formation
(au titre du plan de formation)

3476 K€ 2,1% – Plan de formation

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

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

13 Dossiers VAE en cours de financement*

332 K€ 0,2% – CFP/BC/VAE

4 Bilans de compétences financés*

324 K€ 0,5% ou 0,75% – DPC médical

112 Études promotionnelles financées**

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus

8 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'Anfh



Liste des établissements

| | | | | |
|----------|--|--|--------|---------------------------|
| 1 | Centre hospitalier N.D. de la Miséricorde | Avenue Impératrice Eugénie | | 20000 Ajaccio |
| 2 | Centre hospitalier de Bastia | 604 chemin de Falconaja | BP 680 | 20600 Bastia |
| 3 | Centre hospitalier de Bonifacio | Lieu dit Valle | BP 58 | 20169 Bonifacio |
| 4 | Centre hospitalier de Castelluccio | Route de Saint-Antoine | BP 141 | 20176 Ajaccio |
| 6 | CH Intercommunal de Corte-Tattone | Avenue du neuf septembre | BP 41 | 20250 Corte |
| 7 | IME Les Tilleuls | Figarella | | 20200 Santa-Maria-di-Lota |
| 8 | Centre hospitalier de Sartène | Route de Grossa, BP 141 Cacciabello | | 20100 Sartène |
| 9 | Centre hospitalier Calvi Balagne | Lieu dit Guazzole | | 20260 Calvi |

Présentation

Dispositifs d'accompagnement

Usages numériques et éthique professionnelle

Vers un usage numérique responsable dans les établissements publics de santé et médico-sociaux :

- > des formations destinées aux cadres pour appréhender le management à l'ère numérique ;
- > une formation dédiée à la sécurité numérique dans son établissement ;
- > des formations permettant de former des « ambassadeurs », c'est-à-dire des personnes ressources dans chaque structure pour promouvoir les usages numériques responsables ;
- > une formation en Mobile Learning : Éthique 2.0, accessible à tous et donnant les clés pour un usage raisonné du numérique.

I.care

Un nouveau projet interrégional vise à promouvoir dans les établissements, auprès des personnels encadrants et des équipes, de nouvelles méthodes de management de type participatif. Il s'agira notamment de former à l'Appreciative Inquiry et au co-développement.

L'accompagnement se déclinera à travers des prestations d'information sur les deux méthodes, de formations à la pratique de ces méthodes et enfin d'accompagnements individuel et collectif au déploiement de ces deux outils.

La plateforme « e-formations »

- > Une nouvelle plateforme de formation à distance accessible à tous les agents des établissements adhérents.
- > Une plateforme adaptée à chaque besoin avec trois types de contenus : en libre accès, en auto-inscription, en inscription institutionnelle.
- > Un accès aux formations comprenant sept thématiques :
 - l'environnement professionnel ;
 - l'évolution de carrière ;
 - le management ;
 - la qualité de vie au travail ;
 - les ressources humaines ;
 - la Covid-19 ;
 - les soins.

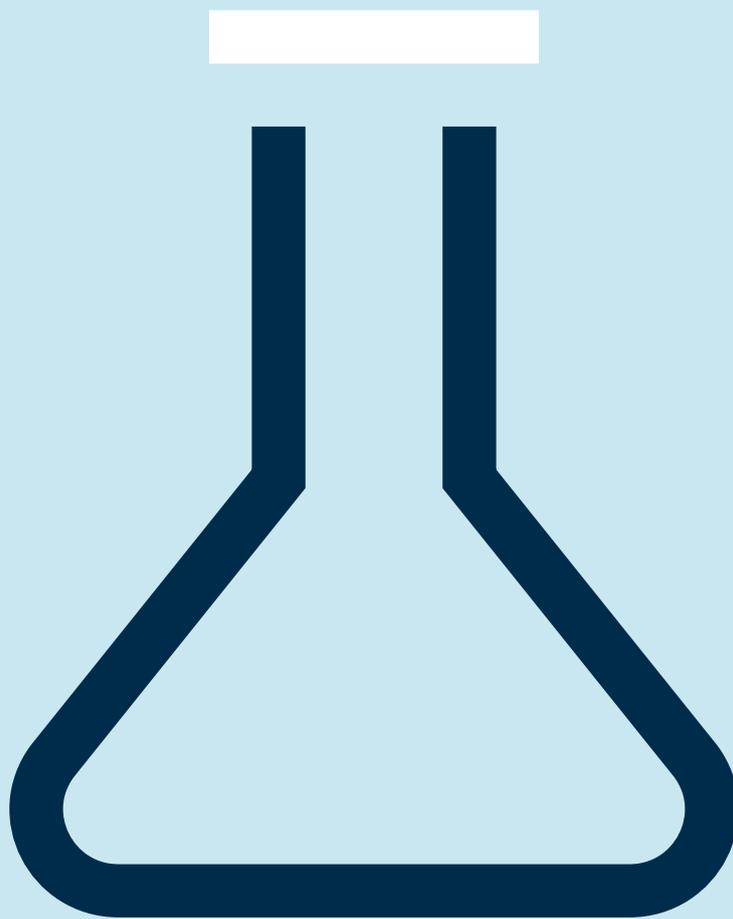
Intégrer l'intelligence artificielle dans les modes de gestion et de prise en charge du secteur hospitalier

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

L'accompagnement des établissements à cette démarche sera encadré par deux axes :

- > l'axe formation (une formation de 2 jours) ;
- > l'axe accompagnement (un accompagnement de 10 jours en intra).

LA ForMuLE Anfh = « Les Achats de FORmation MUtualisés en Ligne pour les Etablissements adhérents de l'Anfh ».



L'Anfh a lancé en 2019, « LA FORMuLE », son nouvel outil de commande de formation en ligne. Ce nouvel outil numérique proposé par l'Anfh a pour objectif de faciliter l'achat des formations pour les établissements de la Fonction publique hospitalière, adhérents à l'Anfh.

Présentation

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 (ex. : 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 partenariats dans le champ, 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, écrire la démarche et structurer l'achat, ouvrir des réseaux de partenaires et solutions techniques, 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.

Présentation

La plateforme « e-formation »

Afin de s'adapter aux changements dans les pratiques et usages et répondre au mieux aux besoins des agents hospitaliers, l'Anfh lance une nouvelle plateforme de formation à distance nommée « e-formation ». 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.

Une plateforme adaptée à chaque besoin

Ouverte à tous les agents des établissements adhérents de l'Anfh, la plateforme donne accès à trois types de contenus en fonction des modalités d'inscription :

- > contenus en libre accès : les agents de la FPH ont accès à des articles, des ressources documentaires (interviews, vidéos, etc.) et peuvent s'inscrire aux webinaires sans compte utilisateur et sans inscription ;
- > contenus en auto-inscription : les agents disposant d'un compte peuvent s'inscrire par eux-mêmes à des contenus d'information tels que des modules interactifs, des présentations animées ;
- > contenus en inscription institutionnelle : les agents inscrits par leur établissement ont accès à des contenus de formation tels que des serious games et des modules interactifs.

Une nouvelle interface pour faciliter le suivi des formations des agents

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

Grâce à cette nouvelle plateforme, les agents ont accès à des formations sur sept thématiques adaptées à leurs besoins et niveaux :

- > l'environnement professionnel ;
- > l'évolution de carrière ;
- > le management ;
- > la qualité de vie au travail ;
- > le soutien en matière de ressources humaines ;
- > la Covid-19 ;
- > les soins.

Présentation

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.
- Cyber citoyenneté : 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.

Présentation

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.

Plan d'actions régionales 2022

Thématiques régionales

Axe 1: Prise en charge du patient et qualité des soins

Éthique et décision dans le soin

- > Du 18 au 20 Janvier 2022 + 15 Février 2022 | Ajaccio
- > Du 20 au 21 Janvier 2022 + 17 Février 2022 | Bastia

Repérer et prendre en charge les violences faites aux femmes

- > Du 31 au 01 Février 2022 | Ajaccio
- > Du 03 au 04 Février 2022 | Bastia

Les troubles du comportement alimentaire

- > Du 11 au 12 Avril 2022 | Ajaccio
- > Du 14 au 15 Avril 2022 | Bastia

Troubles du sommeil et parasomnies chez l'enfant de 0 à 10 ans

- > Du 10 au 11 Janvier 2022 | Ajaccio
- > Du 24 au 25 Janvier 2022 | Bastia

Axe 2: Gestion et stratégie hospitalière

Le RGPD dans les établissements de santé

- > Du 04 Avril 2022 | Ajaccio
- > Du 16 Mai 2022 | Bastia

Intelligence artificielle en santé: anticiper les impacts

- > Du 30 au 31 Mai 2022 | Ajaccio
- > Du 1^{er} au 02 Juin | Bastia

Axe 3: Ressources humaines

Comprendre les régimes de retraite de la FPH

- > Du 17 au 18 Février 2022 | Ajaccio
- > Du 06 au 07 Janvier 2022 | Bastia

Axe 4: Qualité de vie au travail et risques psychosociaux

Améliorer ensemble le travail au quotidien

- > Du 23 au 24 Juin + 28 Juin 2022 | Ajaccio
- > Du 20 au 21 Juin + 29 Juin 2022 | Bastia

Accompagner les professionnels face à la mort des usagers/patients

- > Du 23 au 25 Mai 2022 | Ajaccio
- > Du 18 au 20 Mai 2022 | Bastia

Accompagner les impacts psychologiques de la crise Covid-19

- > Du 10 au 11 Mars 2022 | Ajaccio
- > Du 07 au 08 Février 2022 | Bastia

Axe 5: Usages numériques et éthique professionnelle

- > Ambassadeur numérique
- > Empreinte web et réseaux sociaux: stratégie d'établissement et plan d'action
- > Mobile Learning: Éthique 2.0
- > Usages numériques, agir de façon responsable dans mon établissement

(Dates à définir)

Axe 6: Projet I.CARE

- > Accompagnement individuel de déploiement d'une démarche appréciative
- > Accompagner et déployer la démarche de co-développement
- > Déployer une démarche appréciative au sein d'une équipe, d'un service ou d'un pôle, d'un établissement
- > Formation de praticiens à la démarche Appreciative Inquiry
- > Formation de praticien en co-développement

Serious game

- > Mission zéro risque
- > Soins sans consentement
- > Trouble du comportement de la personne âgée.
- > Fiabilisation des comptes
- > Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel
- > Série H : tout sur le handicap
- > Vis ma vie de cadre
- > Qualité de vie au travail

Thématique nationales

- > Isolement et contention en psychiatrie
- > L'entretien prénatal précoce
- > Maintien et développement des compétences en réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques
- > Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la FPH
- > Renforcement de la cyber vigilance – Actions de sensibilisation et de gestion des incidents liés au risque cyber
- > Animer une formation à distance
- > Sonothérapie et aide au soin par le son

Les lieux et dates seront définis ultérieurement pour le second semestre 2022.

- > Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel
- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation.

- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 2 – La formalisation du compte rendu.

- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 3 – La conduite de l'entretien professionnel.

- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 4 – La préparation d'un entretien délicat.

- > Se préparer et préparer son entretien professionnel.

Toute l'offre de formation relative aux entretiens professionnels peut être déployée sur le 1^{er} semestre 2022

Présentation

Offre de formation en réalité virtuelle: Simango



VR

Organisé par
Simango

Renseignements complémentaires

Formation en réalité virtuelle (casque)

Armoire à pharmacie

Contexte

Ayant pour thème « Le circuit du médicament », cette action de formation en réalité virtuelle vise à améliorer les pratiques quotidiennes d'utilisation de l'armoire à pharmacie des soignants appliquées au système de double-dotation, en maîtrisant les étapes du processus: gestion quotidienne, commande, réception, contrôle, prescription, étiquettes.

Objectifs

- > Contrôler l'intégrité des produits.
- > Ranger les produits selon les règles du fonctionnement de l'armoire plein-vide.
- > Réagir en cas d'absence de livraison.
- > Positionner l'étiquette à la bonne place.
- > Être réactif en cas d'erreur de picking.
- > Prendre les médicaments liés à une prescription.
- > Décaler l'étiquette au bon endroit, au bon moment.



VR

Organisé par
Simango

Renseignements complémentaires

Formation en réalité virtuelle (casque), plusieurs modules disponibles

Chambre des erreurs virtuelle

Contexte

Dans le cadre du Développement professionnel continu, la méthode de simulation en santé, et plus particulièrement ici en réalité virtuelle, permet de reproduire des situations ou des environnements de soins, pour enseigner des procédures diagnostiques et thérapeutiques, et permettre de répéter des processus, des situations cliniques ou des prises de décision par un professionnel de santé ou une équipe de professionnels. Cet outil permet d'aborder la gestion des risques sans risque, de sensibiliser les professionnels aux bonnes pratiques, de promouvoir la culture sécurité et le travail d'équipe, et de favoriser le partage

d'expériences. Il s'agit de sensibiliser les professionnels de santé aux erreurs que l'on peut trouver dans une chambre de patient. On introduit des erreurs en nombre limité (7 maximum). Le professionnel de santé doit identifier les erreurs lors de son passage dans la « chambre des erreurs virtuelle » et répondre à des questions de type « Pourquoi est-ce une erreur ? » ou « Comment remédier à cette situation ? ».

Objectifs

- > Comprendre des situations problématiques.
- > Améliorer sa capacité à les détecter.



VR

Organisé par
Simango

Renseignements complémentaires

Formation en réalité virtuelle (casque)

Bloc opératoire

Contexte

En immersion dans un bloc opératoire ou dans une salle de préparation, formez-vous à sécuriser les différentes étapes de soins allant de la phase pré-opératoire jusqu'au post-opératoire.

Objectifs

Réduire le nombre et la sévérité des événements indésirables graves et des événements indésirables associés aux soins.



VR

Organisé par
Simango

Renseignements complémentaires

Formation en réalité virtuelle (casque)

Pose de voie veineuse périphérique

Contexte

La pose d'un cathéter veineux périphérique est un acte de soin très fréquent (on estime à 25 millions le nombre annuel de cathéters veineux périphériques mis en place en France). Il peut être à l'origine d'infections locales ou systémiques, potentiellement sévères. La prévention de ces infections a fait l'objet de recommandations élaborées par la Société française d'hygiène hospitalière (SFHH) en partenariat avec la Haute autorité de santé (HAS), publiées en mai 2019. Les critères de qualité pour l'évaluation et l'amélioration des pratiques professionnelles dans le cadre du scénario VVP de Simango s'inspirent du Guide méthodologique : «Élaboration de critères de qualité pour l'évaluation et l'amélioration des pratiques professionnelles de la HAS».

Cependant, d'autres critères d'évaluation ont été ajoutés afin de rendre les données récoltées les plus complètes possible. En effet, chaque action réalisée tout au long du soin est évaluée et influe sur le résultat final.

Objectifs

Objectif général

> Diminuer les risques infectieux chez les patients porteurs de cathéters veineux périphériques.

Objectifs pédagogiques

- > Standardiser la pratique de préparation du médicament, de pose et d'entretien des cathéters veineux périphériques.
- > Respecter les bonnes pratiques et appliquer les précautions standard.



VR

Organisé par
Simango

Renseignements complémentaires

Formation en réalité virtuelle (casque)

Sécurité transfusionnelle

Contexte

Cette formation porte sur la thématique de «l'hémovigilance». Elle permet d'acquérir et de revoir des connaissances afin de standardiser le protocole de la sécurité transfusionnelle.

Objectifs

Réduire le nombre et la sévérité des Événements indésirables, améliorer la sécurité des patients et permettre à l'apprenant de s'auto-évaluer lors de l'administration d'une transfusion auprès d'un patient, en regard des risques liés à l'hémovigilance.



VR

Organisé par
Simango

Renseignements complémentaires

Formation en réalité virtuelle (casque)

Sécurité incendie

Contexte

Simulez un départ de feu et apprenez les différentes étapes pour choisir le bon extincteur, savoir réagir et procéder à l'évacuation d'un patient.

Objectifs

Acquérir les connaissances théoriques et les pratiques élémentaires en matière de sécurité incendie dans les établissements de soin.

L'apprentissage, voie d'avenir de la Fonction publique hospitalière



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

L'Anfh s'engage à trois niveaux :
un soutien financier, un outillage
des établissements dans le processus
de recrutement et d'intégration de
l'apprenti, un soutien au développement
des compétences des maîtres
d'apprentissage. À tout moment,
les délégations régionales de l'Anfh sont
à votre écoute, plus d'infos www.anfh.fr

WWW.ANFH.FR

1



**Prise en charge
du patient
et qualité
des soins**

Axe 1

Prise en charge du patient et qualité des soins

AFR

Public

Tous les professionnels de santé

Organisé par

Formavenir
Performance

Durée

21 heures

Dates et lieux

Groupe 1

Les 17 et 18 janvier 2022

Ajaccio

Groupe 2

15 février 2022

Ajaccio

Groupe 3

Les 20 et 21 janvier 2022

Bastia

Groupe 4

17 février 2022

Bastia

Éthique et décision dans le soin

Contexte

Exercer la profession de soignant exige la préexistence de valeurs personnelles altruistes. Aujourd'hui, celles-ci se trouvent mises en cause, bousculées, pour de nombreuses raisons : les exigences et attentes de plus en plus fortes des usagers, les progrès techniques, les contraintes institutionnelles, le cadre réglementaire. Si l'éthique est le lieu de la question, la réalité impose de prendre des décisions. Comment chaque soignant peut-il organiser sa pensée, recourir à des outils pour argumenter solidement sa posture, entendre les apports des professionnels, participer pleinement au débat, enrichir l'humanisation de l'offre de soin ?

Programme

- > Qu'est ce que l'éthique ?
Quelle démarche apporter ?
- > Introduction à l'éthique.
- > Les valeurs humaines en lien avec l'éthique, le soin et la décision.
- > L'éthique professionnelle : une posture critique au service d'un autre vulnérable.
- > Responsabilités professionnelle et éthique.
- > Le secteur sanitaire, un contexte réglementaire fort et évolutif.
- > L'éthique du vivant.
- > Les questions de bioéthique dans l'environnement de la santé.
- > Références juridiques.
- > Autre recueil de données liées à la prise en charge.
- > Modalités d'une réflexion pluridisciplinaire.
- > La grille de J.-F. Malherbe (1992) : l'analyse de cas.
- > La démarche de Nicole Lery : (1995-1998).
- > Grille de P. Verspieren (1998).
- > La grille de Monsieur PACIFIC.
- > Contexte de certification.
- > Éthique dans les pratiques soignantes.
- > Exposé de la méthodologie des travaux en sous-groupes sur la démarche éthique.
- > Les conflits éthiques rencontrés dans la pratique soignante.

Objectifs

- > Étayer les différents concepts que sont la morale, la déontologie, l'éthique, l'éthique appliquée, la responsabilité, les valeurs.
- > Avoir une approche légale de l'éthique, du droit des patients et de l'exercice professionnel qui en découle.
- > Savoir mettre en place une démarche pour une décision éthique : l'inventaire, la délibération interdisciplinaire, la décision.
- > Savoir reconnaître un problème éthique.
- > Déterminer la place du patient, de sa famille, du soignant dans la décision dans le soin.
- > Aborder le sujet de la bioéthique : législation, enjeux, définition.
- > Apprendre à gérer une situation conflictuelle dans laquelle se pose le problème de la décision éthique.
- > Connaître et participer à un comité d'éthique.

AFR

Public

Tout professionnel de santé médical, paramédical, social ou éducatif de la FPH en charge ou au contact de personnes souffrant de troubles du comportement alimentaire

Organisé par

Anaxis Santé

Durée

14 heures

Lieux et dates

> Ajaccio et Bastia

> 1^{er} semestre 2022

Les dates seront communiquées ultérieurement.

Les troubles du comportement alimentaire

Contexte

Au-delà de sa dimension vitale, l'alimentation est indispensable pour maintenir un équilibre physique et mental et rester en bonne santé. Outre l'aspect physique, l'alimentation comporte une dimension psychologique. La perturbation de cette dimension entraîne ainsi des troubles du comportement alimentaire (TCA). Au sein de notre société, plusieurs facteurs influencent ces troubles. De ce fait il est indispensable de sensibiliser et développer la capacité des professionnels de santé à prendre en charge cette pathologie récurrente.

Objectifs

- > Identifier les différents troubles du comportement alimentaire et leurs symptômes.
- > Analyser les troubles du comportement alimentaire dans leurs dimensions addictives.
- > Identifier les facteurs de risque pouvant entraîner des TCA.
- > Appréhender les TCA chez l'enfant, chez l'adolescent et chez l'adulte.
- > Identifier quand l'alimentation s'inscrit dans une dimension pathologique.
- > Connaître les différentes formes de prise en charge d'un TCA.
- > Accompagner les familles dans le cadre de cette pathologie.

Programme**JOUR 1**

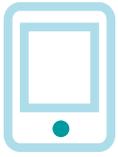
- > Les attentes et les représentations des professionnels.
- > Les différentes dimensions de l'alimentation.
- > Les différentes formes de TCA (troubles du comportement alimentaire).
- > TCA et dimensions addictives.
- > Les facteurs de risques.
- > Les caractéristiques des TCA.
- > Le caractère pathologique d'un TCA.

JOUR 2

- > Les différentes formes de prise en charge.
- > La place des familles dans l'accompagnement.

Axe 1

Prise en charge du patient et qualité des soins



Mission Zéro risque – Serious game

S. GAME

Public
IDE

Organisé par
En interne : plateforme
« e-formations » Anfh

**Renseignements
complémentaires**
Formation en distanciel
sur la plateforme
« e-formations »
(demande des droits
d'accès auprès
du service Formation
de votre établissement)

Objectifs

- > Aborder la notion de risque, et plus particulièrement l'identito-vigilance, les risques infectieux et médicamenteux.
- > Identifier les enjeux et les risques autour des erreurs de soins.
- > Améliorer les pratiques dans une logique d'accroissement de la vigilance.

Programme

Ce serious game de 30 minutes aborde trois niveaux risques :

- > identito-vigilance ;
- > risques infectieux ;
- > iatrogénie médicamenteuse.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » de la formation sur YouTube : Anfh teaser – « Mission Zéro risque », et contacter Milena Moya (m.moya@anhf.fr), conseillère formation pour la délégation.

AFR

Public

Tous les professionnels
de santé

Organisé par

Rhéso Formation

Durée

14 heures

Dates et lieux**Groupe 1**

Les 31 janvier
et 1^{er} février 2022

Ajaccio

Groupe 2

Les 3 et 4 février 2022
Bastia

Repérer et prendre en charge les violences faites aux femmes

Contexte

Les violences subies par les femmes constituent l'une des violations des droits de l'homme les plus répandues dans le monde. L'assemblée générale de l'Organisation des Nations unies (ONU) a adopté en 1993 la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Elle définit la violence à l'égard des femmes comme tous les « actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée » (article 1^{er}). Aujourd'hui, les violences faites aux femmes continuent d'être un véritable enjeu de santé publique. Les violences subies par les femmes affectent fortement et durablement leur santé, aussi bien physique que mentale. D'après l'Organisation mondiale de la santé (OMS), les femmes victimes de violences perdent 1 à 4 années de vie en bonne santé. En moyenne,

le nombre de femmes âgées de 18 à 75 ans qui au cours d'une année sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles commises par leur ancien ou actuel partenaire intime, est estimé à 220 000.

Objectifs

- > Comprendre la place de la femme au cœur d'une société et d'une culture.
- > Identifier les différentes formes de violences existantes faites aux femmes.
- > Apprendre à repérer des situations de violence.
- > Acquérir ou développer les compétences nécessaires sur l'aide à apporter aux femmes victimes de violence.
- > Maîtriser et prendre en charge les différentes formes de violence dans une logique de prévention et de lutte contre celles-ci.
- > Connaitre les répercussions individuelles et collectives de la maltraitance faites aux femmes et le rôle-clé de l'entourage de la victime.

Programme**JOUR 1****Approche historique et sociologique de la place des femmes en France**

- > Histoire de la lutte pour les droits des femmes.
- > La place des femmes dans la famille, dans la société au fil des années.
- > La notion de genre et de domination masculine.

Les violences faites aux femmes

- > Les différentes formes de violences.
- > Les différents contextes de violences : travail, famille, rue, cyber.
- > Approche légale : dépôt de plainte, main courante, mesures de protection.

Les conséquences sur les victimes

- > Troubles somatiques et

psychosomatiques : maladies, traumatismes physiques, handicaps.

- > Troubles psychologiques et traumatiques : troubles anxieux, trouble du comportement, traumatismes.
- > État de stress : post-traumatique, reviviscences, évitement.

JOUR 2**La problématique spécifique des violences conjugales : contexte de l'exposition**

- > Travail sur les représentations de chacun sur la problématique grâce à un outil.
- > Statistiques, enquête ENVEFF.
- > Définitions violence conjugale ou conflit conjugal.
- > Les différentes formes de violences conjugales.
- > Approche des mécanismes et processus en œuvre : spirale, cycle, allers et retours au domicile.

- > Les violences sournoises dans le couple : emprise, manipulation.

Approche légale

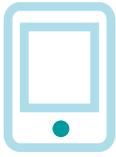
- > Évolution des lois sur la question de la violence familiale.
- > Le pénal : dépôts de plainte, main courante, procédures.
- > Le civil : divorces, garde des enfants, ordonnance de protection.

Les conséquences sur les enfants exposés

- > Enfants victimes, co-victimes et/ou exposés : statistiques, rapport Henrion.
- > Violences pendant la grossesse : moment-clé du déclenchement, conséquences sur l'enfant à naître, protection.
- > Le traumatisme et l'impact chez les enfants.

Axe 1

Prise en charge du patient et qualité des soins



Soins sans consentement – Serious game

S. GAME

Public

Médecins, personnels soignants, secrétaires médicales (AMA), cadres (Santé et direction); personnels administratifs chargés de ces questions; assistants sociaux

Organisé par

En interne via la plateforme « e-formations » Anfh

Durée

8 heures

Renseignements complémentaires

Formation en distanciel sur la plateforme « e-formations » (demande des droits d'accès auprès du service Formation de votre établissement)

Contexte

Ce parcours est axé sur le cadre légal des soins sans consentement, intégrant les principaux questionnements éthiques et déontologiques. Il s'adresse aux médecins, personnels soignants, secrétaires médicales (AMA), cadres (santé et direction), personnels administratifs chargés de ces questions et assistants sociaux. Ce parcours se présente sous la forme d'un serious game. Cette modalité pédagogique basée sur le jeu vous amènera à prendre des décisions selon la situation rencontrée *via* différentes activités interactives. Au tout début du parcours, vous serez amené à répondre à plusieurs questions afin de situer votre niveau de connaissances dans le domaine. Puis, vous parcourrez trois cas couplant à chaque fois des modules d'apports réglementaires avec des modules de mise en situation pratique.

Objectifs

- > Maîtriser l'ensemble des dispositions relatives à l'hospitalisation sous contrainte.
- > Maîtriser les dispositions de la loi du 27 septembre 2013 sur les obligations et l'organisation des établissements de santé.
- > À l'issue de ce parcours, vous maîtriserez les étapes du processus de soins sans consentement, les points-clés et les risques d'erreur. Ces objectifs seront évalués *via* un quiz final récapitulant l'ensemble des apprentissages par modules et par thèmes.



S. GAME

Public

ASH/AS/IDE

Organisé par

En interne *via*
la plateforme
«e-formations» Anfh

Renseignements complémentaires

Formation en distanciel
sur la plateforme
«e-formations»
(demande des droits
d'accès auprès
du service Formation
de votre établissement)

Contexte

Ce parcours s'adresse aux ASH, aides-soignant(e)s, infirmier(ière)s, etc. Il est axé sur l'amélioration de la prise en charge des troubles du comportement de la personne âgée et le développement des capacités d'adaptation des soignants pour savoir réagir face à des problèmes pratiques en situation de soins. Il est organisé en quatre saisons composées d'une dizaine d'épisodes chacune. Chaque épisode traite d'une situation professionnelle qui peut être déjà connue de l'apprenant ou bien totalement nouvelle. La difficulté est croissante au fil des épisodes. Des quiz d'évaluation intermédiaires évalueront régulièrement votre niveau de progression. Ce parcours se présente sous la forme d'un serious game. Il s'agit d'une modalité pédagogique basée sur le jeu qui vous amènera à prendre des décisions selon la situation rencontrée *via* différentes activités interactives.

Objectifs

- > Identifier les pathologies et la démarche à suivre.
- > Appliquer la prise en charge adaptée à la pathologie du patient.
- > Analyser son comportement au travers de situations complexes.
- > Adapter sa posture selon les situations rencontrées.
- > Adopter une communication adaptée à son interlocuteur.

AFR

Public

Les professionnels de santé de la FPH pouvant être en contact ou prendre en charge des jeunes patients atteints de troubles du sommeil/parasomnies (personnels soignants, psychologues)

Organisé par

Anaxis Santé

Durée

14 heures

Dates et lieux

Groupe 1

Les 10 et 11 janvier 2022

Ajaccio

Groupe 2

Les 24 et 25 janvier 2022

Bastia

Troubles du sommeil et parasomnies chez l'enfant de 0 à 10 ans

Contexte

Le sommeil est une assise essentielle au bon développement des enfants. Des études récentes démontrent qu'une durée de sommeil insuffisante entraîne des conséquences importantes pouvant être néfastes dans les diverses sphères du développement de l'enfant. Lorsqu'on pense à un enfant qui dort mal, on imagine souvent cela comme une nuit fragmentée et de multiples réveils, cependant le sommeil de l'enfant peut être aussi perturbé par diverses parasomnies.

Afin de répondre au mieux aux besoins du jeune patient et, dans une logique d'amélioration continue de la qualité des soins, il peut être pertinent pour les professionnels de santé de pouvoir comprendre et analyser ces phénomènes, afin d'apporter des solutions, voire un traitement adapté à ces troubles spécifiques du sommeil.

Objectifs

- > Définir et comprendre la physiologie du sommeil normal chez l'enfant.
- > Acquérir ou actualiser les connaissances sur les bases théoriques du sommeil du nourrisson et du jeune enfant de 0 à 10 ans.
- > Identifier et analyser les facteurs influençant le sommeil.
- > Définir ce qu'est un trouble du sommeil.
- > Définir les parasomnies les plus fréquentes.
- > Savoir identifier lorsqu'une parasomnie relève d'une pathologie.
- > Aborder les méthodes d'amélioration de la qualité du sommeil et mettre en pratique ces méthodes dans l'accueil du patient.

Programme

JOUR 1

- > Les représentations et les attentes des professionnels.
- > Le sommeil : définitions et caractéristiques.
- > Focus sur le sommeil chez le nourrisson et l'enfant de 0 à 10 ans : spécificités, besoins.
- > Les facteurs influençant le sommeil : identification et repérage.

JOUR 2

- > Les troubles du sommeil : classification et description.
- > Les différents troubles du sommeil chez l'enfant : définition, repérage et interprétation.
- > Liens entre les troubles du sommeil et pathologies.
- > Les méthodes d'amélioration de la qualité du sommeil chez le jeune enfant en cours d'hospitalisation.

AFN

Public

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

Organisé par

Antidote Expertise

Durée

14 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

Accompagner les aidants

Contexte

Actuellement, on estime de 8 à 11 millions, le nombre d'aidants d'un proche fragilisé par une maladie chronique, le handicap, la précarité ou l'âge en France. Après une reconnaissance et une définition juridique de l'aidant en 2005, la loi ASVP de décembre 2015 a consacré un chapitre au rôle des proches aidants et renforcé les dispositifs de répit et le congé de proche aidant. Il ressort du rapport de la concertation « Grand âge et autonomie » de mars 2019 la nécessité de renforcer le repérage des fragilités des aidants, leur orientation et leur prise en charge par les professionnels de santé et médico-sociaux. C'est pourquoi cet objectif donne lieu à une orientation de développement professionnel continu de 2020 à 2022 auquel répond cette formation.

Programme

- > Rôle et caractéristiques de l'aidant.
- > Enjeux de soutien des proches aidants.
- > Besoins exprimés.
- > Rôles et types d'aide apportés.
- > Facteurs de risques et comorbidités/rôle de proche aidant.
- > Retentissement de la charge physique et psychique ressentie.
- > Risques sur la santé physique et mentale de l'aidant et facteurs aggravants.
- > Signaux d'alerte de souffrance.
- > Variabilité de la charge ressentie et impacts sur les besoins et la souffrance des aidants.
- > Étapes de deuil de l'aidant et mécanisme d'adaptation.
- > Promotion de la santé de l'aidant.
- > Suivi médical de l'aidant.
- > Développer son hygiène de vie adaptée (alimentation, activité physique, sommeil) à un accompagnement au long cours.
- > Outils de repérage.
- > Orienter vers des ressources et dispositif d'aide.
- > Ressources disponibles territorialement et dispositif d'aide financière.
- > Lieu de vie, accueil de l'aidé, solutions de répit et aides accessibles.
- > Dispositifs de soutien psychologique et d'écoute.
- > Entretien des liens sociaux.
- > Formation et information.
- > Droits et facilités pour les aidants salariés.

Objectifs

- > Situer les enjeux, les rôles et les caractéristiques du proche aidant du patient ou résident.
- > Identifier les facteurs de risques et comorbidités liés au rôle de proche aidant.
- > Repérer les signaux d'alerte de souffrance.
- > Sensibiliser l'aidant à la promotion de sa santé.
- > Orienter vers les dispositifs d'aides aux aidants et d'accompagnement de la personne aidée disponibles.

AFN

Public

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

Organisé par

Grieps

Durée

21 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée

Contexte

Aujourd'hui, la France compte 1,5 million de personnes de 85 ans et plus. À l'horizon 2050, elles seront 4,8 millions, ce qui donne la mesure des enjeux du secteur et du défi que représentent le vieillissement de la population et le besoin de prise en soins des personnes âgées dans toutes ses dimensions et dans toute son ampleur. La concertation nationale « Grand âge et autonomie 2019 » met en avant le soutien nécessaire aux professionnels du secteur notamment la nécessité d'adapter les formations aux évolutions des besoins des personnes âgées. Or le séjour hospitalier peut être un facteur d'aggravation de la perte d'autonomie comme l'a indiqué la Haute autorité de santé en 2017 dans son guide sur les points-clés d'organisation des parcours. Il est ainsi nécessaire d'améliorer un certain nombre de pratiques et d'organisations au sein des établissements de santé et d'adopter une approche adaptée à la personne âgée pour réduire les risques liés à l'hospitalisation.

Objectifs

- > Appréhender les effets physiques et psychologiques du vieillissement.
- > Repérer la personne âgée fragile.
- > Adopter une approche appropriée de la personne présentant des troubles neuro-cognitifs.
- > Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation.
- > Évaluer et prendre en charge la douleur du sujet âgé.
- > Renforcer sa posture bienveillante dans la prise en soins.
- > Intégrer l'aidant à toutes les étapes de la prise en soins.
- > Optimiser le parcours intra-hospitalier en fonction de la fragilité de la personne âgée.
- > Mobiliser l'expertise gériatrique en fonction des situations rencontrées.
- > Identifier précocement les besoins et les attentes de la personne âgée et des aidants en vue du retour au domicile.

Programme

JOUR 1

- > Définir et déterminer les problématiques liées au vieillissement.
- > S'approprier les moyens de repérage du syndrome de fragilité.
- > Adapter une approche soignante appropriée.

JOUR 2

- > Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation des personnes âgées.
- > Savoir intégrer l'aidant comme partie prenante.

JOUR 3

- > Optimiser les parcours intra-hospitalier.
- > Mobiliser l'expertise gériatrique.
- > Savoir préparer la sortie d'hospitalisation.

AFN

Public

Équipes pluri-professionnelles (professionnels de santé et autres), personnels administratifs et techniques, étudiants, stagiaires des établissements mentionnés à l'article L.3222-1 du Code de la santé publique

Organisé par

Marché en cours

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement pour le second semestre.

Isolement et contention en psychiatrie générale

Contexte

En 2016, 93 740 personnes ont fait l'objet de soins psychiatriques sans consentement décidés par le directeur d'établissement ou par le représentant de l'État. Ce chiffre est en augmentation depuis 2012, tout comme le nombre de personnes suivies en psychiatrie au sein des établissements de santé autorisés augmente chaque année. L'augmentation des soins sans consentement s'explique notamment par le recours accru à la procédure de soins pour péril imminent introduite par la loi du 5 juillet 2011.

En outre, la volonté forte du Gouvernement de réduire le recours à ces pratiques se traduit également par l'inscription de l'action :

« Réduire le recours aux soins sans consentement, à l'isolement et à la contention » dans la feuille de route Santé mentale et psychiatrie de juin 2018.

Cette proposition de formation recoupe aussi les recommandations régulièrement formulées par le Contrôleur général des lieux de privation de liberté (CGLPL) lors de ses visites dans les établissements et dans ses avis et rapports annuels, sur la nécessité que l'ensemble des personnels soient mieux formés pour réduire les situations de violence et le recours aux pratiques d'isolement et de contention.

Objectifs

- > Connaître et savoir mettre en œuvre les recommandations et les restrictions qui encadrent l'isolement et la contention, dans le cadre global d'une prise en charge en soins psychiatriques sans consentement respectueuse des droits fondamentaux des usagers.
- > Connaître et savoir mettre en œuvre des pratiques permettant d'éviter de telles restrictions aux libertés individuelles (l'isolement et la contention devant rester des pratiques de dernier recours et à caractère exceptionnel).

AFN

Public

L'ensemble des personnels soignants des EHPAD et services pouvant accueillir des patients déments/désorientés ou non communicants

Organisé par

Formavenir

Durée

21 heures

Dates et lieux

Groupe 1

Du 12 au 14 janvier 2022

Session n°3

Ajaccio

La communication non verbale dans la relation aux patients déments/désorientés ou non communicants

Contexte

Même si la cible de ce type de formation est souvent le personnel des services d'EHPAD et de gériatrie, dans de nombreux services de chirurgie, les soignants se retrouvent avec des patients de plus en plus âgés et avec lesquels la communication est parfois très difficile.

En ce sens la communication non verbale pourrait s'intégrer dans un processus de formation.

Objectifs

- > Échanger avec les patients déments/désorientés ou non communicants.
- > Améliorer la prise en charge et la relation patient/soignant.

Programme

JOUR 1

- > Les fondements de la communication.
- > Comprendre la place de la communication non verbale dans la relation d'aide.
- > Les situations d'altération communicationnelle au cœur des soins.
- > Exemples de situations rencontrées et recherches de pistes possibles en réponse, en lien avec les recommandations de bonnes pratiques et le cadre réglementaire.

JOUR 2

- > Hypothèses sur le « monde » des patients non communicants : en termes d'émotions, d'angoisses, de fragilité, de rapport avec le temps, les soins, etc.
- > Les méthodes et aides techniques pour communiquer non verbalement.
- > Savoir lire les messages non verbaux, savoir y répondre.
- > Le toucher relationnel et ses représentations : caractéristiques, intérêts, limites.
- > Présentation du travail d'intersession.

JOUR 3

- > Retour sur le travail d'intersession.
- > Analyse en groupes de cas concrets et mises en situation.
- > L'importance du travail en équipe auprès des patients non communicants.
- > Présentation des outils utilisés et/ou créés durant l'intersession.
- > Élaboration du plan d'action d'amélioration.
- > Bilan de la formation.

AFN

Public

Professions médicales
et paramédicales/
directions

Organisé par

SPH Conseil

Durée

14 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront
définis ultérieurement.

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

Objectifs

- > Maîtriser les enjeux et les objectifs de la santé connectée et de la télémédecine.
- > Identifier le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et à la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient.
- > Analyser les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs et l'organisation des soins et les pratiques professionnelles.
- > Anticiper les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient.

Programme

JOUR 1

Matin

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

Après-midi

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

JOUR 2

Matin

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

Après-midi

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

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

Marché en cours

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement pour le second semestre.

L'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 1 000 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 2009 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.

AFN

Public

Tout agent hospitalier, soignant ou non soignant

Organisé par

Groupement Unafam/SMF/Infipp

Durée

14 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement. Possibilité de déployer les sessions de formation en établissement.

Les premiers secours en santé mentale

Contexte

Cette formation fait partie des 25 mesures prioritaires de la prévention destinées à accompagner les Français pour rester en bonne santé tout au long de leur vie annoncées par le Premier ministre et la ministre de Santé, Agnès Buzyn : « Introduire en France une formation aux premiers secours en santé mentale. Il s'agit d'apprendre à savoir réagir face à une détresse psychique : entrer en contact, soutenir et orienter. Déjà mis en œuvre dans 20 pays, les premiers secours en santé mentale sont inspirés du programme *Mental health first aid*. Il s'agit de former la population pour mieux connaître et repérer les troubles psychiques et connaître la conduite à tenir en cas de problème ou de crise. »

Objectifs

- Détecter les personnes ayant besoin d'assistance.
- Donner l'alerte.
- Promouvoir l'idée de développer en France cette formation aux premiers secours en santé mentale.
- Contribuer à déstigmatiser les troubles psychiques en faisant évoluer les représentations sociales sur les pathologies.
- Améliorer la situation des personnes touchées par ces troubles.

Programme

JOUR 1

Troubles psychiques

- Définition et état des lieux.
- Interventions Premiers secours en santé mentale.
- Pourquoi PSSM ?
- Plan d'action dépression.
- Signes et symptômes.
- Interventions.

Plan d'action PSSM pour la dépression

- Pensées et intentions suicidaires.
- Dépression et troubles anxieux.
- Signes et symptômes.
- Interventions.

JOUR 2

Plan d'action PSSM pour les troubles anxieux

- Attaques de panique après un événement traumatique.
- Troubles anxieux et troubles psychotiques.
- Signes et symptômes.
- Interventions.
- Plan d'action PSSM pour les troubles psychotiques.
- Crise psychotique sévère.
- Troubles psychotiques.

Troubles liés à l'utilisation de substances

- Signes et symptômes.
- Interventions.

Plan d'action PSSM pour les troubles liés à l'utilisation de substances

- Intoxication à la substance.
- Conduites agressives.
- Urgences médicales.
- Troubles liés à l'utilisation de substances.

AFN

Public

IDE et AS, auxiliaires de puériculture (AP) de réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques ; IDE, IADE, IBODE, IDE, puériculteurs(trice)s, AS, AP, cadres de santé d'autres services, expérimentés en soins critiques, volontaires pour la réserve de renfort ; masseurs-kinésithérapeutes des services de réanimation adultes et pédiatriques ou volontaires

Organisé par

Marché en cours

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement pour le second semestre.

Maintien et développement des compétences en réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques

Contexte

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation / soins critiques adultes.

Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont été pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, notamment infirmiers (IDE) et aides-soignants AS, et le nombre de patients à prendre en charge.

Si la COVID a surtout mobilisé les services de soins adultes, en cas de crise touchant les enfants le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences, et de façon encore plus prégnante. L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels 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 aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les personnels médicaux et non médicaux, et parmi ces derniers en particulier les IDE et les AS, exerçant habituellement dans les unités de réanimation adulte ou pédiatrique et de soins critiques (pré et post réanimation) ou susceptibles d'être appelés à venir en renfort.

Objectifs

Pour les établissements :

- Pouvoir constituer et pérenniser une équipe de renfort de l'établissement ou du GHT, mutualisée sur le territoire, pour contribuer à la flexibilité de l'organisation des services de soins critiques en cas de besoins exceptionnels et faciliter des répités aux soignants en poste.
- Améliorer les pratiques, la fluidité et la flexibilité des organisations, facilitant la capacité collective d'adaptation aux fluctuations d'activité.
- Sécuriser l'engagement des soignants volontaires par une mise en adéquation entre les compétences socles de réanimation/soins critiques acquises et la modalité de la mobilisation de la réserve de renfort.
- Développer la dynamique d'équipe et l'intelligence collective pour améliorer les réponses aux besoins des patients, en lien avec les autres services impliqués : accueil et continuité des soins, relation d'aide.

AFN

Public

Tout personnel médical,
paramédical, social

Organisé par

Grieps

Durée

3 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront
définis ultérieurement.
3 jours avec intersessions
(2+1).

Précarité et rupture des parcours de soins

Contexte

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

Objectifs

Objectif général :

> Collaborer à l'anticipation du suivi des soins et des besoins spécifiques de la personne en situation de précarité à sa sortie afin d'éviter les ruptures de parcours.

Objectifs spécifiques :

- > Définir la précarité, toutes les formes qu'elle peut prendre, et l'auto-exclusion.
- > Repérer les signes de la précarité.
- > Caractériser les effets de la précarité sur la santé et la santé mentale.
- > Mettre en œuvre l'alliance thérapeutique.
- > Identifier les dispositifs et les structures adaptés à la prise en charge des personnes en situation de précarité et/ou de migration au niveau territorial et régional.
- > Décrire les critères d'admissibilité dans ces dispositifs et structures.
- > Identifier les ressources permettant de lever la barrière linguistique.

Programme

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

JOUR 1

La précarité,
de quoi parlons nous ?

JOUR 2

> Les démarches de prise
en soin des situations
de précarité.

Travail d'intersession :

> Décrire une situation
de soins : de l'accueil au suivi
en individuel.

> Analyser la situation selon
la matrice : force/faiblesse/
opportunité/menace.

JOUR 3

> L'élaboration d'un parcours
de soin coordonné.

> Suivi post-formation.

Axe 1

Prise en charge du patient et qualité des soins

AFN

Public

Professionnels
du médical, paramédical
et social

Organisé par

Association
interdisciplinaire
post-universitaire
de sexologie (AIUS)

Durée

21 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront
définis ultérieurement.

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 :

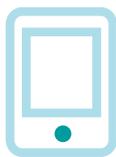
➤ Aborder les questions de sexualité avec les patients dans le cadre du rôle propre de chacun des professionnels et des pratiques collaboratives.

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.

2.

Gestion et stratégies hospitalières



Fiabilisation des comptes – Serious game

S. GAME

Public

Directions fonctionnelles concernées par la certification des comptes (RH, DAM, Finances, Achats); personnels de la direction des affaires financières (contrôleurs de gestion, cadres)

Organisé par

En interne via la plateforme « e-formations » Anfh

Renseignements complémentaires

Formation en distanciel sur la plateforme « e-formations » (demande des droits d'accès auprès du service Formation de votre établissement)

Contexte

Ce parcours s'adresse aux directions fonctionnelles concernées par la certification des comptes (RH, DAM, Finances, Achats) et aux personnels de la direction des affaires financières (contrôleurs de gestion, cadres).

Il se présente sous la forme d'un serious game. Cette modalité pédagogique basée sur le jeu vous amènera à prendre des décisions selon la situation rencontrée *via* différentes activités interactives.

Objectifs

- > Cerner les enjeux de la fiabilité du bilan.
- > Cerner les enjeux de la certification des comptes.
- > Cerner les axes de travail préparatoire.

AFR

Public

Praticiens hospitaliers, encadrants, personnels de direction

Organisé par

Wavestone

Durée

14 heures

Dates et lieux

Groupe 1

31 mai 2022

Ajaccio

Groupe 2

1^{er} juin 2022

Bastia

Intelligence artificielle en santé : anticiper les impacts

Contexte

Actuellement en plein essor, l'Intelligence artificielle devient un incontournable dans le secteur de la santé. Elle est un réel levier pour l'amélioration des processus métiers, quels que soient les domaines d'application. Cette évolution s'accélère et a un réel impact autant sur les métiers que sur les organisations. Afin de s'inscrire dans cette dynamique, pour sensibiliser le personnel hospitalier aux nouvelles technologies et pour anticiper les transformations, l'Anfh souhaite lancer un programme de formation à l'intelligence artificielle en santé.

Objectifs

- > Comprendre les enjeux de l'intelligence artificielle en santé.
- > Appréhender les différents domaines d'application et les futures évolutions.
- > Identifier les impacts sur les métiers et les organisations.
- > Comprendre le modèle économique et les modes de financement.

Programme

JOUR 1

Enjeux de l'IA en santé

- > Introduction à l'IA.
- > Introduction au Machine Learning.
- > Objectifs, enjeux et limites de l'IA dans la santé.

Les différents domaines d'application et les futures évolutions

- > Exemples de cas d'usage de l'IA.
- > Présentation de techniques d'IA permettant de répondre aux principaux cas d'usage dans la santé.

JOUR 2

Les impacts sur les métiers et les organisations

- > Hôpital de demain et impacts métiers.
- > Les impacts de l'IA sur les métiers et les organisations.
- > Comment anticiper au mieux les changements induits par l'IA ?

Le modèle économique et les modes de financement

- > Déroulé d'un projet IA.
- > Les outils utilisés pour les projets IA et leurs modèles économiques.
- > Stratégie de Make or Buy.
- > Les modes de financement.

AFR

Public

Directeurs généraux d'établissements, directeurs des fonctions supports (DSI, RSI), cadres en charge du traitement des données, référents qualité, correspondants informatique et libertés

Organisé par

SIB

Durée

1 heure

Dates et lieux

Groupe 1

4 avril 2022

Ajaccio

Groupe 2

16 mai 2022

Bastia

Le RGPD dans les établissements de santé

Contexte

Depuis le 25 mai 2018, le Règlement général de protection des données (RGPD) renforce le cadre juridique de la protection des données personnelles, couvert jusqu'alors par la loi dite Informatique et libertés. La protection des données est un enjeu majeur dans les secteurs médico-social et sanitaire. Les professionnels qui y exercent recueillent, traitent et échangent des quantités considérables de données à caractère personnel. Le RGPD sous-entend que les gestionnaires deviennent responsables de la mise en place et de la démonstration de mesures techniques et organisationnelles appropriées pour garantir le respect du règlement.

Programme

Le RGPD dans l'histoire de la protection des données en France : écho avec la réglementation sectorielle (Code de la santé publique, instructions ministérielles, codes déontologiques)

- > Le champ d'application du règlement.
- > Les définitions-clés, les principales notions et les grands principes du traitement de données.
- > Présentation des points-clés de la démarche d'accountability.
- > Les droits des personnes (patients et personnels).
- > La sous-traitance et la sécurisation des traitements.

Objectifs

- > Connaître les points-clés et les enjeux de la nouvelle réglementation pour les établissements de santé.
- > Comprendre les grands principes du RGPD et leur application dans le cadre d'un établissement prenant en charge des patients.
- > Identifier une démarche de mise en conformité.

AFN

Public

Cadres de direction (directeurs des soins, directeurs ou responsables des ressources humaines, directeurs ou cadres chargés de la qualité et de la patientèle, etc.); cadres des services (de soins, de support, clientèle, etc.); représentants des personnels non médicaux (secrétaires d'instance, membres désignés par ses pairs, etc.); représentants des personnels médicaux (au titre de la CME); représentants des aumôniers de l'établissement désignés par leurs pairs

Organisé par

Marché en cours

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement pour le second semestre.

Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la FPH

Contexte

En matière de laïcité, les établissements publics de santé (ES) ainsi que les établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS) doivent veiller au respect de deux règles fondamentales :

- > stricte neutralité de la part des personnels exerçant dans ces établissements qui ne doivent manifester d'aucune façon une appartenance religieuse ;
- > respect des croyances des patients et résidents accueillis dans les établissements de la FPH qui doivent pouvoir suivre les préceptes de leur religion, ces droits s'exerçant dans le respect de la liberté de conscience des autres patients ou résidents.

Les évolutions sociétales et le contexte de l'actualité ont conduit le législateur à rendre obligatoire la formation à la laïcité pour tous les agents de la fonction publique (loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République).

Le rapport relatif à la formation aux principes de la laïcité des agents publics, remis en mai 2021 par le préfet Pierre Besnard au ministre de la Transformation et de l'action publique, rappelle les obstacles organisationnels à une formation généralisée des agents et propose de s'orienter vers des modalités plus souples.

Objectifs

Instaurer une véritable démarche institutionnelle, en permettant aux personnes formées de :

- > maîtriser le cadre juridique de la laïcité ;
- > avoir des connaissances générales sur les principales religions ;
- > savoir partager les principes de laïcité, vis-à-vis des personnels et des patients, et pouvoir contribuer à leur mise en œuvre ;
- > acquérir les méthodes permettant de faire face aux tensions et conflits éventuels sur le sujet, pour pouvoir ensuite les diffuser dans leur établissement.

AFN

Public

Toute personne amenée à participer à une téléconsultation (personnels médicaux, paramédicaux et personnels non médicaux)

Organisé par

Formavenir

Durée

21 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine

Contexte

Face à l'avènement de l'e-santé, le besoin d'aider les professionnels dans leur adaptation aux nouveaux outils et aux nouvelles pratiques professionnelles devient primordial.

Travailler dans la cadre de la télémédecine questionne la posture, le rôle d'accompagnement des professionnels auprès des patients ainsi que les nouvelles modalités de travail dans des équipes pluri-professionnelles sur des sites distincts.

Cette nouvelle pratique génère des évolutions d'organisation du travail, de pratiques professionnelles et induit des évolutions des métiers ce qui nécessite un accompagnement au changement des établissements adhérents Anfh.

La HAS a publié en mai 2019 des recommandations au travers d'un guide de bonnes pratiques : « Qualité et sécurité des actes de téléconsultation et de téléexpertise ».

Objectifs

Objectif général :

> Collaborer dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire, dans la limite du périmètre de sa fonction et de manière adaptée à tout type de patient, à un acte de téléconsultation.

Objectifs spécifiques :

> Définir l'acte de téléconsultation dans le cadre de la télémédecine et dans le parcours de soins.

> Identifier le cadre réglementaire et juridique de la télémédecine et de la téléconsultation.

> Proposer des outils d'accompagnement des usagers dans l'acte de téléconsultation en cohérence avec les recommandations de l'HAS.

> Adopter une attitude adaptée et rassurante envers le patient.

> Identifier les impacts de la téléconsultation sur l'organisation du travail et les relations interprofessionnelles.

> Identifier les conditions et le matériel nécessaires à la réalisation d'un acte de téléconsultation.

AFN

Public

Médicaux;
paramédicaux;
directions

Organisé par

Corpus learning/
Formavenir

Durée

14 heures

**Renseignements
complémentaires**

Les lieux et dates seront
définis ultérieurement.

L'ère du digital: les apports et les enjeux de l'e-santé

Contexte

Avec le vieillissement de la population, l'explosion des maladies chroniques et de l'automédication, la raréfaction des cabinets médicaux en campagne, l'engorgement des cabinets de villes et des services d'urgence et la crise sanitaire, l'e-santé apparaît comme une solution d'avenir.

La formation proposée permettra aux personnels des établissements hospitaliers d'appréhender les enjeux et les transformations liés à l'intégration de ces nouvelles technologies dans leur environnement professionnel.

Cette formation, centrée sur les projets de télémédecine et de télésoin, a pour objectif de permettre aux professionnels de construire et mettre en œuvre leurs projets de télésanté en croisant leurs besoins avec les droits et les besoins des patients tout en prenant en compte l'intégration technologique et ses impacts dans la relation patient-soignant.

Objectifs

- > Maîtriser les enjeux et les objectifs des pratiques de télésanté.
- > Respecter les droits des patients dans les pratiques de télésanté.
- > Concevoir et mettre en place un projet de télésanté dans son établissement.
- > Appréhender les nouveaux métiers en santé à l'ère du digital: les impacts dans la relation patient-soignant.

Programme**JOUR 1**

- > Maîtriser les enjeux et les objectifs des pratiques de télésanté.
- > Respecter les droits des patients dans les pratiques de télésanté.

JOUR 2

- > Ateliers sur des cas d'usage de la télésanté.
- > Les nouveaux métiers en santé à l'ère du digital: leur impact sur la relation patient-soignant.

AFN

Public

Tout professionnel travaillant sur la chaîne AFR (Accueil, facturation, recouvrement)

Organisé par

CNEH

Durée

21 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.
3 jours avec intersession (2+1).

Les incontournables de la chaîne Accueil, facturation, recouvrement des soins

Contexte

Les actions de transformation et de simplification de la chaîne Accueil, facturation, recouvrement des établissements de santé conduisent, dans un contexte de virage numérique, à faire évoluer les activités réalisées par les équipes administratives hospitalières tout au long de la chaîne.

Il s'agit donc de permettre aux personnels concernés d'actualiser leurs connaissances et d'adapter leurs méthodes de travail.

L'enjeu de sécurisation des recettes, prégnant pour l'ensemble des établissements de santé du territoire national, et la responsabilité accrue des équipes administratives dans cet objectif, invitent à conjuguer performance des organisations et professionnalisation des acteurs.

Cette sécurisation passe en particulier par une meilleure valorisation des recettes, une baisse des impayés et donc une maîtrise des pertes sur créances ou des admissions en non-valeur (ANV).

Dans ce contexte, la gestion des compétences des acteurs de la chaîne Accueil, facturation, recouvrement constitue un enjeu majeur du programme national Simphonie piloté par la DGOS afin d'outiller les établissements de santé dans cette démarche.

Objectifs

Objectifs spécifiques :

- Identifier les enjeux, les grands principes de financement et d'organisation.
- Expliquer les règles de facturation en fonction du type de couverture et du type de risque.
- Analyser les erreurs de gestion, en rechercher les causes et les corriger.
- Instruire un dossier en respectant les règles d'identito-vigilance.
- Accomplir les formalités d'état civil (naissances et décès) appropriées.
- Expliquer au patient la facturation de son dossier et les éventuels restes à charge.
- Détecter les situations de non prises en charge et les conduites à tenir.
- Établir une relation adaptée avec chaque interlocuteur.
- Repérer les indicateurs du processus de facturation – recouvrement.
- Identifier les différents types de recouvrement et de contentieux.

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

- Donner des repères sur le coût de la santé en France et le paiement des soins.
- Présenter les grands principes du paiement des frais de soins.
- Présenter le processus de facturation des soins.

JOUR 2**Appréhender l'activité d'admission et la tarification des soins**

- Présenter en détail les activités de l'admission : l'identitovigilance, les droits des patients.
- La couverture sociale.

Intersession**JOUR 3****Appréhender la tarification des soins et les activités de facturation – recouvrement**

- Connaître les évolutions à venir dans les métiers de la facturation des soins.
- Présenter les tarifs utilisés pour la facturation des soins.
- Présenter les activités de facturation et de recouvrement.
- Présenter le projet Simphonie.

AFN

Public

Médecins
coordonnateurs;
directeurs;
cadres administratifs;
IDEC;
cadres de santé

Organisé par

Advitam

Durée

14 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.
Prérequis: connaissance des grilles Pathos et GIR.

Optimiser votre codage Pathos et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD

Contexte

La signature d'un Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) nécessite la validation d'un Groupe iso-ressources moyen pondéré (GMP) et d'un Pathos moyen pondéré (PMP).

De la qualité de l'évaluation effectuée en amont de la validation par l'ensemble de l'équipe soignante, dépendra la qualité des indicateurs produits.

Dès lors la maîtrise des grilles AGGIR et Pathos nécessite une formation spécifique des référents d'établissement pour optimiser les chances d'obtenir un GMPS conforme aux recommandations de codage et à la réalité de la dépendance et de la charge en soins au sein de l'établissement.

Objectifs

- > Définir les liens entre les outils de codage et la tarification.
- > Traduire le codage en conséquences tarifaires et sa répercussion sur les moyens humains.
- > Identifier les bonnes pratiques soins/administration dans l'optimisation du codage.
- > Intégrer sa pratique du codage dans un processus institutionnel maîtrisé.
- > Évaluer ses propres pratiques en termes de codage avec des outils et des méthodes adaptés.

AFN

Organisé par
Marché en cours

Renseignements complémentaires
Les lieux et dates seront définis ultérieurement pour le second semestre.

Renforcement de la cyber-vigilance – Actions de sensibilisation et de gestion des incidents liés au risque cyber

Contexte

Les établissements de santé sont des cibles particulièrement vulnérables aux cyber-attaques, comme l'illustre l'augmentation des attaques par rançongiciel qui les affectent actuellement, avec en particulier pour conséquences la perturbation du fonctionnement des services médicaux, dans un contexte de crise sanitaire grave.

En cohérence avec la feuille de route stratégique du numérique en santé de Ma santé 2022, un plan de renforcement de la cyber-sécurité des hôpitaux a été validé en juin 2019, appuyé par l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI).

En lien avec l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) et l'Agence du numérique en santé (ANS), le ministère de la Santé déploie un plan de formation pour outiller les directions des établissements de santé (et GHT) dans la préparation et l'accompagnement de leurs équipes (personnel médical et non médical) au risque cyber.

Dans ce contexte, un ensemble d'actions est lancé sur le terrain dont une campagne de communication nationale « Tous cyber-vigilants » et un accompagnement dans le cadre du Ségur numérique.

Objectifs

L'objectif est de sensibiliser aux pratiques d'« hygiène informatique », dans un objectif de prévention, mais également de développer les bons réflexes pour permettre d'assurer la continuité des activités (médicales, médico-techniques, techniques et administratives) dans le cadre d'incidents et d'attaques cyber entraînant l'arrêt total ou partiel du système d'information hospitalier.

La formation doit poser des bases communes et s'adapter aussi à la situation spécifique des établissements de santé avec l'intégration de sessions de simulations en vie réelle au travers de cas pratiques dédiés et avec la participation active de l'ensemble des professionnels.

3.

**Ressources
humaines**

AFR

Public

Agents des services RH, représentants syndicaux et plus largement, tout agent souhaitant mieux comprendre les mécanismes de la retraite

Organisé par

Gereso

Durée

2 heures

Dates et lieux**Groupe 1**

Les 6 et 7 janvier 2022

Bastia

Groupe 2

Les 17 et 18 février 2022

Ajaccio

Comprendre les régimes de retraite de la FPH

Contexte

La retraite et les droits qu'elle implique n'est pas toujours facile à comprendre dans ses mécanismes et dans le calcul des droits. Les agents proches de la retraite ont souvent besoin d'être aiguillés et rencontrent peu d'acteurs en mesure de les aider. Les professionnels de Ressources humaines, aussi bien que les représentants syndicaux, peuvent être à même d'apporter un éclairage sur le fonctionnement du régime de retraite au sein de la Fonction publique hospitalière, mais aussi sur le régime général, notamment pour les contractuels.

Objectifs

- > Identifier les différents régimes de retraite des agents publics, titulaires et contractuels.
- > Calculer le montant des droits acquis dans les différents régimes.
- > Traiter un dossier de retraite complexe (carrières longues, départ au titre du handicap).
- > Connaître le fonctionnement du régime général de retraite de la Sécurité sociale.
- > Comprendre les différentes validations de trimestres.
- > Mesurer les incidences sur les calculs et les montants des pensions.
- > Appliquer les techniques de calcul et les modalités de liquidation.
- > Comprendre le mécanisme de la retraite progressive et du cumul emploi-retraite.

Programme**Retraite des agents titulaires de la Fonction publique hospitalière**

- > Affiliation des agents : condition d'emploi.
- > Assiette et taux de cotisation.
- > Constitution du droit à pension.
- > Liquidation à l'âge de la retraite ou par anticipation.
- > Calcul de la pension de base (CNRACL).
- > Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).
- > Les règles de cumul emploi-retraite.

Retraite des agents contractuels et des titulaires sans droit à pension (TSD)

- > Régime général de la Sécurité sociale (CNAV/Carsat).
- > Régime complémentaire Ircantec.

Départs anticipés

- > Le départ anticipé au titre de la carrière longue.
- > Le départ anticipé au titre du handicap.



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

S. GAME

Public

Tous les agents de la FPH (hors personnels de direction et direction des soins)

Organisé par

En interne via la plateforme «e-formations» Anfh

Renseignements complémentaires

Formation en distanciel sur la plateforme «e-formations» (demande des droits d'accès auprès du service Formation de votre établissement)

Contexte

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (art. 27) vise à généraliser la mise en œuvre de l'entretien professionnel annuel dans la Fonction publique hospitalière, en remplacement de la notation depuis janvier 2021.

Au travers de ce serious game, conçu comme une expérience immersive et ludique dans un établissement de santé virtuel, vous découvrirez les enjeux et les objectifs de l'entretien professionnel entre l'agent et l'évaluateur. Ainsi vous pourrez développer vos compétences sur les contours et contenus de l'entretien professionnel en abordant par exemple son organisation, ses thématiques, son déroulement, etc.

Tout au long de votre parcours, vous serez amené à être en interaction avec des personnages, des mini-jeux et des quiz.

Objectifs

- > S'informer sur les enjeux et les objectifs de l'entretien professionnel.
- > Connaître les étapes-clés et les écueils à éviter pour mettre en place l'entretien professionnel.
- > Prendre connaissance du déroulement de l'entretien professionnel, du compte rendu et de ses échéances.
- > Dresser un bilan de l'année écoulée.



Série H: tout sur le handicap – Serious game

S. GAME

Public

Personnel d'encadrement

Organisé par

En interne via
la plateforme
« e-formations » Anfh

Durée

1 heure

**Renseignements
complémentaires**

Formation en distanciel
sur la plateforme
« e-formations »
(demande des droits
d'accès auprès
du service Formation
de votre établissement)

Contexte

La gestion du handicap au travail est un enjeu pour les établissements de la FPH, afin de changer les représentations sur le sujet, d'intégrer les personnes en situation de handicap et d'accompagner au maintien dans l'emploi des agents.

Le rôle du personnel d'encadrement est fondamental dans l'accompagnement des agents concernés par une problématique de santé. Leurs responsabilités managériales en matière de gestion du handicap les amènent à jouer un rôle de :

- > prévention des situations de restriction d'aptitude ou d'inaptitude et éviter leur aggravation ;
- > traitement et suivi des situations de maintien dans l'emploi dans le respect de l'individu et de ses choix ;
- > assurance du bon déroulement de carrière et de l'absence de pénalisation des personnels en situation de handicap.

Dans cette perspective, l'Anfh met à disposition du personnel d'encadrement des établissements un serious game qui doit permettre d'acquérir des connaissances et des compétences au sujet de la gestion du handicap au travail.

Objectifs

- > Comprendre la notion de situation de handicap.
- > Appréhender la diversité des handicaps.
- > Dédratiser la notion de handicap et les aspects qu'il recouvre.
- > Connaître le rôle des acteurs internes et externes.
- > Identifier les bonnes pratiques en matière d'accueil et d'accompagnement d'un agent en situation de handicap.
- > Adapter son comportement selon les situations rencontrées.



Vis ma vie de cadre – Serious game

S. GAME

Public

Toutes les personnes
assurant des fonctions
d'encadrement

Organisé par

En interne *via*
la plateforme
«e-formations» Anfh

Durée

6 heures

**Renseignements
complémentaires**

Formation en distanciel
sur la plateforme
«e-formations»
(demande des droits
d'accès auprès
du service Formation
de votre établissement)

Contexte

Ce serious game s'adresse à toutes les
personnes assurant des fonctions d'encadre-
ment. Il vous permettra d'améliorer votre
pratique professionnelle en matière de mana-
gement.

Objectifs

- > Adapter sa posture selon les situations rencontrées.
- > Adopter une communication adaptée à son interlocuteur.
- > Valoriser les compétences individuelles.
- > Optimiser les compétences collectives.
- > Mobiliser les différents outils de management selon le contexte.

AFN

Public

Formateurs internes, quels que soit leur métier, équipes pédagogiques des instituts de formation paramédicale

Organisé par

Marché en cours

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement pour le second semestre.

Animer une formation à distance

Contexte

Le contexte sanitaire a contraint l'ensemble du système Formation à adapter ses pratiques, notamment en matière d'animation des actions de formation. Il est apparu que certains organismes de formation, très professionnels au demeurant, n'avaient pas nécessairement l'expérience du format distanciel. Alors qu'en est-il des formateurs internes des établissements de la FPH ?

Objectifs

- > Définir les adaptations nécessaires au passage d'une formation en présentiel au format distanciel (en matière de contenus, d'outils pédagogiques, de suivi des présences, d'assistances pédagogique et technique, etc.).
- > Se positionner sur la pertinence du passage du format présentiel au format distanciel au regard des objectifs à atteindre, du public cible, etc.
- > Utiliser les différents supports techniques/ technologiques à disposition pour l'organisation d'une formation au format distanciel.
- > Mobiliser les méthodes et outils pédagogiques adaptés au format distanciel.
- > Adapter sa posture en tant que formateur.
- > Accompagner les apprenants.

AFN

Public

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

Organisé par

Déméter Santé

Durée

14 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

Être formateur interne à la conduite de l'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 (ex. : fiches de postes, 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

- > Connaître le cadre réglementaire et les nouvelles modalités d'appréciation de la valeur professionnelle dans la FPH.
- > Se préparer à être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel pour accompagner le changement.
- > Consolider ses compétences dans le domaine de la pédagogie pour adultes en formation.
- > Concevoir le déroulé et les supports de la formation « conduite de l'entretien professionnel » en tenant compte des objectifs et des spécificités de son établissement.
- > S'exercer dans le cadre bienveillant de la formation.

Programme

JOUR 1

De la notation à l'entretien professionnel :

- > Le contexte réglementaire de l'entretien professionnel.
- > Les nouvelles modalités d'appréciation de la valeur professionnelle dans la FPH.
- > Les dispositifs d'accompagnement.

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel.

Se préparer à son rôle de formateur interne

- > Les concepts-clés, les méthodes et outils pédagogiques à mobiliser.
 - > La boîte à outils.
- Le positionnement
- > Se préparer à agir en tant que formateur interne :
 - concevoir le déroulé et les supports de la formation « conduite de l'entretien professionnel » en tenant compte des objectifs et des spécificités de son établissement ;
 - faire des choix pédagogiques.

JOUR 2

Consolider ses compétences et son positionnement de formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel

- > Mises en situation.
- > Analyse réflexive des pratiques.
- > Les nouvelles compétences à développer.

Synthèse des documents, méthodes, outils à réinvestir dans sa pratique professionnelle.

AFN

Public

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

Organisé par

Déméter Santé/EMS/
Prisma

Durée

1 heure

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

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 (ex. : fiches de postes, 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.
- > Acquérir des techniques pour identifier, négocier et formaliser des objectifs avec méthode.
- > Définir des indicateurs pertinents de mesure de l'atteinte des objectifs.
- > Analyser et s'approprier les critères d'évaluation de la valeur professionnelle.

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.

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 QQOCCP.

AFN

Public

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

Organisé par

Déméter Santé/EMS/Prisma

Durée

1 heure

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 2 – La formalisation du compte rendu

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 (ex. : fiches de postes, 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 QQOQCCP.

AFN

Public

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

Organisé par

Déméter Santé/EMS/
Prisma

Durée

1 heure

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 3 – La conduite de l'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 (ex. : fiches de postes, 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 QQQCCP.

AFN

Public

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

Organisé par

Déméter Santé/EMS/ Prisma

Durée

1 heure

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 4 – La préparation d'un entretien 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 (ex. : fiches de postes, 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

- > Identifier quelles situations délicates pourraient faire l'objet d'un échange entre pairs.
- > Rechercher des pistes de solutions sur les différents types de situations problématiques identifiés dans la typologie.
- > La conduite des entretiens délicats et la qualité de vie au travail.

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?

AFN

Public

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

Organisé par

Déméter Santé/Prisma

Durée

14 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

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. 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 (ex. : fiches de postes, 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

- > 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.

Pourquoi préparer son entretien ?

- > Les enjeux pour l'agent évalué.
- > L'autoévaluation.
- > Les points que l'on peut, que l'on veut, que l'on doit aborder.

Se préparer à son entretien professionnel

- > Quelques principes de communication pour gérer le contenu et la relation :
 - la reformulation, le questionnement, la négociation, etc. ;
 - la gestion de ses émotions, des tensions éventuelles ;
 - la posture de l'agent évalué ;
 - la négociation des objectifs.
- > Les conditions de réussite.

Présentation des process internes de l'établissement sur la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

4 ●

**Qualité de vie
au travail
et risques
psycho-sociaux**

AFR

Public

Personnel soignant
et agents de la FPH

Organisé par

EFORS

Durée

21 heures

Dates et lieux

Groupe 1

Du 18 au 20 mai 2022

Bastia

Groupe 2

Du 23 au 25 mai 2022

Ajaccio

Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des patients/usagers

Contexte

Des liens se créent entre les usagers et le personnel des établissements de santé, notamment, dans le cadre de séjours de longue durée. Le décès d'un usager est un événement difficile à gérer pour les professionnels, individuellement et en équipe.

Objectifs

- > Définir ses représentations de la mort et de la fin de vie.
- > Adopter une distance suffisante pour se préserver tout en conservant une qualité relationnelle.
- > Faire appel aux ressources de l'équipe ou de l'établissement pour gérer une situation ressentie comme difficile.

Programme

- > Identifier ses représentations sur la maladie, la mort et le deuil.
- > Identifier les situations professionnelles qui sont difficiles à vivre.
- > Définir le concept de souffrance du soignant.
- > Cartographier les différents facteurs de la souffrance.
- > Mesurer la souffrance du soignant : le syndrome d'épuisement du professionnel et de la description du SEPS.
- > Identifier les signes cliniques de la souffrance chez soi et chez ses collègues.
- > Identifier les différentes méthodes de coping.
- > Envisager différentes méthodes de prévention de la souffrance.
- > Apprendre à se préserver en s'appropriant la démarche et les outils de l'accompagnement.
- > Favoriser le travail en équipe : l'équipe comme soutien et prévention à l'épuisement et à la souffrance.

AFR

Public

Tous les agents
de la FPH

Organisé par

Nonaka Conseil

Durée

14 heures

Dates et lieux

Groupe 1

Les 7 et 8 février 2022

Bastia

Groupe 2

Les 10 et 11 mars 2022

Ajaccio

Accompagner les impacts psychologiques de la crise de la Covid-19

Contexte

La crise sanitaire exceptionnelle liée à la Covid-19 que nous traversons encore aujourd'hui, a bouleversé les repères du système sanitaire, économique et social. Depuis plus d'un an les établissements sanitaires et médico-sociaux évoluent dans un contexte d'incertitude, d'urgence quotidienne, et d'épuisement, entraînant une détresse considérable des professionnels tant sur le plan physique que psychique. Face à l'épuisement des agents, et de leurs dirigeants, il est aujourd'hui judicieux d'appréhender cette gestion de post-crise Covid-19, en accompagnant au mieux les professionnels vers un retour à une vie au travail « normale », d'identifier les impacts liés à la crise sanitaire. Comme le relève la HAS : « les employeurs, les établissements, les organisations et plus largement les pouvoirs publics, sont responsables de la santé au travail des professionnels du monde de la santé, ils ont un rôle majeur dans la réduction du stress et la prévention de la souffrance psychique ».

Objectifs

- Comprendre les liens entre gestion de crise sanitaire et impacts psychologiques.
- Définir et lister les impacts psychologiques possibles.
- Comprendre le lien entre souffrance au travail et gestion de crise.
- Analyser et accompagner les émotions, l'expression des émotions vécues par les professionnels afin de mieux prendre du recul par rapport à la situation de crise.
- Identifier la sphère des angoisses exprimées ou non.
- Identifier les ressources individuelles et collectives.
- Identifier les bonnes pratiques, les initiatives positives et les points de vigilance (retour d'expérience).
- Prendre en considération la question de la crise sanitaire dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux.

AFR

Public

Personnel médical, tous les professionnels de la FPH (personnels d'encadrement et agents)

Organisé par

Cèdre Santé Évolution

Durée

21 heures

Dates et lieux**Groupe 1**

Les 20 et 21 juin 2022

Bastia

Groupe 2

29 juin 2022

Bastia

Groupe 3

Les 23 et 24 juin 2022

Ajaccio

Groupe 4

28 Juin 2022

Ajaccio

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

Contexte

Les travaux en matière de QVT au sein des établissements de santé conduisent à questionner les organisations du travail. Associer les agents aux réflexions sur l'amélioration de leur organisation quotidienne renforce le sens au travail et permet de contribuer à la reconnaissance et au bien-être. Ainsi se pose la question de savoir comment activer et conjuguer les savoirs de façon à s'inscrire dans une réelle démarche participative visant à rendre les organisations plus efficaces.

Objectifs

- > Identifier les fondements et l'intérêt d'une démarche participative.
- > Renforcer son propre rôle dans le collectif de travail.
- > Questionner sa posture managériale.
- > Exposer de manière argumentée des propositions dans le cadre d'une démarche co-construite.
- > Repérer les leviers et les outils permettant à un collectif de s'inscrire dans une démarche participative.
- > Collaborer à la construction d'un plan d'action partagé.
- > Évaluer collectivement le plan d'action.
- > Définir des axes d'améliorations dans une démarche co-construite pérenne.

Programme**JOUR 1**

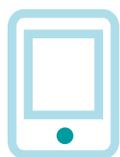
- > Les points-clés de la conduite participative.
- > Canaliser ses propres tensions ainsi que celles de ses collaborateurs.
- > Anticiper les situations et relations difficiles.
- > Être au clair sur ses propres sources de motivation ou de démotivation.
- > Être au clair sur les règles de fonctionnement de l'équipe.

JOUR 2

- > Exprimer une demande, un refus et faire des propositions.
- > Prendre en compte les besoins de l'autre.
- > Identifier collectivement les freins et les leviers à la participation.
- > Outils et méthodes favorisant la participation.

JOUR 3

- > Mettre en place une synergie d'actions communes concrètes et précises.
- > Dispositifs et outils d'évaluation et de suivi.
- > Identifier les axes de progression et leur associer des objectifs réalistes.
- > Proposer des leviers d'amélioration.



Qualité de vie au travail – Serious game

S. GAME

Public

Toute personne impliquée dans la mise en place d'une politique QVT

Organisé par

En interne via la plateforme «e-formations» Anfh

Durée

1 heure

Renseignements complémentaires

Formation en distanciel sur la plateforme «e-formations» (demande des droits d'accès auprès du service Formation de votre établissement)

Contexte

En prise directe avec l'actualité, la question de la qualité de vie au travail tient une place centrale dans les établissements de santé.

L'Anfh a mené plusieurs projets en lien avec la thématique de la QVT comme les Risques psycho-sociaux (RPS), le Handicap (H300) et la Responsabilité sociétale des établissements (RSE).

Ce serious game a été élaboré sur la base des démarches déployées lors de ces projets.

Il réunit plusieurs outils et méthodologies favorisant le déploiement de la démarche QVT en établissement.

Programme

Ce serious game est réparti en trois niveaux, composés chacun de deux modules :

- > niveau «établissement» ;
- > niveau «service» ;
- > niveau «individuel».

Chaque niveau dure entre 30 et 40 minutes. Ils peuvent se réaliser indépendamment les uns des autres. L'ensemble des documents associés est téléchargeable et peut être imprimé par l'apprenant.

Objectifs

- > Appréhender la démarche de mise en place d'une politique QVT.
- > Repérer les outils associés.
- > Mobiliser les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique QVT dans son établissement.

AFN

Organisé par
Déméter Santé/Plénitude

Durée

14 heures

Dates et lieux**Groupe 1**

Les 3 et 4 février 2022

Session n°3

Ajaccio

Groupe 2

Les 10 et 11 février 2022

Session n°4

Ajaccio

**Renseignements
complémentaires**

Possibilité de déployer
des sessions de formation
en établissement

Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience

Contexte

L'épuisement professionnel (« burn-out ») est un réel sujet de préoccupation pour les soignants et personnels hospitaliers ainsi que pour les observateurs du système de santé, en raison de son importance et de son accroissement. Face à la maladie, à la souffrance, à la mort d'une part, et aux contraintes du quotidien d'autre part, l'idéal de soin et l'idéal du métier peuvent s'altérer, entraînant selon les individus des conduites à risque, la baisse de la compétence au travail, un désintérêt avec le travail ou encore un excès de présence au travail et dans des cas extrêmes, l'usage d'alcool et/ou de psychotropes. La HAS a reconnu que la méditation en pleine conscience est un véritable moyen pour agir sur la santé mentale et le stress. La méditation en pleine conscience permet de prendre conscience de l'état dans lequel nous sommes, de prendre du recul sur les pensées irritantes qui pèsent, et d'avoir un meilleur discernement face aux situations et aux personnes rencontrées, ce qui se répercute de façon positive sur le quotidien professionnel et personnel. Elle permet d'être dans un bon état mental et psychologique dans la relation d'aide.

Objectifs

- Apprendre à mieux gérer son anxiété et son stress.
- Réduire son épuisement émotionnel.
- Améliorer son accomplissement professionnel.

Programme**JOUR 1**

- Découvrir comment la méditation de pleine conscience fonctionne, impacte notre état émotionnel et peut nous aider à nous sentir mieux au quotidien.
- Comprendre ce qu'est la méditation de pleine conscience et comment l'intégrer dans un cadre de travail.
- L'épuisement professionnel : le définir, le comprendre, le reconnaître.
- Le corps, première porte d'entrée pour pratiquer la pleine conscience au quotidien.

➤ La respiration, au cœur de la pratique de la pleine conscience, est un outil d'autorégulation naturel.

JOUR 2

- Apprendre à pratiquer, expérimenter et utiliser la pleine conscience, concrètement.
- Les sensations et l'attention : comprendre les mécanismes de l'attention et leurs impacts sur l'épuisement.
- Les pensées, omniprésentes et souvent sources de souffrance.

- Apprendre à apprivoiser ses pensées et à gagner en paix d'esprit en utilisant la pleine conscience.
- Les émotions nous dépassent souvent : pratiquer la pleine conscience, pour savoir les reconnaître, les accepter et ne plus nous laisser submerger, emporter par elles.
- Intégrer la pleine conscience et la pratiquer dans son quotidien, en prenant en compte l'expérience de l'instant dans sa globalité et où que nous soyons.

5.

Usages numériques et éthique professionnelle

AFR

Organisé par

CNEH/Déméter Santé

Durée

21 heures

Renseignements complémentaires

Cette action de formation en présentiel sera d'une durée de 2 jours + 1 jour. Les dates et lieux seront définis ultérieurement.

Ambassadeurs numériques

Contexte

Aujourd'hui, trois Français sur quatre possèdent un smartphone et nous passons en moyenne 2h30 par jour sur Internet et les réseaux sociaux.

Jamais dans l'histoire de l'être humain l'information n'a été aussi abondante et la communication aussi rapide.

Cette transformation bouleverse nos manières de travailler, d'interagir et de vivre.

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication facilitent la diffusion de propos, d'images et de sons, mettant en péril la vie privée et la réputation des individus, des patients ou des professionnels.

Cette action vise à former les professionnels de la FPH sur les enjeux d'éthique professionnelle face aux usages numériques, dans un établissement public de santé.

Il s'agira notamment pour le stagiaire, de comprendre comment ses propres usages numériques (utilisation du smartphone et des réseaux sociaux, échanges de mails, navigation Internet, utilisation d'objets connectés) peuvent avoir un impact sur son espace de travail et sur son établissement.

Programme

- > Partage d'un socle commun de connaissances et de références sur les usages numériques.
- > Se préparer à agir en ambassadeur numérique: représentation, fiche de poste, outils, concepts utiles.
- > Le plan d'action: planifier la transformation numérique de son établissement.

Objectifs

- > **Connaître** le cadre réglementaire lié aux outils numériques et à leur utilisation, au regard du respect de la déontologie et du secret professionnel en général et au sein de la FPH.
- > **Aborder** différents aspects de la question du numérique dans les établissements de santé (éthique, historique, juridique, lié à la sécurité, etc.).
- > **Prendre connaissance** du dispositif Anfh développé dans le cadre de ce marché et du kit de communication attendant.
- > **Passer en revue** les initiatives existantes dans des établissements ayant déjà initié une politique interne sur le sujet.
- > **Avoir les outils nécessaires** pour être un relais de conseil et d'information auprès des professionnels de son établissement.
- > **Définir** son rôle d'ambassadeur et sa posture au sein de son établissement.
- > **Concevoir** une ébauche de plan d'action à soumettre à sa hiérarchie.

Programme

« Retour d'expérience »

- > Partager des expériences vécues durant l'intersession.
- > Analyser des situations: réussites et difficultés.
- > Mutualiser les expériences réussies.
- > Axes d'amélioration pour consolider son rôle d'ambassadeur numérique.

AFR

Public

Directions, encadrement, tout professionnel impliqué dans la définition d'une politique et d'un plan d'action liés aux usages numériques et l'éthique professionnelle au sein de son établissement

Organisé par

CNEH/ Déméter Santé

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.
Durée : à la carte selon le besoin allant de 1 heure pour le diagnostic et plan d'action (en distanciel) à 1 journée avec apports de connaissances, diagnostic des pratiques en établissements, stratégie, plan d'action, retour d'expériences, réalisables en plusieurs séquences espacées dans le temps.

Empreinte web et réseaux sociaux : stratégie d'établissement et plan d'action

Contexte

Aujourd'hui, 3 Français sur 4 possèdent un smartphone et nous passons en moyenne 2 heures 30 par jour sur Internet et les réseaux sociaux. Jamais dans l'histoire des êtres humains l'information n'a été aussi abondante et la communication aussi rapide. Cette transformation bouleverse nos manières de travailler, d'interagir et de vivre.

Les nouvelles technologies de l'information, et de la communication facilitent la diffusion de propos, d'images et de sons, mettant en péril la vie privée et la réputation des individus, des patients et des professionnels.

Cette action vise à former les professionnels de la FPH sur les enjeux d'éthique professionnelle face aux usages numériques, dans un établissement public de santé. Il s'agira notamment pour le stagiaire de comprendre comment ses propres usages numériques (utilisation du smartphone et des réseaux sociaux, échanges d'e-mails, navigation Internet, utilisation d'objets connectés) peuvent avoir un impact sur son espace de travail et sur son établissement.

Objectifs

Première étape du parcours de formation, cette action a pour objectif d'analyser l'empreinte de son établissement sur le web et les réseaux sociaux et de mettre en place un plan d'action personnalisé d'amélioration en s'appuyant notamment sur les autres modules du présent dispositif.

Programme

L'état des lieux des réseaux sociaux et du web dans le quotidien et le travail des participants

- > Web et réseaux sociaux : concepts, fonctionnement technique et impact social.
- > Empreinte numérique et e-réputation : présentation, fonctionnement, impact.
- > Travailler sur son empreinte numérique : évaluer et diagnostiquer le besoin.
- > Les leviers nécessaires à une évolution de son empreinte numérique.
- > Construction d'un plan d'action.
- > Partage et échanges : le retour d'expériences.

AFR

Organisé par
Didask/OBEA

Renseignements complémentaires

Formation à distance.
Les modules
de formation sont
disponibles 24h/24
et 7j/7 via
un smartphone,
un ordinateur ou une
tablette.

Mobile-learning – Éthique 2.0

Contexte

Depuis quelques années les nouvelles technologies se sont invitées dans les espaces de travail. Dans les établissements publics de santé, certains usages des outils numériques privés comportent des risques importants pour les patients, les agents ou l'établissement dans son ensemble.

L'outil Mobile-learning permettra à tout professionnel de prendre conscience du danger de certains usages des nouvelles technologies sur son lieu de travail et d'adapter ses comportements quotidiens pour éviter les risques pour lui-même, ses patients, les usagers et l'ensemble de l'établissement.

Les modules de formation sont disponibles 24h/24 et 7j/7 via un smartphone, un ordinateur ou une tablette.

Le parcours d'apprentissage est séquencé en 9 modules d'environ 10 minutes de travail correspondant à une micro-compétence à acquérir. Vous pouvez à tout moment mettre votre parcours en pause pour le reprendre ultérieurement.

L'apprenant passe 80 % de son temps à s'exercer sur des cas pratiques et des mises en situation qui permettent de travailler les notions dans différentes situations inspirées de la vie réelle. Les 20 % restant correspondent à des apports théoriques/juridiques.

Objectifs

- **Prendre conscience** du danger de certains usages des nouvelles technologies.
- **Adapter ses comportements** quotidiens pour éviter les risques.

Programme

Impacts des outils numériques au quotidien

- Effets du numérique sur la concentration et le bien-être au travail.
- Cyber-citoyenneté: 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.

AFR

Organisé par
CNEH/Déméter Santé

Durée
8 séquences d'1h30

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement. Ces séquences sont disponibles «à la carte» et peuvent être combinées en une formation d'une durée de 3 heures à 2 jours en présentiel ou à partir de 1h30 en distanciel.

Usages numériques, agir de façon responsable dans mon établissement

Contexte

Aujourd'hui, trois Français sur quatre possèdent un smartphone et nous passons en moyenne 2h30 par jour sur Internet et les réseaux sociaux. Jamais dans l'histoire de l'être humain l'information n'a été aussi abondante et la communication aussi rapide. Cette transformation bouleverse nos manières de travailler, d'interagir et de vivre. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication facilitent la diffusion de propos, d'images et de sons, mettant en péril la vie privée et la réputation des individus, des patients ou des professionnels. Cette action vise à former les professionnels de la FPH sur les enjeux d'éthique professionnelle face aux usages numériques, dans un établissement public de santé. Il s'agira notamment pour le stagiaire, de comprendre comment ses propres usages numériques (utilisation du smartphone et des réseaux sociaux, échanges de mails, navigation Internet, utilisation d'objets connectés) peuvent avoir un impact sur son espace de travail et sur son établissement.

Programme

- > Le développement d'une culture du numérique.
- > Sécurité numérique de son espace de travail, de son établissement.
- > Les connaissances fondamentales relatives à la cybersécurité et cybercriminalité.
- > Travailler sur son identité numérique et sa e-réputation.
- > Fonctionnement des réseaux sociaux, leurs atouts et les risques.
- > La validité d'une information circulant sur les réseaux.
- > La relation aux usagers face aux nouvelles technologies.
- > Risques psychosociaux, qualité de vie au travail et usages numériques.

Objectifs

- > **Développer** une approche éthique/juridique des usages du numérique.
- > **Mieux appréhender** le fonctionnement des réseaux sociaux, leurs atouts et les risques.
- > **Travailler** sur son identité numérique.
- > **Connaître** les enjeux de e-réputation (pour soi-même et pour son établissement).
- > **Veiller** à la sécurité de son espace de travail et contribuer à la sécurité numérique de son établissement.
- > **Connaître** les impacts du numérique sur le bien-être au travail et les risques psychosociaux.
- > **Appréhender** la relation aux usagers face aux usages numériques.
- > **Travailler** sur la cybercriminalité et les enjeux de cybersécurité dans un établissement public de santé.
- > **Développer** une culture du numérique.

AFN

Public

Directeurs, chefs
de pôle, responsables
de service

Organisé par

Marché en cours

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront
définis ultérieurement
sur le second semestre.

Les nouvelles technologies au service de la gestion d'un hôpital

Contexte

Le virage numérique est amorcé au sein des établissements de santé. L'intégrer dans les organisations demande de l'investissement et une stratégie doit être élaborée. Aussi, le secteur de l'e-santé est en pleine expansion et connaître les domaines d'application et les usages possibles au service de la gestion d'un établissement paraît essentiel. L'objectif est plus dans les applications de gestion et les modalités organisationnelles au service d'une fluidité accrue au sein des établissements.

Objectifs

- > Appréhender les évolutions futures des nouvelles technologies ayant un impact dans la gestion d'un établissement de santé.
- > Identifier les enjeux.

6.

**PROJET
I.CARE**

AFR

Public

Toute personne en situation d'encadrement; personnels médicaux et paramédicaux

Organisé par

Pragma

Durée

21 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

Accompagnement individuel de déploiement d'une démarche appréciative

Contexte

La démarche Appreciative Inquiry est hautement participative. Elle met à contribution l'ensemble des parties prenantes sur les cinq phases. Dans les établissements de santé, les commanditaires qui ont fait le choix de découvrir et de développer le meilleur des personnes, des équipes et des organisations peuvent ressentir le besoin d'enrichir leurs modes de management et de direction d'équipe tout au long de la démarche. Les sujets pouvant être abordés lors de cette formation-action sont variés et sont définis avec l'intervenant, en lien avec le projet.

Objectifs

- > Cette formation-action doit permettre aux participants de développer les compétences et postures pour soutenir pleinement le déploiement de l'Appreciative Inquiry au sein de leur organisation.
- > Les participants, avec l'aide de l'intervenant, s'appuieront sur leurs talents et forces qu'ils déploient dans leur fonction.

Programme

PHASE 1

- > Cadrage de l'accompagnement.
- > Faire connaissance avec l'intervenant-coach.
- > Repérer les besoins de chacun et les situations particulières.
- > Explorer les réussites et réalisations.
- > Vérifier l'engagement et l'envie du participant à entrer dans la démarche.
- > Valider la faisabilité de l'intervention.
- > Poser le cadre de l'intervention, en particulier la confidentialité et la transparence du processus.

PHASE 2

- > Répondre aux objectifs individuels définis dans le cadrage.
- > Prendre du recul sur son propre fonctionnement.
- > Identifier ses propres ressources et celles de son équipe.
- > Explorer les réussites du quotidien, analyser les actions réalisées.
- > Faire émerger le potentiel créatif de la personne pour trouver les solutions adaptées.
- > Accompagner l'évolution des représentations personnelles et le développement de nouveaux comportements.
- > Définir un plan d'action, fixer des objectifs individuels et collectifs, évaluer le chemin parcouru au fur et à mesure et faire le bilan à la dernière séance.

PHASE 3

- > Suivi et bilan de l'accompagnement.
- > Constater les progrès réalisés/verbalisation des enseignements.
- > Partager ce qui a étonné, les réussites, les ingrédients et les envies pour la suite.

AFR

Organisé par

Développer les talents
ou FMO Formation
ou ELSE Consultants

Durée

42 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

Accompagner et déployer la démarche de co-développement

Contexte

« Le groupe de co-développement professionnel est une approche de formation qui mise sur le groupe et sur les interactions entre les participants pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental : améliorer la pratique professionnelle. Le groupe constitue une communauté d'apprentissage qui partage les mêmes buts et qui s'entend sur la méthode : étude attentive d'une situation vécue par un participant, partage de "savoirs" pratiques surtout, et de connaissances théoriques au besoin ». Depuis sa création à la Cité de la santé à Laval au Québec, le groupe de co-développement professionnel a prouvé son efficacité pour soutenir les changements d'envergure et la transformation des organisations. La dynamique du groupe, par le retour d'expérience et l'entraide des participants, tire les compétences vers le haut en favorisant le développement de synergies. Les participants apprendront individuellement et collectivement à être plus efficaces en groupe, à comprendre leurs modèles de fonctionnement, à prendre un moment de réflexion pragmatique, à consolider leur identité professionnelle de manager, à apprendre à aider et à être aidé, à savourer le plaisir d'apprendre.

Objectifs

- > Partager et consolider les pratiques professionnelles entre pairs.
- > Partager des apprentissages individuels et collectifs en s'appuyant sur le vécu des participants.
- > Explorer d'autres façons de faire pour mieux répondre aux enjeux de l'unité, du service ou du pôle.
- > Développer l'engagement dans l'action de nouveaux modes de fonctionnement.
- > Favoriser l'entraide et la coopération pour mobiliser l'intelligence collective au sein de l'équipe et de chaque membre de l'équipe.
- > Créer un espace d'écoute et d'expression pour les collaborateurs.
- > Intégrer de nouvelles manières de faire pour régler des situations problématiques.
- > S'appuyer sur une communauté d'apprentissages.

Programme

Créer la dynamique, les groupes et poser le cadre (en grand groupe ou en sous-groupes)

- > Accueil et présentation de l'accompagnement et du déroulement.
- > Présentation des participants : partage, attentes et besoins.

3 rôles dans le groupe

- > Un client du groupe.
- > Des consultants qui partagent leur expérience.

- > Un facilitateur garant de la méthode, qui anime et sécurise le groupe. Le client change à chaque séance.

Vivre une séance de co-développement

- > Validation du cadre et contrat systématique à chaque séance.
- > Présentation des sujets et choix du nouveau sujet de consultation.
- > Échanges du groupe en respectant les six étapes.

L'approche méthodique en 6 étapes

- 1 – L'exposé de la situation par le client.
- 2 – La clarification.
- 3 – La formulation du contrat.
- 4 – La consultation.
- 5 – La synthèse et le plan d'action du client.
- 6 – Les apprentissages.

SUIVI ET ÉVALUATION

AFR

Public

Praticiens hospitaliers ;
tous publics

Organisé par

Pragma

Durée

140 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

Déployer une démarche appréciative au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle, d'un établissement

Contexte

Choisir d'introduire l'Appréciative Inquiry au sein d'une organisation, c'est faire le choix de découvrir et de développer le meilleur des personnes, des équipes et des organisations au service de leurs missions et de leur raison d'être. Dans les établissements de santé, l'exploration appréciative se déploie dans les différents champs suivants : la qualité de la relation patient, les relations au sein des équipes, la qualité des conditions de travail, la qualité de vie au travail, l'animation des équipes et le management, l'analyse de pratiques, la gestion des compétences, le recrutement et l'intégration au sein d'une équipe, la démarche d'excellence opérationnelle, la démarche processus, la démarche projet, etc.

Objectifs

- > La formation-action a pour objectif le transfert des modalités pour introduire l'exploration appréciative au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle, voire d'un établissement.
- > Ce transfert de savoirs, connaissances et outils, se fait en s'appuyant sur un groupe « Démarche AI » constitué au sein de l'organisation.
- > L'accompagnement a pour objectif d'accompagner la réussite d'un projet collectif avec la démarche Appreciative Inquiry.

Programme

PHASE 1

DÉFINIR

Le groupe « Démarche AI » est constitué et sensibilisé à la démarche. Il élabore avec les intervenants la démarche la plus adaptée à la situation traitée.

PHASE 2

DÉCOUVRIR

Explorer les forces des personnes et de l'organisation en lien avec l'orientation choisie : organiser les entretiens d'exploration entre l'ensemble des parties prenantes ainsi que la mise en forme et le partage de ce qui a été collecté.

PHASE 3

DEVENIR

Faire émerger la vision de l'avenir souhaité, construction d'une vision d'avenir respectueuse du présent et de chacun, et porteuse d'évolutions désirables, en résonance avec les orientations définies en phase « Définir » et prenant appui sur les forces et les souhaits collectés en phase « Découvrir ».

PHASE 4

DESSINER

Élaborer des propositions à fort impact qui permettront à cette vision de se réaliser. Les stagiaires sont invités à formuler et à partager des propositions d'action.

PHASE 5

DÉPLOYER

Élaborer des propositions à fort impact qui permettront à cette vision de se réaliser.

AFR

Public

Les professionnels de santé, en situation d'interaction individuelle et collective qui souhaitent intervenir en cohérence avec l'état d'esprit de la démarche appréciative

Organisé par

IFAI

Durée

28 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

Formation de praticien à la démarche Appreciative Inquiry

Contexte

La démarche Appreciative Inquiry est hautement participative, et 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.

Cette démarche d'accompagnement permet des changements individuels et collectifs en explorant les qualités, les talents et les éléments de motivations mis en œuvre en situation de réussite ou en situation remarquable de dépassement des difficultés.

Il s'agit à la fois d'une méthodologie et d'une posture. Elle a pour but de créer de nouvelles habitudes mentales qui stimulent l'innovation et la créativité. L'exploration des réussites met en lumière les ressources présentes et renforce la possibilité de les mobiliser dans d'autres situations. Au-delà du « regard positif » qui se développe, il s'agit de rechercher dans toute situation, y compris les plus difficiles ou contraignantes, le plus petit élément de ressource présent à cultiver et faire grandir.

Objectifs

La formation a pour objectif de permettre aux participants d'acquérir une méthodologie pour conduire des projets appréciatifs au sein de leurs services et ainsi de développer leur activité et contribuer au déploiement du management appréciatif en milieu hospitalier.

À l'issue de cette formation, chaque stagiaire sera en mesure de mettre en pratique une démarche appréciative dans le cadre de conduite de projet (conduite du changement, évaluation, restructuration, etc.)

Programme

JOUR 1

La première journée,

nous aborderons

la posture appréciative :

- > les principes théoriques et fondamentaux de la démarche;
- > l'historique de l'AI; les grandes phases de la démarche.

JOUR 2, 3 & 4

Nous expérimentons

la démarche à partir de trois

études de cas proposées

et sélectionnées par les

participants, afin de vivre

concrètement la méthode.

Nous verrons sur l'ensemble

des trois journées, la manière

de dérouler la démarche

à partir des situations choisies

par le groupe.

Pour faciliter les échanges

et vivre pleinement l'expérience,

l'animation sera

réalisée en sous-groupes

de 6/7 participants, avec des

regroupements en plénière.

AFR

Public

Toute personne en situation d'encadrement; personnels médicaux, paramédicaux, administratifs, techniques, logistiques; direction des établissements publics hospitaliers

Organisé par

FMO Formation

Durée

28 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

Formation de praticien en co-développement

Contexte

Cette formation permet d'acquérir les savoir-faire et savoir-être pour faciliter un groupe de co-développement professionnel et accompagner la progression du groupe durant le cycle.

Maîtriser la méthode, stimuler l'intelligence collective et l'apprentissage en sont les compétences-clés. L'objectif global est de faire émerger une dynamique de co-développement dans une équipe ou une institution. Cela nécessite de l'organiser et de savoir l'animer dans le respect du processus inédit.

Programme

Immersion et expérimentation

- > Échanges sur les réalités du terrain et préoccupations opérationnelles entre les participants.
- > Entraide et co-production des solutions en groupe.
- > Travail sur la dynamique de groupe interne, anticipation des comportements transverses, facteurs de progrès et d'efficacité (ex. : être orienté solutions, élargir son cadre de référence, modéliser les meilleures pratiques, diffuser l'approche positive, etc.).
- > Clarifier la notion de compétence.

Feedback et ancrage du processus

- > Définition des compétences requises pour une animation professionnelle.
- > Identifier les retours sur investissements.
- > S'appropriier les connaissances.

Objectifs

Développer en conscience les compétences « savoir-faire » et « savoir-être » d'un animateur de groupes de co-développement. Permettre aux futurs animateurs d'être en capacité de mettre en pratique le développement du co-développement dans leurs unités. Permettre aux futurs animateurs d'être à la fois des facilitateurs et des intégrateurs de nouvelles pratiques gagnantes.

Travailler sur la posture d'animateur

- > Facteurs-clés de réussite et ancrage des fondamentaux de la démarche.
- > Apprentissages/découvertes/engagements.
- > Temps réflexif sur les capacités d'animation.

Gestion des situations difficiles et déploiement

- > Expérimentation.
- > Mises en situations de levée d'objections.
- > Construction d'argumentaires.
- > Facteurs-clés de réussite.
- > Témoignages.

AFR

Public

Directeurs, responsables de Pôle, responsables de service, cadres, personnels médicaux et paramédicaux

Organisé par

IFAI

Durée

7 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

Sensibilisation à la démarche Appreciative Inquiry

Contexte

La démarche Appreciative Inquiry, hautement participative, 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. La journée de sensibilisation vise à présenter aux participants les fondements théoriques et les modalités de la démarche tout en laissant la place à l'expérimentation. L'intention de cette sensibilisation est de permettre aux participants de comprendre et ressentir ce à quoi la démarche permet d'accéder et de décider s'ils jugent pertinent d'aller plus loin (ex. : formation approfondie, accompagnement d'équipes ou de l'organisation dans son ensemble, etc.) et le cas échéant, de choisir comment ils souhaitent mettre en œuvre la démarche en l'articulant avec leurs pratiques et besoins professionnels.

Programme

- > Découvrir les fondamentaux de la démarche Appreciative Inquiry.
- > Application dans le secteur hospitalier.
- > Entretiens en binôme cadré par un guide d'entretien fourni à chaque participant.
- > Travaux de synthèse et partage en sous-groupes.
- > Travaux en plénière.
- > Analyse de l'expérimentation.

Objectifs

- > Découvrir les fondamentaux de la démarche Appreciative Inquiry.
- > Expérimenter la démarche autour d'un thème préalablement défini.
- > S'exercer à quelques postures appréciatives inspirées des enseignements de la psychologie positive et des sciences cognitives.
- > Identifier les champs d'application possibles.

AFR

Public

Toute personne en situation d'encadrement; personnels médicaux, paramédicaux, administratifs, techniques, logistiques; direction des établissements publics hospitaliers

Organisé par

Développer les talents ou FMO Formation ou ELSE Consultants

Durée

7 heures

Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

Sensibilisation au co-développement

Contexte

« Le groupe de co-développement professionnel est une approche de formation qui mise sur le groupe et sur les interactions entre les participants pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental : améliorer la pratique professionnelle. La notion de développement englobe les idées d'apprentissage, de perfectionnement, de recherche d'une meilleure maîtrise du métier, d'amélioration des compétences. Cette amélioration des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être se fait dans la perspective d'une plus grande maîtrise, et aussi d'une autonomie et d'une maturité – tant professionnelles que personnelles – plus grandes. Mieux comprendre et mieux agir sur les situations dans lesquelles travaillent les participants. » Adrien Payette et Claude Champagne, sont les co-fondateurs québécois du processus. Le groupe de co-développement professionnel s'appuie sur une double armature : une méthode en 6 étapes et un cycle de plusieurs séances s'inscrivant dans la durée. Cette sensibilisation d'une journée permet d'expérimenter la méthode et d'envisager par la suite la participation à un cycle de rencontres d'un groupe de co-développement.

Objectifs

- Découvrir la méthode de co-développement (processus en 6 étapes), méthode coopérative d'amélioration des pratiques professionnelles.
- Découvrir la méthode de co-développement ainsi que ses effets en tant que levier managérial.
- Faire émerger des pistes de développement des compétences managériales.
- Prendre du recul sur sa pratique managériale et développer des aptitudes d'intelligence collective en tant que manager.

Programme

Créer le lien et favoriser l'engagement au sein du groupe

- Impliquer chacun dans le déroulement et le vécu de la journée.

Vivre une session de co-développement professionnel : atelier pratique

- Expérimentation de la méthode de co-développement professionnel en 6 étapes.
- Focus sur le recueil des apprentissages (étape 6).

Co-construire de nouvelles pratiques managériales

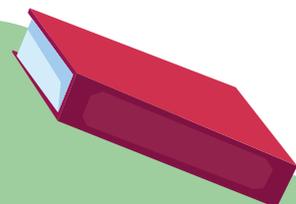
- Partager les situations managériales rencontrées par les participants.
- Définir des pistes d'action.

Identifier les compétences et savoir-être du rôle des participants

- Décrypter ce qui fait la puissance de l'intelligence collectives.

Évaluation

- Partager les apprentissages et récoltes de la journée et se projeter.
- Ce que chacun a appris et va faire évoluer dans sa pratique managériale.
- L'impact de cette journée en intelligence collective : atelier de co-développement et atelier participatif de co-construction.



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Préparez-vous à ce moment important
via notre **nouvelle application mobile**



Un format court et ludique
accessible sur mobile et tablette



Contenu interactif via des
quizz et mini-jeux pour
valider vos connaissances



Accès gratuit et illimité
à l'application ANFH

Mini-jeux

QUIZZ



Téléchargez dès
maintenant l'application
en scannant le QR CODE

En co-création avec



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 mail le programme et la fiche
d'inscription, 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 mail
pour information, communication
et inscription éventuelle.

Les fiches d'inscription sont à envoyer,
dûment remplies, au service de formation
de l'établissement dont dépend l'agent.
Il se chargera de les communiquer à
l'Anfh Corse et de saisir les candidatures
sur le logiciel Gesform.

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 anhf.fr.
Cliquez sur la carte de la Corse puis
sur le dernier onglet « offre 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 :

Milena Moya

Conseillère formation

- m.moya@anhf.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 « Offre de formation mutualisée avec l'Anfh, l'État et l'IRA » à partir du moteur de recherche de www.cnfpt.fr.

01.

Bulletin d'inscription

- > Téléchargez le bulletin d'inscription pour les agents 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
20000 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 hospitalière 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 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, vous avez

3 pages à renseigner :

- > 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 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
communication@anh.fr
www.anfh.fr

