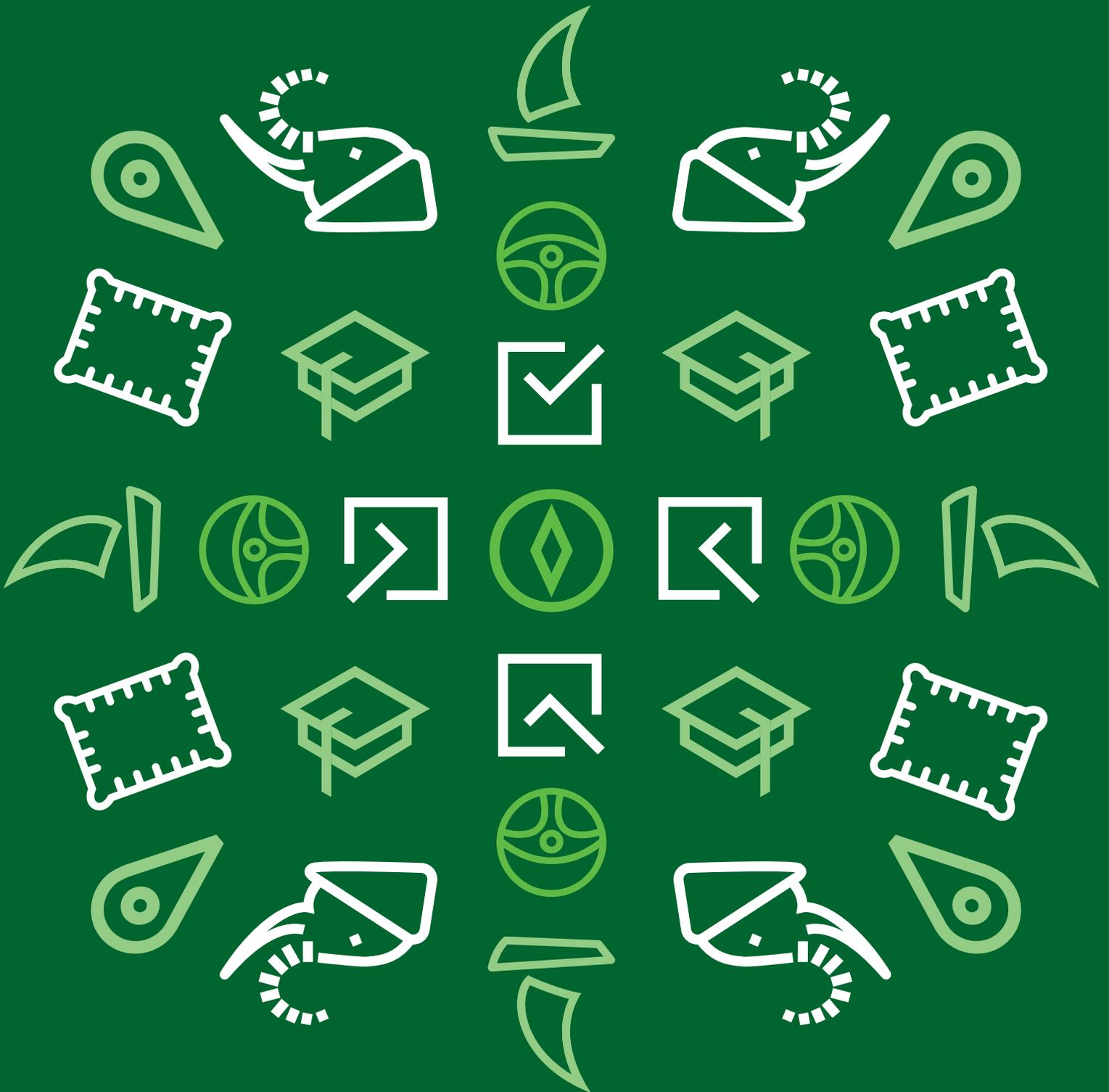


Plan d'actions régional 2024 Pays de la Loire



Éditorial

L'Anfh Pays de la Loire accompagne près de 150 établissements et plus de 63 500 agents dans leurs projets professionnels.

Forte de la compétence de son équipe régionale, l'Association en 2022 s'inscrit dans son projet stratégique régional. Ainsi, le maintien d'une politique en faveur des Études promotionnelles s'est confirmé avec une augmentation de 13% des dossiers suivis en 2022 *versus* 2021. Ainsi, l'Anfh PDL participe pleinement à l'indispensable stratégie d'évolution des métiers (IPA, ARM) et de leur accès (apprentissage) dans un contexte particulièrement difficile.

L'Anfh PDL a accompagné de nombreux agents notamment dans le cadre des dispositifs individuels de formation. Le nombre de dossiers de Congé de formation professionnelle examinés (hors Bilans de compétences) et le taux d'accord (78%) confortent l'Anfh dans son rôle d'accompagnement et de sécurisation des parcours professionnels.

Face aux défis de l'attractivité des métiers de la santé, l'Anfh PDL consolide également en 2022 ses partenariats (ARS, Région, FPE, etc.).

De tels résultats ne sont possibles qu'à travers la conjugaison des compétences de l'Anfh, le dialogue continu avec les établissements et les professionnels et enfin aux échanges constructifs et respectueux au sein des instances. Ce n'est qu'à ces conditions que les principes fondamentaux de l'Association seront mis en œuvre au service du plus grand nombre.

Thierry Fillaut
Président régional 2023

Sommaire

Éditorial	p. 03
Projet stratégique 2020 – 20234	p. 07
Une équipe à votre service	p. 08
Présentation générale de l'Anfh	p. 09
Les services destinés aux établissements	p. 10
Les chiffres-clés	p. 12
Comment venir à l'Anfh Pays de la Loire ?	p. 13
Établissements adhérents de la région Pays de la Loire	p. 14
Conditions de prise en charge	p. 15
Focus sur la plateforme LMS de l'Anfh	p. 16
Focus sur l'offre de service e-Multi+	p. 17
Dispositif 4C : des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière	p. 18
Dispositif Entretiens professionnels – cartographie des métiers	p. 19
Dispositif RSE, développement durable et égalité professionnelle	p. 20
Dispositif Qualité de Vie au Travail	p. 21
Accompagnement des projets professionnels individuels	p. 22
Dispositif usage du numérique	p. 24

01 **Développer ses capacités d'évolution** **p. 25**

- > Dispositif 4C – Parcours de formation individuel sur les compétences-clés..... **26**
- > E-learning – Savoir rédiger un courriel **27**
- > E-learning – Orthodidacte: améliorer vos écrits professionnels en français **28**
- > Formateur occasionnel au sein de son établissement : élaborer, animer et évaluer une action de formation . **29**
- > Formateur occasionnel : renforcer sa posture au sein de son établissement **30**
- > Mieux communiquer à l'oral en situation professionnelle..... **31**
- > Orthographe : améliorer vos écrits professionnels..... **32**
- > Prise de note et compte rendu..... **33**
- > Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers **34**
- > Préparation au concours d'assistant médico-administratif..... **35**
- > Préparation au concours d'entrée en IFCS **36**
- > Préparation aux épreuves d'entrée en IFSI **37**

- > Remise à niveau et sécurisation des projets de formation AS et IDE 38
- > Validation des acquis de l'expérience collective..... 39
- > Évoluer dans sa carrière: identifier et engager un nouveau parcours 40

02 Développer l'information aux agents p. 41

- > Créer et adapter des écrits professionnels en norme Facile à lire et à comprendre (FALC)..... 42
- > Droits des patients et des résidents..... 43
- > Droits et obligations des agents de la FPH 44

03 Faciliter et sécuriser des transitions professionnelles p. 45

- > Formation : Adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers 46
- > Formation : Adaptation à l'emploi des assistants médico-administratifs 47
- > Formation : Adaptation à l'emploi des techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers 48
- > Assistant de soins en gérontologie 49
- > Professionnalisation des responsables et chargés de formation – Élaborer un plan de formation 50
- > Professionnalisation des responsables et chargés de formation – Acheter la formation et optimiser son budget 51
- > Professionnalisation des responsables et chargés de formation – Évaluer les actions de formation: démarches et outils..... 52
- > Professionnalisation des agents au sein d'un service ressources humaines 53
- > Professionnalisation des encadrants de proximité..... 54

04 Accompagner, encadrer les professionnels p. 55

- > Être tuteur de stagiaires paramédicaux..... 56
- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel 57
- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel 58

05 Améliorer ses pratiques professionnelles p. 59

- > Achats durables et éco-responsables..... 60
- > Achats durables et éco-responsables..... 61
- > Achats – Maîtriser les marchés publics..... 62
- > Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence (niveau 2) 63
- > Améliorer la communication dans la relation soignants, soignés, familles et proches 64
- > Anglais: orientation et premier niveau d'information des patients..... 65
- > Bienveillance: concept, analyse et appropriation..... 66

Sommaire

> La communication non verbale dans la relation patient-soignant	67
> Élaborer et participer à la mise en œuvre d'un projet d'éducation thérapeutique du patient.....	68
> Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire	69
> Gestion du stress	70
> Maître d'apprentissage	71
> Mobiliser l'humour en situation professionnelle	72
> Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie.....	73
> Qualité de la prestation hôtelière : hygiène et entretien des locaux	74
> Qualité de la prestation hôtelière en EHPAD: maîtriser les règles d'hygiène en cuisine	75
> Qualité de la prestation hôtelière en EHPAD: maîtriser les techniques d'entretien du linge	76
> Sécurité incendie : SSIAP 1 – Agent de sécurité incendie et d'assistance à personnes.....	77
> Sécurité incendie : SSIAP 2 – Chef d'équipe de sécurité incendie et d'assistance à personnes	78
> Sécurité incendie : SSIAP 3 – Chef de service sécurité incendie et d'assistance à personnes	79

06 Améliorer ses pratiques professionnelles en gériatrie/en EHPAD

p. 81

> Accompagnement des personnes en fin de vie.....	82
> Comprendre et prendre en charge les troubles démentiels en EHPAD	83
> Comprendre le sommeil des personnes âgées en EHPAD	84
> Fonction restauration et hôtellerie en EHPAD	85
> Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement.....	86
> Prévention des chutes et prise en charge du patient chuteur	87
> Prise en charge de la dénutrition chez la personne âgée.....	88
> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD	89
> Prise en charge de la santé bucco-dentaire de la personne âgée	90
> Prise en charge des troubles de la déglutition	91
> Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD	92
> Refus de soins chez la personne âgée.....	93
> Soins et hygiène des pieds des personnes âgées.....	94
> Optimisez votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD.....	95

07 Développer le numérique

p. 97

> Empreinte web et réseaux sociaux: stratégie d'établissement et plan d'action.....	98
> Encadrer et manager à l'ère des nouvelles technologies: quelles opportunités, quels risques?	99
> Ambassadeurs numériques.....	100
> Usages numériques, agir de façon responsable dans mon établissement.....	101
> Renforcement de la cybervigilance: acquérir les bons réflexes	102

D'un coup d'œil

Projet stratégique 2020-2024

Prenant en compte les éléments de réalisation du projet stratégique 2016-2019 et les évolutions en cours de l'environnement, le projet stratégique 2020-2024 de l'Anfh s'articule autour de 4 ambitions stratégiques, déclinées en 12 objectifs.

Ambition 1 Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

- > **Objectif 1:** maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle des agents.
- > **Objectif 2:** structurer et développer l'information et l'accompagnement des agents, notamment au travers du Conseil en évolution professionnelle (CEP).
- > **Objectif 3:** renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles.

Ambition 2 Soutenir les politiques RH des établissements

- > **Objectif 4:** poursuivre l'accompagnement des politiques GPMC des établissements.
- > **Objectif 5:** renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de Qualité de vie au travail (QVT).
- > **Objectif 6:** soutenir les territoires et les établissements: formation, DPC, nouvelles modalités d'acquisition de compétences.
- > **Objectif 7:** contribuer à l'attractivité des établissements et des métiers.

Ambition 3 Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

- > **Objectif 8:** construire et ouvrir une offre accessible à tous les professionnels sur les territoires.
- > **Objectif 9:** faciliter le déploiement et l'accès à des actions de formation « médecins/non médecins ».
- > **Objectif 10:** poursuivre et adapter l'accompagnement des établissements et des équipes dans le cadre des nouveaux projets territoriaux de santé.

Ambition 4 Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur

- > **Objectif 11:** anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisations.
- > **Objectif 12:** renforcer l'offre sur les thématiques du développement durable, de la responsabilité sociale des établissements et de l'égalité professionnelle.

Chantiers transverses

- > Développer les outils d'évaluation de la qualité.
- > Simplifier et dématérialiser les circuits.
- > Enrichir l'offre sur fonds mutualisés.
- > Renforcer le positionnement de l'Anfh dans un nouvel environnement institutionnel.

Présentation

Une équipe à votre service

Déléguée régionale

Isabelle RAKOTOMALALA

- > 02 51 84 91 20
- > i.rakotomalala@anfh.fr

Assistante

Isabelle LANNELUC

- > 02 51 84 91 20
- > paysdelaloire@anfh.fr

Conseillères en gestion de fonds

Chrystèle ALLAIN

- > 02 51 84 91 24
- > c.allain@anfh.fr

Amélie BERAUD

- > 02 51 84 99 22
- > a.beraud@anfh.fr

Nadine BOURSIER

- > 02 51 84 99 21
- > n.boursier@anfh.fr

Oulfa HAOUALI

- > 02 51 84 91 26
- > o.haouli@anfh.fr

Annie FÉLICE

- > 02 51 84 91 25
- > a.felice@anfh.fr

Laure FRASLIN

- > 02 51 84 99 20
- > l.fraslin@anfh.fr

Emmanuelle JAN

- > 02 51 84 91 29
- > e.jan@anfh.fr

Alice LEJAY

- > 02 51 84 91 27
- > a.lejay@anfh.fr

Marielle ORIOL

- > 02 51 84 99 24
- > m.oriol@anfh.fr

Conseillère formation

Sonia ALLAINGUILLAUME

- > 02 51 84 99 23
- > s.allainguillaume@anfh.fr

Conseillères en dispositifs individuels

Christèle LE BASTARD

- > 02 51 84 91 28
- > c.lebastard@anfh.fr

Solenn VILLIERS

- > 02 51 84 91 23
- > s.villiers@anfh.fr

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'expérience et la mise en commun des connaissances.

Zoom sur le projet stratégique 2020-2023

Poursuivre, intensifier ou ajuster les nombreux dispositifs, politiques et actions mis 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.

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 formations et centrale d'achats

La plateforme d'achat en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formations 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 anfh.fr

Informers les agents et les établissements

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

Des guides pour les acteurs de la formation

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



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

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

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

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

> Etc.

La plateforme Learning Management System (LMS)

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

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

—
Plus d'infos
> www.anfh.fr

Les chiffres-clés



148

Établissements adhérant à l'Anfh Pays de la Loire

Adhérents

99.3%

des établissements adhérant au 2,1% – plan de formation



56,1%

Taux d'accès à la formation

Données financières

60 289 K€

Collectés en 2022

Répartition :

62 990 départs en formation
(au titre du plan de formation)

147 dossiers CFP en cours de financement
(dossiers classiques)*

74 dossiers VAE en cours de financement*

435 Bilans de compétences financés*

570 Études promotionnelles financées

42 725 K€ 2,1% – plan de formation

12 213 K€ 0,6% – fonds de mutualisation pour les Études promotionnelles

4 071 K€ 0,2% – CFP/BC/VAE

29 K€ 4,8% – ESAT

1 250 K€ 0,5% ou 0,75% – DPC médical

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE
Tous fonds confondus

Plan d'accès

Comment venir à l'Anfh Pays de la Loire?

Anfh Pays de la Loire

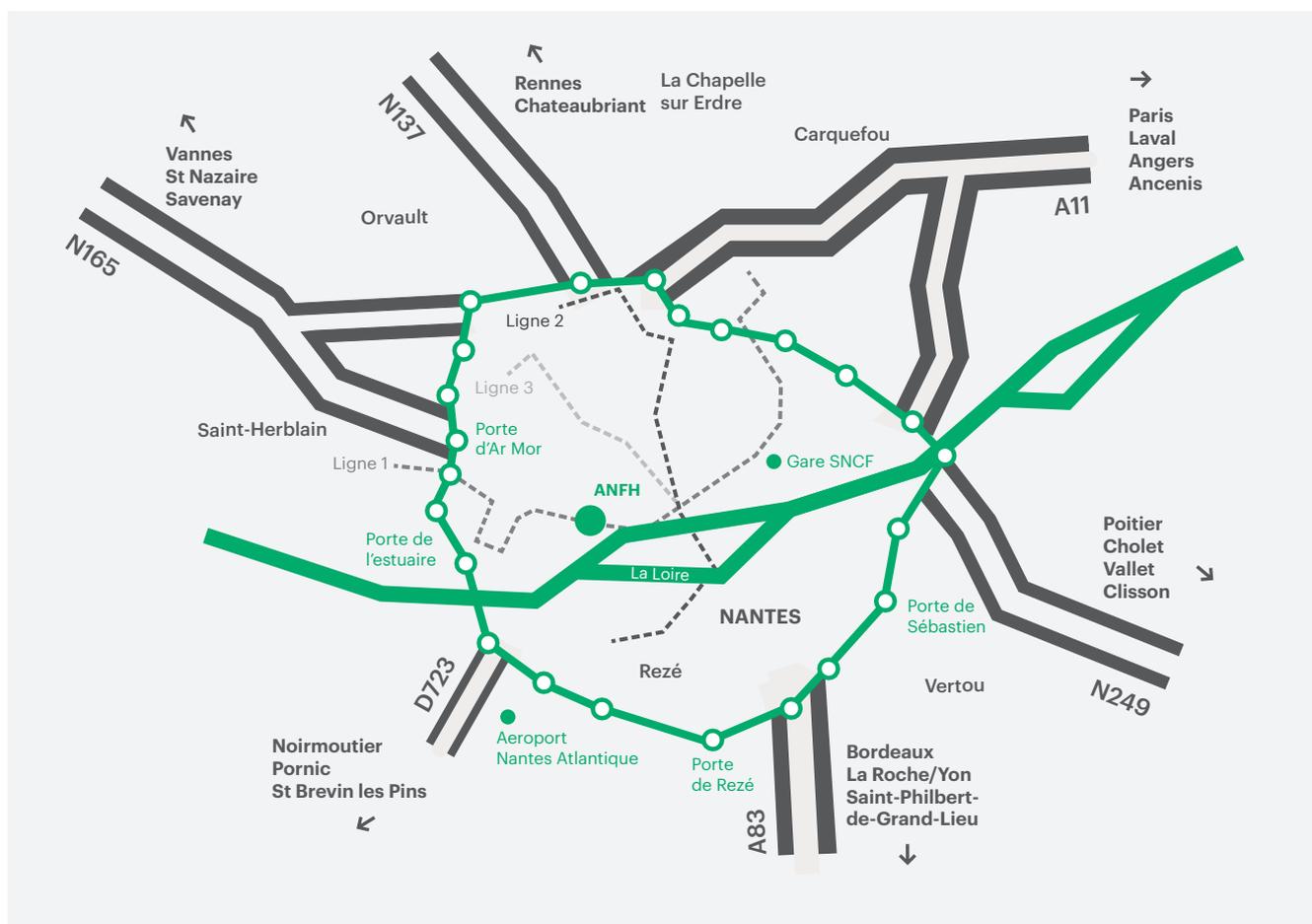
Immeuble Les Salorges II
cs 60532
1, bd Salvador Allende
44105 Nantes
Cedex 4

En tramway

(Liaison directe entre la gare SNCF et la délégation)
Ligne 1 direction F. Mitterrand – arrêt Gare maritime
(10 minutes de la gare TGV – ligne directe).

En voiture

15 minutes de l'aéroport Nantes Atlantique.
Prendre la sortie Porte de l'Estuaire périphérique ouest (parkings le long de la Loire)
Coordonnées GPS :
47°12'22.63"N 1°34'25.16.

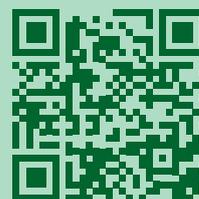


Retrouvez la carte des établissements de votre région confiant leurs fonds de formation à l'Anfh sur les PAR numériques



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

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



WWW.ANFH.FR

Présentation

Conditions de prise en charge

L'Anfh étant commanditaire des marchés, elle reçoit et signe les conventions de formation des actions coordonnées, régionales et nationales.

Elle reçoit également les factures relatives aux groupes réalisés et répartit ensuite par établissement les montants des frais pédagogiques au prorata du nombre d'agents présents en formation.

À votre écoute:

Sonia ALLAINGUILLAUME
> s.allainguillaume@anfh.fr
> 02 51 84 99 23
Alice LEJAY
> a.lejay@anfh.fr
> Tél : 02 51 84 91 27

Action de formation régionale (AFR)

- > Frais de pédagogie, déplacement, restauration et hébergement financés sur les fonds mutualisés de l'Anfh (crédits mutualisés).
- > Frais de traitement financés sur les plans de formation des établissements.

Action de formation coordonnée (AFC)

- > Frais de pédagogie, déplacement, restauration, hébergement et traitement financés sur les plans de formation des établissements.
- > Coût pédagogique imputé sur le plan de formation des établissements au prorata du nombre de participants. Substitution possible d'un agent par un autre du même établissement.

Action de formation nationale (AFN)

- > Frais de pédagogie financés sur les crédits nationaux de l'Anfh.
- > Frais de déplacement, restauration, hébergement et traitement financés sur les plans de formation des établissements.

Praticiens hospitaliers

- > Frais de pédagogie, de repas et de déplacement à la charge de l'établissement.

Inscriptions aux formations

La fiche d'inscription figurant à la fin du catalogue doit être retournée à l'Anfh Pays de la Loire avant le :

- > **15 novembre 2023** ;
- > par e-mail uniquement à s.allainguillaume@anfh.fr pour les groupes inter-établissements, à a.lejay@anfh.fr pour les groupes organisés en interne dans les établissements.

Validations des inscriptions

Les formations seront organisées sous réserve d'un nombre de 8 participants minimum. L'Anfh Pays de la Loire adressera aux établissements la liste des agents retenus, avec les dates et les lieux de formation, avant le 31 Décembre 2023. L'Anfh Pays de la Loire adressera directement aux chargés de formation les convocations des stagiaires, par e-mail uniquement, au plus tard deux mois avant le début des formations.

Désistement tardif ou absence le jour de la formation

Sera considérée comme désistement tardif la non participation d'un agent inscrit, qui survient dans le mois précédent le premier jour de la formation ou le jour de la formation et dont le remplacement ne pourra être assuré.

- > En cas de désistement tardif d'un agent, il appartient à l'établissement de proposer le nom d'un remplaçant.

> Possibilité de décliner les actions de formation proposées par l'Anfh en intra dans les établissements, sous réserve que les groupes soient financés sur les plans de formation.

Focus

Focus sur la plateforme LCMS de l'Anfh

Afin de faciliter l'accès à la formation et au vu de la volonté d'intégration de nouvelles modalités de formation, l'Anfh déploie au niveau national un espace digital de formation (la plateforme LCMS) à destination des établissements, proposant une bibliothèque de contenus e-learning.

—
Pour toute demande d'accès :
merci d'adresser un e-mail
à s.allainguillaume@anfh.fr

—
Vous pouvez accéder à la plateforme
en copiant le lien suivant :
<https://e-formations.anfh.fr/login/index.php>

Contenus en libre accès (sans compte et sans inscription)

Disponibles sur la page d'accueil
de la plateforme.

—
Ex. : **webinaires sur la Covid-19, teaser
des contenus à suivre à l'intérieur
de la plateforme, serious games.**

Contenus auto-inscription (avec un compte préalable)

Contenus d'information auxquels les
apprenants s'inscrivent par eux-mêmes.

—
**Disponibles dans l'onglet « Catalogue »
de leur tableau de bord.**

Contenus en inscription institutionnelle

(avec un compte préalable)

Contenus de formation auxquels
les apprenants sont inscrits par leurs
établissements.

—
**Disponibles dans l'onglet « Parcours »
de leur tableau de bord.**

Thématiques à disposition

- > Troubles du comportement de la
personne âgée (serious game)
Public : AS
- > Qualité de vie au travail (serious game)
Public : tout public
- > Soins sans consentement
(tout e-learning)
Public : toute personne en charge de ces
questions
- > Fiabilisation et certification des
comptes (multimodal)
Public : directions fonctionnelles
et affaires financières (contrôleurs
gestion, cadres), achats, RH
- > Vie ma vie de cadre (serious game)
Public : personnes assurant des fonctions
d'encadrement
- > Mission zéro risque ! (serious game)
Public : IDE
- > Parcours découverte des instances
Public : administrateurs
- > Série H (serious game)
Public : personnes assurant
des fonctions d'encadrement
- > Éthique
Public : tout public
- > Égalité professionnelle
Public : tout public
- > Entretien prénatal précoce
Public : soignants
- > Formation digitale dans la FPH
Public : tout public
- > Laïcité
Public : tout public
- > Limitation et arrêt des thérapeutiques
Public : soignants
- > Entretien professionnel
Public : tout public

Focus sur l'offre de service e-Multi+

E-Multi+ est un outil d'accompagnement à l'intégration des nouveaux agents dans vos établissements, leur permettant de découvrir les métiers et carrières de la Fonction publique hospitalière et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

—
E-Multi+ est accessible à partir de la plateforme LMS de l'Anfh : <https://e-formations.anfh.fr/>

Pour toute demande d'accès : merci d'adresser un e-mail à s.allainguillaume@anfh.fr

Ce dispositif favorise le développement d'une culture commune au sein de l'établissement et aborde les 8 thèmes suivants :

- > UE1 – Les métiers de la FPH ;
- > UE2 – S'identifier en tant qu'agent ;
- > UE3 – Les chiffres-clés de la FPH ;
- > UE4 – Financement des établissements ;
- > UE5 – Fonctionnement général de l'hôpital ;
- > UE6 – Les étapes de la carrière ;
- > UE7 – Identifier ses droits.

Cet outil ludique et interactif se déploie selon 3 modalités au choix

PRÉSENTIEL ENRICHISSEMENT DE MÉDIA 100% EN SALLE

Pour les agents

- > Une session en présentiel d'une durée variable, décidée par l'établissement.

Pour les animateurs

- > Un module 100 % e-learning pour apprendre à animer et s'approprier le contenu réglementaire mis à jour (durée estimée : 2 h 30).

MULTIMODAL : E-LEARNING ET PRÉSENTIEL

Pour les agents

- > Un parcours de prérequis à distance (durée estimée : 45 min).
- > Une session en présentiel d'une demi-journée.

Pour les animateurs

- > Un module 100 % e-learning pour apprendre à animer en multi-modal et s'approprier le contenu réglementaire mis à jour (durée estimée : 1 h 30).
- > Un jeu à projeter en présentiel.
- > Un support PDF avec les « Bonnes réponses au jeu ».

100% E-LEARNING

Pour les agents

- > Un parcours e-learning avec un quiz final à réaliser de façon autonome.
- > un accompagnement pédagogique est cependant conseillé (durée estimée : 3 h 30).

Cet outil est mis à disposition des établissements par l'Anfh sans facturation des connexions des agents ni des animateurs E-Multi+.

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

L'Anfh Pays de la Loire propose à ses établissements adhérents un dispositif de développement des compétences-clés de leurs agents. Les compétences-clés, ce sont les compétences considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale et l'emploi, l'épanouissement et le développement personnels, la citoyenneté active. Elles sont communes à tous les métiers. On peut les développer à l'infini. Elles sont nécessaires au développement des compétences techniques.

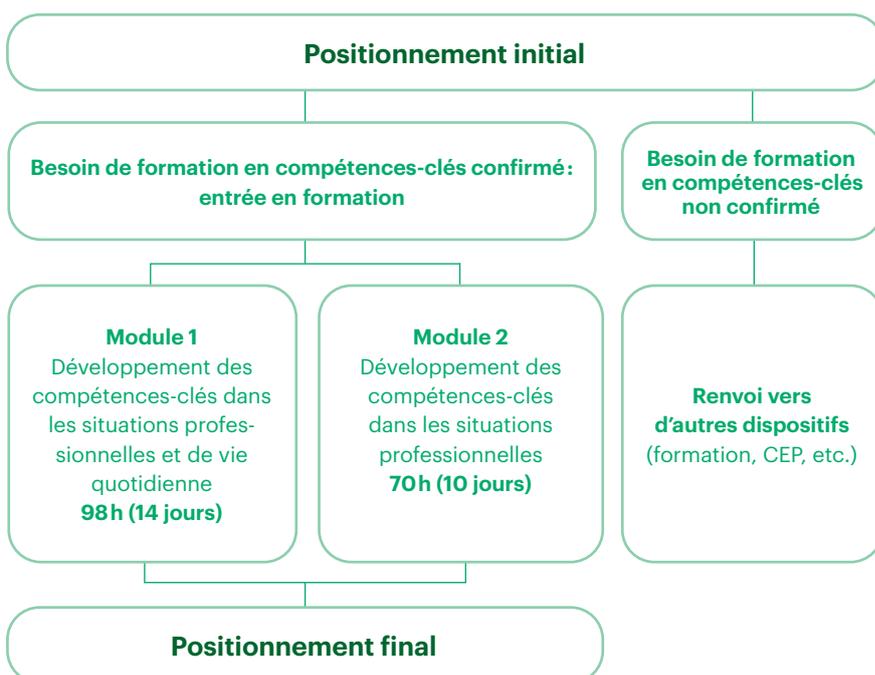
—
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique « Compétences clés - 4C » du site Internet de l'Anfh : <https://www.anfh.fr/thematiques/competences-clés-dispositif-4c>

Le socle commun des connaissances et compétences professionnelles comprend 8 domaines

- Communiquer en français.
- Utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique.
- Savoir utiliser des techniques usuelles de l'information et des outils numériques.
- Être apte à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe.
- Travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.
- Avoir la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie.
- Savoir maîtriser les gestes et postures de base, et respecter des règles élémentaires d'hygiène, de sécurité et environnementales.
- Usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail.

Le nouveau dispositif « 4C » se déroule en deux étapes

- Un positionnement pour définir les besoins précis de chaque agent (avant et après la formation).
 - Un parcours de formation individualisé basé sur l'exploitation de situations professionnelles en fonction du profil et des besoins de l'agent.
- Ce parcours de formation comprend deux modules indépendants correspondant au profil d'apprentissage de l'agent et à ses besoins de formation défini lors du positionnement préalable (cf. fiche formation). Ce parcours s'adresse à tout agent occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences-clés pour un projet : de formation (adaptation au poste de travail, « remise à niveau » en amont d'une préparation à l'intégration d'école ou d'une formation), d'évolution professionnelle, de mobilité professionnelle ou personnelle.



Dispositif « Entretiens professionnels – cartographie des métiers »

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

—
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique « Entretien professionnel » du site Internet de l'Anfh : <https://www.anfh.fr/thematiques/l-entretien-professionnel>

L'Anfh propose aux établissements, évaluateurs et évalués, un dispositif d'accompagnement et de formation complet, composé d'événements, de formations en présentiel ou distanciel, ainsi que d'outils de gestion et de communication.

ÉTABLISSEMENTS

> Gesform Évolution

Compte rendu adapté, workflow.

> Tutoriels

Étapes de l'entretien sous GE.

> Infographie

> Affiches

> Vidéos

ÉVALUATEURS

> 2 modules e-learning (plateforme LMS)

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

> 4 formations modulaires thématiques

« Se former aux techniques de l'entretien professionnel » en présentiel ou distanciel

> Formation

« Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel » en présentiel ou distanciel

> Tutoriels

Ouverture sous GE, préparation des campagnes sous GE

> Guide de l'évaluateur

ÉVALUÉS

> Formation

« Se préparer à son entretien professionnel » en présentiel ou distanciel

> Application

Mobile-learning

« Se préparer à son entretien professionnel »

> Guide de l'évalué

> Vidéo

> Flyer

Focus

Dispositif « RSE, développement durable et égalité professionnelle »

L'Anfh souhaite favoriser la professionnalisation des acteurs concernés dans les établissements, afin de mieux intégrer les dimensions de la RSE, du développement durable et de l'égalité professionnelle dans leurs politiques et projets.

—

Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique « Développement durable, RSE » du site Internet de l'Anfh :

<https://www.anfh.fr/thematiques/developpement-durable-et-responsabilite-societale-des-etablissements-rse>

RSE et développement durable

- Webinaires en inter-établissements.
- Fiches pratiques développement durable, en ligne sur le site de l'Anfh.
- Podcasts développement durable.
- Formation « Achat éco-responsable » : 2 modules en présentiel ou e-learning, à destination des directeurs et des acheteurs.

Égalité professionnelle

- Accompagnement des établissements : diagnostic et cadre de l'accompagnement adapté, accompagnement des acteurs de l'établissement.
- Parcours de formation « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH ».
- Digital Learning pour informer et sensibiliser.
- Formation des agents en situation d'encadrement intermédiaire.
- Formation des référents Égalité et/ou Diversité.
- Formation des agents des services Ressources humaines.

Dispositif « Qualité de vie au travail »

Les professionnels de santé sont quotidiennement confrontés à des situations où la charge émotionnelle, parfois forte, a des conséquences sur le rapport au bien-être au travail. Dans ce contexte, la promotion de la qualité de vie au travail (QVT) représente un thème stratégique de la politique sociale des établissements sanitaires et médico-sociaux, étant entendu que toute démarche QVT poursuit un objectif d'amélioration permanente de la qualité des soins et des prises en charge.

—
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique « Qualité de vie au travail » du site Internet de l'Anfh : <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail>

L'Anfh propose aux établissements une offre globale sur la QVT (accompagnement, formation, guides, informations règlementaires, etc.) au regard de ces différents axes.

SENSIBILISATION ET APPROPRIATION

Espace thématique QVT sur le site Anfh

> Mise à disposition des ressources QVT de l'Anfh et partenaires externes.

Capsules pédagogiques

> En ligne sur le site de l'Anfh.

Digital Learning (plateforme LCMS)

> « Se familiariser à la QVT pour entreprendre une démarche ».

Webinaire management

> « Favoriser la QVT dans son management au quotidien ».

BAROMÈTRE SOCIAL

Enquête vie au travail

4 modules complémentaires

- > Fonctionnement équipe.
- > Préparation d'un projet.
- > Retour sur un projet.
- > Enquête flash.

ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

Cadrage et accompagnement des établissements

> Définition des besoins, note de cadrage, construction d'une stratégie, plan d'actions et mise en œuvre.

Formation

> « Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT », webinaire encadrants.

Formations-actions : modules flash

- > Document unique & PAPRI Pact.
- > Télétravail.
- > Accueil et intégration des nouveaux agents.
- > Vision managériale.
- > Communication institutionnelle interne.

Accompagnement des projets professionnels individuels

Les Conseillères en dispositifs individuels se tiennent à votre disposition pour vous aider à accompagner les agents de votre établissement en matière de projets individuels.

—
Pour toute demande de dossier individuel, merci de consulter au préalable notre site Internet :
<https://www.anfh.fr/pays-de-la-loire/services-aux-agents>

— Contacts

Christèle LEBASTARD
> 02 51 84 91 28
> c.lebastard@anfh.fr
Solenn VILLIERS
> 02 51 84 91 23
> s.villiers@anfh.fr

Le Conseil en évolution professionnelle

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité, etc.). Il peut être également assuré par des conseillers au sein des établissements de la FPH.

Le Bilan de compétences

Il permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet de formation.

La Validation des acquis de l'expérience

Elle permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel.

Le Congé de formation professionnelle

Ce dispositif permet à l'agent de financer un projet personnel de formation pour accéder à un changement d'activité ou de profession, élargir le champ culturel, la vie sociale ou aboutir à un niveau de qualification supérieur.

Permanences téléphoniques : du lundi au vendredi de 9 h à 12h30 et de 13 h30 à 15h30

Les Études promotionnelles – EP

Les EP sont des formations permettant l'accès à des diplômes du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministère chargé de la Santé.

Les instances régionales se réunissent en commissions d'attribution des fonds aux établissements.

Les principales formations financées ont un plafond de prise en charge.

Les coûts pédagogiques comprennent les droits d'inscription et les coûts de formation (TTC).

Les frais de traitement sont pris en charge sur la base d'un forfait selon le grade ou la catégorie de l'agent qui est parti en formation. Les modalités de prise en charge sont détaillées dans le guide de financement EP mis à disposition de chaque établissement lors du recueil des besoins.

Le FQ&CPF (Fonds de qualification et Compte personnel de formation) remplace le FORMEP

Dans le but de toujours mieux accompagner la mise en place des nouvelles dispositions et de contribuer à donner une traduction concrète à la transposition du Compte personnel de formation dans la Fonction publique hospitalière, l'Anfh a décidé de renforcer la mutualisation de ses fonds afin de participer à la prise en charge de dossiers CPF d'agents de ses établissements adhérents, et a créé le Fonds de qualification et Compte personnel de formation.

Fonds de qualification et Compte personnel de formation

Le fonds régional mutualisé FORMEP consacré aux Études promotionnelles est devenu depuis 2019 le FQ&CPF dédié au financement de formations « CPF » diplômantes, qualifiantes et certifiantes.

L'objectif est de permettre aux agents d'accéder à une qualification ou de développer leurs compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle et d'améliorer l'accès à la formation et à la qualification pour toutes et tous, notamment pour les personnels les moins qualifiés.

Le FQ&CPF complète la politique CPF des établissements et permet la prise en charge de dossiers présentés par les établissements adhérents. Les dossiers doivent présenter les caractéristiques suivantes :

- > EP (tous niveaux confondus) ;
- > autres qualifications et certifications selon les critères suivants :
 1. Qualification ou certification dans le champ des métiers de la FPH (Répertoire des métiers).
 2. Qualification ou certification de niveaux I à V et « sans niveau spécifique » (type CQP équivalent) – nomenclature des diplômes depuis 2019.
 3. Qualification ou certification inscrite sur l'une des listes suivantes :
 - Répertoire national des certifications professionnelles,
 - Répertoire spécifique.

> formations relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Les publics prioritaires retenus par le Bureau national de l'Anfh sont les agents de catégorie C, en particulier des filières non soignantes.

L'Anfh met par ailleurs à disposition une série d'outils facilitant la mise en place d'une politique CPF : www.anfh.fr/thematiques/le-compte-personnel-de-formation-cpf

—
Contacts
paysdelaloire@anfh.fr

Dispositif « Usage du numérique »

L'Anfh met en place un parcours de formation structuré en quatre actions de formation modulables (en présentiel et/ou en distanciel) et une action de formation en 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.

COMMUNICATION

- Espace thématique usages numériques sur le site Anfh.
- Capsules pédagogiques : en ligne sur le site de l'Anfh.
- Plaquette d'information.
- Kit de communication complet.
- Fiches outils.
- Badges.

ACTIONS DE FORMATION À DESTINATION DES AGENTS

- 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.

DISPONIBLE AU FORMAT NUMÉRIQUE SUR TOUS LES SUPPORTS

8 séquences

- 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.

1.

**Développer
ses capacités
d'évolution**

1.1

Dispositif 4C – Parcours de formation individuel sur les compétences-clés

Public

Tout professionnel ayant besoin de développer ses compétences-clés en situation de travail

Organisé par

CIBC Pays de la Loire et Retravailler dans l'Ouest

Durée

10 ou 25 jours selon les résultats obtenus lors de la phase de positionnement

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

Face aux nombreuses mutations que connaissent les établissements de la Fonction publique hospitalière et afin de faciliter l'accès à la qualification et la professionnalisation des agents de la Fonction publique hospitalière, l'Anfh propose un nouveau dispositif d'accompagnement et de formation aux compétences-

clés : le dispositif « 4C » pour « des Clés pour : des Connaissances, des Compétences et une Carrière » avec pour objectif que tous les agents des établissements adhérents puissent bénéficier d'un dispositif compétences-clés d'ici 2023.

Objectifs

Ce dispositif a pour objectif d'accompagner le développement des compétences-clés dans les métiers de la Fonction publique hospitalière, et de prioriser l'accès à la formation pour les publics qui en sont les plus éloignés.

Phase de positionnement

- > Évaluer l'écart entre les compétences-clés acquises et celles qui sont attendues en lien avec le poste de l'agent et/ou son projet.
- > Définir avec l'agent le parcours de formation adapté à ses besoins.
- > Permettre au formateur d'individualiser la formation.

Parcours de formation

Maîtriser les compétences-clés afin :

- > d'être plus performant dans son travail ;
- > de mieux appréhender son rôle ;
- > de gagner en aisance, motivation et implication ;
- > d'améliorer la qualité de ses relations (avec les membres de son équipe, ect.) ;
- > de faciliter son évolution professionnelle ;
- > de s'adapter aux évolutions techniques et réglementaires.

Programme

Phase de positionnement en amont et *in fine*

Le bilan de positionnement comprend :

- > un entretien d'accueil ;
- > des évaluations du niveau de maîtrise des compétences-clés ;
- > une restitution et définition du parcours de formation individualisé.

Parcours de formation individualisé basé sur les domaines suivants :

> Expression écrite et communication orale

Améliorer sa pratique du français écrit en révisant les règles de base en orthographe, grammaire, syntaxe et en apprenant à les appliquer.

> Mathématiques

Être en mesure de faire des calculs simples nécessaires à la pratique professionnelle.

> Travail en équipe

- Identifier l'intérêt de travailler en équipe.
- Comprendre les enjeux de la communication dans le travail d'équipe.
- Organiser le travail en équipe.

Informatique

- > Apprendre à utiliser le PC, son environnement et utiliser les fonctions essentielles de Windows.
- > Apprendre à utiliser une messagerie, rédiger et envoyer des messages.
- > Apprendre à naviguer sur Internet, faire des recherches.

Travailler en autonomie

- > Se donner des objectifs.
- > Organiser son travail, ses activités, son projet pour atteindre ses objectifs personnels.

Gestes et postures

- > Mettre en œuvre les procédures liées à la sécurité, à l'hygiène, les consignes environnementales, etc.

Apprendre à apprendre

- > Identifier ses profils d'apprentissage préférentiels.
- > Identifier les pistes de formation favorisant son évolution professionnelle.
- > Identifier ses compétences.

1.2

E-learning – Savoir rédiger un courriel

Public

Tout public

Organisé par

Woonoz

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

Modalités pédagogiques

Formation en e-learning avec un accès d'un an au parcours Courriel

Formation e-learning

Le Projet Voltaire est un service en ligne de remise à niveau personnalisée en orthographe. Le parcours Courriel permet d'acquérir les bonnes pratiques de l'e-mail professionnel. La méthode repose sur le moteur d'intelligence artificielle Woonoz primé à de nombreuses

reprises. Le moteur effectue un diagnostic permanent du degré d'autonomie de l'apprenant face à chacune des difficultés encore en jeu et au fil de son apprentissage. Il propose ainsi un parcours personnalisé en fonction des lacunes et du rythme d'acquisition de chaque apprenant.

Objectifs

- > Rédiger des e-mails professionnels efficaces, dans le respect des règles de formulation et de présentation.
- > Identifier les leviers pour communiquer efficacement *via* e-mail.

Programme

L'entraînement personnalisé comprend 24 bonnes pratiques recensées et réparties sur 5 niveaux.

La formation permet de se remettre à niveau sur les points suivants :

- > je reçois un e-mail : répondre ? Répondre à tous ? Transférer ? Identification des problématiques de l'interlocuteur ;
- > destinataires, objet, pièces jointes : qui mettre en destinataire/copie ? Que mettre dans l'objet ? Comment présenter une pièce jointe ?

- > le contenu de l'e-mail : formule ; enchaînement des idées ; formules de conclusion à bannir ; formules de politesse ; signature ; présentation, mise en forme ;
- > réponse à un e-mail de réclamation ou de mécontentement ;
- > les 5 points à ne pas oublier.

1.3

E-learning – Orthodidacte : améliorer vos écrits professionnels en français

Public

Tout public

Organisé par

Demos

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

Modalités**pédagogiques**

Formation à distance accessible en illimité sur 6 mois

Formation e-learning

Parcours de formation unique et intelligent adapté à l'apprenant. Orthodidacte propose un apprentissage individualisé sur la base d'un

diagnostic, d'une évaluation continue et est sanctionné par une évaluation finale.

Chaque stagiaire a la possibilité de passer la **Certification Le Robert**.

Objectifs

Améliorer son niveau par une montée en compétences sur les écrits professionnels en français

- > Accord du nom et de l'adjectif.
- > Accord du participe passé.
- > Accord sujet-verbe.
- > Conjugaison.
- > Grammaire.
- > Homophones.
- > Orthographe et genre des mots.
- > Rédaction et registre.
- > Vocabulaire.

Programme

Dès la première connexion, un diagnostic de 140 questions positionnant l'apprenant sur des niveaux allant de 0 à 4 est exigé.

S'ensuit le parcours de formation 100% en ligne où chaque cours est validé par une série d'exercices, qui sont attribués en fonction des points à améliorer qui ont été détectés lors du test de positionnement.

Programme du parcours

- > Identifier le genre des noms et écrire correctement les mots (singulier et pluriel, masculin et féminin).
- > Différencier et écrire correctement les homophones lexicaux et grammaticaux.
- > Conjuguer correctement les verbes en respectant les temps et les modes de la conjugaison.
- > Accorder correctement les éléments du groupe nominal.
- > Accorder correctement un verbe avec son sujet.
- > Accorder correctement un participe passé.
- > Attribuer correctement aux mots leur sens communément admis.
- > Employer le registre de langage approprié à la situation de rédaction.
- > Construire des phrases en employant les mots-outils adéquats.
- > Enrichir ses écrits en variant son style et la structure de ses phrases.
- > Construire des phrases grammaticalement correctes.

1.4

Formateur occasionnel au sein de son établissement : élaborer, animer et évaluer une action de formation

Public

Personnel en situation de formateur occasionnel ou appelé à l'être auprès d'un public de professionnels

Organisé par

EMS

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Les professionnels des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux, sont de plus en plus amenés à assumer un rôle de formateur interne, dans leur structure, pour transmettre leur expertise sur des thématiques relevant du soin ou d'autres filières.

Les formateurs internes sont amenés à améliorer leurs compétences en ingénierie pédagogique, en animation de groupe et quant aux techniques pédagogiques choisies.

Objectifs

- > Comprendre le processus d'apprentissage et la pédagogie de l'adulte en formation.
- > Identifier les rôles du formateur interne dans le processus de formation des professionnels.
- > Construire une formation dynamique et adaptée au public et aux compétences à développer.
- > Comprendre et gérer la dynamique de groupe en situation de formation.
- > Choisir les techniques pédagogiques adaptées à l'objectif pédagogique et en connaître les principes d'animation.
- > Élaborer les outils pédagogiques en lien avec ces techniques.
- > Animer une séquence pédagogique en utilisant au moins une technique et ses outils.
- > Évaluer une action de formation.
- > Savoir inscrire ce programme dans une orientation nationale DPC.

Programme

Déterminer les fondamentaux de l'ingénierie pédagogique

- > Analyser les pratiques.
- > Identifier les différentes phases de la conception d'une formation.

Concevoir des actions de formation efficaces et motivantes

- > Développer une vision d'ensemble des pédagogies actives.
- > Définir et comprendre les termes de « formation efficace » et « formation motivante ».
- > Réactiver et connaître les essentiels de l'évaluation.

Animer et évaluer une séance de formation

- > Prendre en compte son propre positionnement et « état » par rapport à l'animation de formation.
- > Savoir inscrire ce programme dans une orientation DPC.
- > Préparer une séance de formation en tenant compte des caractéristiques du public cible.
- > Animer une séance de formation.
- > Identifier et appréhender les différentes postures d'animation et les erreurs à éviter en termes de dynamique de groupe.

Codéveloppement et amélioration de ses pratiques de concepteur/animateur de formation

- > Animer une séance de formation (suite).
- > Améliorer sa séance de formation et découvrir les avantages d'une communauté apprenante.

1.5

Formateur occasionnel : renforcer sa posture au sein de son établissement

Public

Tout formateur interne et occasionnel avec une expérience réelle de la formation

Organisé par

Nonaka

Durée

14 heures

**Date limite
d'inscription**

15 novembre 2023

**Renseignements
complémentaires**

Action de formation coordonnée

Prérequis

Avoir une expérience de la formation en tant que formateur

Les professionnels des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux, sont de plus en plus amenés à assumer un rôle de formateur interne, dans leur structure, ou sur un territoire de santé, pour transmettre leur expertise sur des thématiques relevant du soin ou d'autres filières.

Les formateurs internes sont amenés à montrer de compétences en ingénierie pédagogique, en animation de groupe et des techniques pédagogiques choisies, à évaluer les acquis des participants et à jouer un rôle dans la mesure de l'impact des actions de formation conduites.

Objectifs

- > Maîtriser les méthodes essentielles pour faire baisser la pression.
- > Prendre du recul sur la relation et sa propre posture de formateur.
- > Tenir le cap de son animation.
- > Gérer le stress de l'animation.
- > Gérer son énergie en animation.
- > Identifier les composantes de la posture de formateur et analyser sa propre posture.

Programme

- > Séquence 1 – Dis-moi comment tu apprends, je te dirai quel formateur tu es.
- > Séquence 2 – Prendre la parole pour la donner.
- > Séquence 3 – Le graal, c'est l'analyse des pratiques réelles.
- > Séquence 4 – Quand le train-train déraile.
- > Séquence 5 – Tout commence à la fin.

1.6

Mieux communiquer à l'oral en situation professionnelle

Public

Tout public

Organisé par

Consultation en cours

Durée

21 heures

Date limite**d'inscription**

15 novembre 2023

Renseignements**complémentaires**

Action de formation coordonnée

La communication orale prend une place prépondérante dans la pratique professionnelle des soignants et non soignants, qui sont amenés à diffuser et à communiquer quotidiennement des informations liées aux pratiques professionnelles, aux patients et au sein de l'équipe.

Tout professionnel exerçant dans le secteur hospitalier ou médico-social peut être en difficulté lors de la prise parole, au détriment de la notion de qualité (dans la communication, les échanges, etc.).

Objectifs

- > Comprendre les principes fondamentaux de la communication interpersonnelle.
- > Acquérir les principes de base d'une bonne communication.
- > Savoir donner des consignes claires, précises.
- > Identifier son mode de communication.
- > Adapter sa communication en fonction des publics.
- > S'initier à l'écoute active et déjouer les pièges de communication.
- > Savoir gérer les situations difficiles.

Programme

Nouveau programme disponible à partir d'avril 2024.

1.7

Orthographe : améliorer vos écrits professionnels

Public

Tout collaborateur souhaitant améliorer la rédaction de ses comptes rendus

Organisé par

Consultation en cours

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

L'écriture prend une place prépondérante dans la pratique professionnelle des soignants et non soignants, qui sont amenés à rédiger quotidiennement sur différents supports (dossiers de soins, supports de transmission, rapports, e-mails, etc.), d'autant plus que l'écriture est fortement liée aux analyses de pratiques professionnelles.

Tout professionnel exerçant dans le secteur hospitalier ou médico-social peut être en difficulté lors du passage à l'écriture, au détriment de la notion de qualité (dans la communication, les échanges, etc.).

Objectifs

- > Identifier les principales difficultés rencontrées lors de la rédaction d'écrits professionnels.
- > Se réappropriier les principales règles d'orthographe, de grammaire et de ponctuation.
- > Rédiger de manière synthétique.
- > Optimiser la prise de notes.

Programme

Nouveau programme disponible à partir d'avril 2024.

1.8

Prise de note et compte rendu

Public

Tout professionnel étant amené à rédiger des comptes rendus, des notes, etc., dans le cadre de ses missions

Organisé par

Cadres en mission

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

L'écriture prend une place prépondérante dans la pratique professionnelle des soignants et non soignants, qui sont amenés à rédiger quotidiennement sur différents supports (dossiers de soins, supports de transmission, rapports, e-mails, etc.), d'autant plus que l'écriture est fortement liée aux analyses de pratiques professionnelles.

Tout professionnel exerçant dans le secteur hospitalier ou médico-social peut être en difficulté lors du passage à l'écriture, au détriment de la notion de qualité (dans la communication, les échanges, etc.).

Objectifs

- > Améliorer la lisibilité d'un écrit avec des exercices interactifs.
- > Repérer l'essentiel, être concis.
- > Connaître les abréviations et idéogrammes les plus courants.
- > Savoir se relire.
- > Savoir produire un document clair et efficace suivant les objectifs visés.
- > Respecter la chronologie.
- > Savoir établir un plan de compte rendu.

Programme

- > Identifier les enjeux et les finalités des écrits professionnels en détaillant leurs spécificités et leurs originalités.
- > Identifier la structuration et la force du message en fonction de la nature de l'écrit administratif.
- > Prendre des notes et les produire de façon professionnelle.
- > Maîtriser la rédaction sur les supports de l'établissement.
- > Construire sa démarche de progrès et faire le bilan des deux journées de formation.

Atelier pratique : améliorer les documents rédigés grâce aux clés mises à disposition et mesurer les progrès obtenus.

1.9

Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers

Public

Agents de la Fonction publique hospitalière désirant devenir adjoint des cadres hospitaliers; candidats remplissant les conditions fixées au 2 du I de l'article 4 du décret n°2011-661 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la Fonction publique hospitalière

Organisé par

EMS

Durée

98 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

Cette demande s'inscrit dans le projet stratégique de l'Anfh Pays de la Loire, l'objectif étant de valoriser la promotion professionnelle des agents exerçant au sein de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs**Préparation à l'épreuve écrite d'admissibilité**

- > Maîtriser l'épreuve de cas pratique avec mise en situation s'appuyant sur un dossier documentaire.
- > Se préparer à l'épreuve portant sur les connaissances générales, les qualités de réflexion et de synthèse du candidat, selon la branche visée par le concours.

Préparation à l'épreuve orale d'admission

- > Maîtriser les bases d'une présentation structurée, des acquis techniques et des savoir-être liés à l'expérience, ainsi que des connaissances de l'environnement.
- > Maîtriser les techniques de présentation et de mobilisation de ses connaissances face à un jury.
- > Maîtriser la rédaction du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.
- > Savoir présenter son parcours professionnel face au jury.

Programme**Culture du concours et attendus (en présentiel)**

- > Présentation de la plateforme numérique.
- > Admissibilité et admission.
- > Projet professionnel et motivation.
- > Méthodologie.

Organisation constitutionnelle et administrative de la France (en distanciel)

- > Organisation constitutionnelle.
- > Rapports entre gouvernement et parlement.
- > Entraînement par questions courtes.

Connaissances de l'environnement hospitalier (en présentiel)

- > Acteurs territoriaux et coopération hospitalière.
- > Système de santé.
- > Établissement de santé.
- > Place de l'utilisateur.

Option gestion administrative (en distanciel)

- > Gestion administrative de l'hôpital.
- > Statut de la FPH.
- > Formation du personnel.
- > Carrière.
- > Accueil des usagers, commissions.

Option gestion économique (en distanciel)

- > Comptabilité analytique hospitalière.
- > Gestion financière.
- > Sources de financement.
- > Principes directeurs de la commande publique.
- > L'appel d'offres.

Méthodologie des épreuves (en présentiel)**Préparation à l'oral et mise en situation (en présentiel)**

1.10

Préparation au concours d'assistant médico-administratif

Public

Agents de la Fonction publique hospitalière désirant se préparer au concours AMA ; candidats remplissant les conditions fixées au 2 du I de l'article 4 du décret n°2011-661

Organisé par

EMS

Durée

84 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

Cette demande s'inscrit dans le projet stratégique de l'Anfh Pays de la Loire, l'objectif étant de valoriser la promotion professionnelle des agents exerçant au sein de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs**Préparation à l'épreuve écrite d'admissibilité**

- > Maîtriser l'épreuve de cas pratique avec mise en situation s'appuyant sur un dossier documentaire.
- > Se préparer à l'épreuve portant sur les connaissances générales.

Préparation à l'épreuve orale d'admission

- > Maîtriser la rédaction du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.
- > Savoir présenter son parcours professionnel face au jury.

Programme**Culture du concours et attendus (en présentiel)**

- > Présentation de la plateforme numérique.
- > Admissibilité et admission.
- > Projet professionnel et motivation.
- > Méthodologie.

Organisation constitutionnelle et administrative de la France (en distanciel)

- > Organisation nationale.
- > ARS/GHT/CPTS.
- > Gouvernance hospitalière.

Droits des patients (en distanciel)

- > La personne de confiance et les directives anticipées.
- > La place de l'utilisateur dans le système de santé.

Gestion et tenue du dossier patient (en présentiel)

- > Contenu et réglementation.
- > Le secret et la confidentialité.

Traitement et coordination dans le secrétariat médical (en distanciel)

- > Exercices de terminologie médicale.
- > Traitement des informations.
- > Gestion du quotidien.

Option terminologie médicale (en distanciel)

- > Exercices de terminologie médicale.

Option qualité/PMSI/contractualisation interne (en distanciel)

- > Qualité et certification HAS.
- > Contractualisation interne.
- > PMSI et codage.

Méthodologie des épreuves (en présentiel)**Préparation à l'oral et mise en situation (en présentiel)**

1.11

Préparation au concours d'entrée en IFCS

Public

Toute personne titulaire d'un diplôme ou titre requis pour le recrutement dans les corps des personnels des services médicaux, de rééducation ou médico-techniques. Ces personnels devront justifier au moment du concours de 5 années d'exercice de la profession

Organisé par

HR Formation

Durée

105 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

L'Anfh Pays de la Loire souhaite favoriser la promotion professionnelle des agents des établissements de la Fonction publique hospitalière, qui réunissent les conditions nécessaires pour se présenter au concours d'entrée dans les Instituts de formation des cadres de santé.

Objectifs

- > Préparation aux épreuves écrites d'admissibilité : commentaire d'un ou plusieurs documents relatifs à un sujet d'ordre sanitaire et social.
- > Préparation à l'épreuve d'admission : présentation d'un dossier professionnel, devant un jury.

Programme

L'accueil et l'appropriation de la plateforme en tant qu'environnement de formation à distance
(1 jour en présentiel)

La préparation à l'épreuve écrite d'admissibilité
(1 jour en présentiel et 4 demi-journées en distanciel)

Le développement de la culture professionnelle
(1 demi-journée en présentiel et 4 demi-journées en distanciel)

Le projet professionnel
(1 jour en présentiel et 2 demi-journées en distanciel)

La préparation à l'épreuve orale d'admission
(1,5 jour en présentiel et 1 demi-journée en distanciel)

Le suivi pédagogique
(2 jours en présentiel et 2 demi-journées en distanciel)

1.12

Préparation aux épreuves d'entrée en IFSI

Public

Agents ayant 3 ans d'ancienneté dans la Fonction publique hospitalière

Organisé par

Convergences

Durée

84 heures

Date limite**d'inscription**

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

Avec le vieillissement de la population et les problématiques de la dépendance, les besoins en personnel de soins croissent. L'Anfh Pays de la Loire souhaite accompagner les établissements dans cette évolution et permettre aux professionnels en exercice de se préparer au concours d'entrée en IFSI.

Cette formation s'adresse aux agents de la Fonction publique hospitalière ayant trois ans d'expérience professionnelle et ne pouvant intégrer la filière par Parcours sup réservée aux bacheliers.

Objectifs

- > Mesurer son niveau puis formaliser un dossier de candidature sincère et pertinent.
- > Comprendre et maîtriser la méthodologie de la sous-épreuve de rédaction.
- > Étoffer sa culture sanitaire, sociale et professionnelle.
- > Maîtriser l'arithmétique à usage professionnel.
- > Savoir échanger avec le jury.

Programme**MODULE 1**

MESURER SON NIVEAU POUR UNE CANDIDATURE SINCÈRE ET PERTINENTE (2 JOURS)

- > Test de positionnement.
- > Tester son potentiel à se projeter dans un nouveau métier.
- > Comprendre l'impact des changements liés à l'entrée en IFSI.
- > Formaliser son dossier de candidature.

MODULE 2

MÉTHODOLOGIE DE LA RÉDACTION (2 JOURS)

- > Savoir s'approprier un texte court.
- > Saisir la commande de travail.
- > Produire une argumentation efficace.
- > Se confronter aux réalités de l'épreuve.

MODULE 3

CULTURE SANITAIRE, SOCIALE ET PROFESSIONNELLE (2 JOURS)

- > Se constituer une base de ressources documentaires.
- > Enrichir ses connaissances générales.
- > Maîtriser l'outil numérique.

MODULE 4

L'ARITHMÉTIQUE À USAGE PROFESSIONNEL (4 JOURS)

- > Redécouvrir les outils mathématiques.
- > Éprouver ses acquis grâce aux épreuves blanches.

MODULE 5

SAVOIR ÉCHANGER AVEC LE JURY (2 JOURS)

- > Méthodologie de l'exposé oral.
- > Les principes d'une communication efficace.
- > Savoir exploiter son CV et sa lettre de motivation.
- > Simulations orales.

1.13

Remise à niveau et sécurisation des projets de formation AS et IDE

Public

Agents de service hospitalier, aides-soignants, auxiliaires de puériculture, ambulanciers, autres métiers comparables

Organisé par

HR Formation

Durée

70 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Ce programme s'inscrit dans les ambitions du projet stratégique national Anfh 2020-2023 en matière de soutien aux évolutions professionnelles des agents, d'accompagnement des stratégies de réussite et de sécurisation de leurs

parcours. En cela, il répond aux besoins exprimés par les établissements de renforcer les connaissances et compétences des agents et d'optimiser les processus d'évolution professionnelle dans la filière soins.

Objectifs

- > Accompagner et rendre autonome chaque agent dans la réalisation de son projet d'évolution professionnelle.
- > Élaborer un programme individualisé assorti de préconisations personnalisées.
- > Réentraîner les capacités à apprendre pour remettre à niveau un socle de savoirs thématiques requis afin de réussir dans les métiers du soin.
- > S'appropriier les outils numériques au service de la communication écrite et orale.
- > S'appropriier les méthodes et outils du parcours de formation, les mettre en exercice puis en articulation avec les méthodes et outils du métier visé.

Programme

Apports théoriques et mises en pratique alterneront pour atteindre chacun des objectifs.

La remise à niveau sera centrée sur les savoirs et les sujets suivants :

- > mathématiques et raisonnement logique ;
- > français et expression écrite ;
- > sciences et biologie ;
- > communication orale et appui à la préparation d'un jury ;
- > méthodologie d'apprentissage ;
- > culture professionnelle ;
- > connaissance des métiers AS et/ou IDE, en lien avec les référentiels formation ;
- > les compétences douces transposables, transférables.

Les outils numériques seront exploités dans la perspective de servir la communication écrite et orale

À travers les éléments de culture professionnelle, l'agent sera invité à impulser son engagement dans un parcours de formation « métier » et d'en mesurer les enjeux en termes de posture et d'exigence professionnelle.

Évaluation tout au long du processus formation

- > Autoévaluation de ses besoins, tests de positionnement en amont.
- > Évaluation formative et sommative à chaque séance.
- > Livret de suivi personnalisé.

Intersessions

Les 5 intersessions seront accompagnées d'exercices, de travaux d'analyse et de recherche, en articulation avec le programme des apprentissages.

1.14

Validation des acquis de l'expérience collective

Public

Tout agent intéressé et volontaire, soutenu par son employeur, qui souhaite s'engager dans une VAE

Organisé par

Askoria-Cibc-Ifso

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

> Action de formation coordonnée
> Pour toute demande de renseignements complémentaires : contacter Christelle LE BASTARD, conseillère en dispositif individuel c.lebastard@anfh.fr

L'Anfh souhaite améliorer l'accompagnement des personnels engagés dans une VAE en proposant une offre collective d'accompagnement, afin de leur apporter un meilleur

soutien. Le dispositif déployé est accessible, transversal et adaptable. Il a pour ambition de proposer une offre élargie à tous niveaux et différents métiers.

Objectifs

- > Réaliser un positionnement afin de s'assurer que chaque candidat est en mesure d'intégrer cette démarche.
- > Guider les candidats dans la compréhension et les attendus des référentiels (activités, compétences et certification).
- > Aider les candidats à réunir les preuves pour la constitution du livret 1.
- > Donner aux candidats les outils et la méthodologie pour avoir une position réflexive sur leurs activités.
- > Guider les candidats dans la constitution du livret 2 : aide au choix des activités, aide à l'analyse, aide à la rédaction.
- > Créer une dynamique de groupe afin de « limiter » le caractère isolé de la démarche (échanger, travailler ensemble, mutualiser).
- > Préparer le candidat au passage devant le jury.

Programme**Le programme d'accompagnement s'articulera autour de quatre phases**

- > Module 1 – Positionnement de l'agent au regard de son parcours.
- > Module 2 – Accompagnement à la rédaction du livret 1.
- > Module 3 – Accompagnement à la rédaction du livret 2 comprenant une préparation aux épreuves du jury.
- > Module 4 – Accompagnement post-jury en cas de validation partielle.

1.15

Évoluer dans sa carrière: identifier et engager un nouveau parcours

Public

Tout public

Organisé par

Alessia

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Glissement des tâches, processus structurants, injonctions qui apparaissent comme paradoxales, crise sanitaire grave, l'environnement de travail est marqué par une perte de repères, qui peut être vécue comme déstabilisante pour les professionnels.

Dans ce contexte sensible, l'Anfh souhaite proposer un temps de pause dans un climat de confiance et d'efficacité au sein duquel le professionnel pourra réfléchir à son avenir professionnel.

Objectifs**La formation permet par un accompagnement personnalisé:**

- > de se mettre en dynamique;
- > d'établir un diagnostic;
- > d'identifier ses compétences;
- > de construire les étapes d'un projet de reconversion ou d'évolution;
- > d'accompagner le professionnel jusqu'à l'aboutissement de son projet.

Programme**Analyse de la demande et point de situation du professionnel**

- > Entretien individuel à partir du guide d'auto-évaluation (parcours scolaire / formation / expériences professionnelles / pistes).
- > Formalisation du parcours d'accompagnement à mettre en place.
- > Identification des acteurs et réseaux internes ou externes à solliciter.
- > Formalisation mutuelle des attentes.
- > Engagement.

Formalisation et analyse de ses ressources pour conduire le projet

- > Entretien individuel à partir du guide d'auto-évaluation (contexte / points d'appuis et d'amélioration / motivations / valeurs / centres d'intérêt).
- > Restitution du questionnaire de préférences comportementales.
- > Passation d'un test de logique.
- > Entretien individuel à partir du guide d'auto-évaluation (missions / tâches / responsabilités / appétences / langues informatiques).
- > Répertoire de compétences.

Vérification de la faisabilité des pistes professionnelles envisagées

- > Vérification de l'adéquation et des écarts avec le profil du professionnel.
- > Mobilisation des acteurs ressources identifiés.
- > Étude du marché de l'emploi.

Mise en œuvre du projet professionnel

- > Mise à jour du CV.
- > Analyse des annonces.
- > Simulations d'entretiens.
- > Candidatures.
- > Sélection des formations.
- > Coconstruction du plan d'action.

2.

**Développer
l'information
aux agents**

2.1

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

Public

Professionnels des ESAT et travailleurs d'ESAT en situation de handicap; tout personnel travaillant dans le champ du handicap ou autre établissement de la FPH

Organisé par

Axe Formation Insertion

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Rendre accessible les supports de communication, c'est avant tout permettre aux personnes en situation de handicap de mieux comprendre, donc d'apprendre, de faire des choix, prendre des décisions et ainsi devenir plus autonomes et être acteurs de leur vie personnelle et professionnelle. C'est leur donner enfin

la possibilité d'être des citoyens. Développé par Inclusion Europe, le FALC est un outil incontournable pour faciliter l'accès des documents écrits aux personnes en situation de handicap mais également à toutes les personnes ayant des difficultés de lecture et de compréhension.

Objectifs

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

Programme**JOUR 1****Matin (groupe mixte)**

- > Le FALC et l'importance d'une communication accessible.
- > Ce qui rend la communication difficile d'accès.
- > Présentation et organisation des rôles et missions de chacun dans la formation et lors de la production de documents en FALC.

Après-midi (TH / personnes accompagnées)

- > Rappel des rôles et missions des personnes en situation de handicap dans l'utilisation du FALC.
- > Savoir dire ce qui va ou ne va pas dans un écrit et ce que l'on voudrait pour mieux le comprendre.
- > Les règles les plus importantes du FALC (police, taille, mise en forme, images, etc.).

JOUR 2**(professionnels)**

- > Comprendre les difficultés de lecture et de compréhension, liées au handicap.
- > L'importance de l'implication des personnes en situation de handicap dans le FALC.
- > Réfléchir à un plan d'action pour mettre en pratique et pérenniser l'utilisation du FALC.
- > Les règles du FALC (police, taille, mise en forme, images, etc.).

JOUR 3**Production d'un document en FALC (groupe mixte)**

- > Travaux en sous-groupes.
- > À partir de documents internes à l'établissement, si possible, pour une mise en pratique immédiate.
- > Échange sur les documents réalisés.

Apprendre à évaluer le document réalisé en FALC.**Les règles d'utilisation du logo FALC.**

2.2

Droits des patients et des résidents

Public

Tout public

Organisé par

ALTAFORMA

Durée

14 heures

Date limite**d'inscription**

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

La formation proposée est axée sur la compréhension des droits fondamentaux du patient, mais aussi de l'utilisateur accueilli en établissement médico-social appelé le « résident ».

Les droits seront abordés à travers des études de cas pratiques en lien avec l'exercice professionnel des participants, des cas de jurispru-

dence pour illustrer des situations où le non-respect des droits du patient et/ou du résident a été sanctionné. Et enfin seront partagés des retours d'expériences vécus en établissement par les équipes pluridisciplinaires.

Objectifs

- > Étudier le statut de l'utilisateur, ses droits fondamentaux et sa place au cœur de son projet individualisé.
- > Identifier les outils juridiques imposés par la loi pour garantir les droits fondamentaux du résident hébergé en établissement médico-social.
- > Identifier l'impact de la réglementation sur la prise en charge des patients pour mieux respecter leurs droits.
- > Comprendre que le patient est le premier concerné et savoir se positionner au regard des demandes de la famille.
- > Faire de la relation avec le patient une relation de confiance grâce au respect du secret médical.
- > Améliorer l'accompagnement en fin de vie avec les nouveaux outils légaux.

Programme**Étudier le statut de l'utilisateur, ses droits fondamentaux et sa place au cœur de son projet individualisé**

- > Comprendre l'évolution des textes.
- > Comprendre l'existence de plusieurs lois.

Analyse des droits du résident considéré comme « usager » au regard de la loi du 2 janvier 2002

- > Fondements des droits du résident.
- > Analyse des droits garantis au résident hébergé.
- > Les instruments juridiques, qui garantissent les droits des résidents en ESMS.

Analyse des droits des « patients » au regard de la loi du 4 mars 2002

- > Le statut particulier pour chaque malade hospitalisé.
- > Un malade protégé par plusieurs textes.
- > Un patient assisté, représenté et aidé dans ses actes médicaux.

Étude des droits fondamentaux du patient

- > Le droit d'être informé.
- > Le droit de consentir à l'acte médical.
- > Le droit d'accéder au dossier médical.
- > Le droit aux soins et à la qualité des soins.

Un usager de la Fonction publique hospitalière protégé par le secret médical

- > Une obligation légale inscrite comme fondement de la relation avec l'utilisateur.
- > La notion de « secret partagé ».
- > Les cas de levées légales du secret professionnel.
- > Le témoignage en justice pour le personnel soumis au secret professionnel.

Les droits des usagers en fin de vie à la lecture de la réforme de 2016

- > L'expression de la volonté des malades en fin de vie.
- > Les outils de l'expression de la volonté du patient.
- > Le droit à l'accompagnement et aux soins palliatifs.

2.3

Droits et obligations des agents de la FPH

Public

Tout public

Organisé par

ALTAFORMA

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

La formation proposée est axée sur la compréhension des obligations des agents de la Fonction publique hospitalière mais aussi de leurs droits, qu'ils soient titulaires ou contractuels, à la lecture de la nouvelle loi déontologie du 20 avril 2016.

Les droits et obligations seront abordés à travers des études de cas pratiques en lien avec l'exercice professionnel des participants, des cas de jurisprudence où le non-respect des obligations a été sanctionné et enfin des retours d'expériences vécues en établissement sanitaire ou médico-social.

Objectifs

- > Avoir une première approche de l'organisation hospitalière.
- > Appréhender les valeurs fondamentales du service public hospitalier, notamment la mission d'intérêt général et la notion de continuité du service public.
- > Connaître et comprendre les droits et obligations des agents titularisés et contractuels.
- > Connaître les notions de base de la carrière des agents de la fonction publique.

Programme**Les valeurs fondamentales de la FPH au service de la prise en charge de l'usager**

- > Comprendre l'évolution des textes et de la mission de la FPH.
- > La force de la FPH.
- > Une mission adaptée aux besoins de l'usager, dans le respect de la neutralité et de la laïcité.

Les obligations des agents

- > Le secret professionnel.
- > L'obligation de discrétion.
- > L'obligation de réserve de l'agent.
- > La notion de secret partagé.

Les responsabilités de l'agent

- > Les obligations face à la justice/la police.
- > L'obligation d'effectuer les tâches demandées.
- > L'obligation d'obéissance hiérarchique.

La protection fonctionnelle en contrepartie de l'obligation de servir

- > Protection étendue aux contractuels.
- > Les fautes de service.
- > Une protection contre des faits commis à l'encontre de l'agent.

- > La protection fonctionnelle de l'employeur pour la faute de service.
- > La responsabilité administrative.

Les droits individuels et collectifs

- > Droit d'être syndiqué.
- > Liberté d'expression dans le respect de l'obligation de réserve.
- > Liberté d'opinion dans les limites de l'obligation de réserve.
- > Le droit de grève.

Évoluer et faire une carrière dans la FPH

- > Droit à l'avancement et à la promotion.
- > Les outils d'évaluation.
- > La formation professionnelle.

Réforme de la loi HPST de 2009

- > Une gouvernance de l'hôpital remise en cause par la loi du 26 avril 2021.

La direction interne d'un hôpital.

3.

**Faciliter
et sécuriser
les transitions
professionnelles**

3.1

Formation : Adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers

Public

Adjoints des cadres hospitaliers

Organisé par

Consultation en cours

Durée

154 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

L'arrêté du 24 octobre 2014 fixe l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des adjoints des cadres hospitaliers de la Fonction publique hospitalière. Le dispositif de formation, d'une durée de 189 heures, comprend trois modules détaillés (dont 35 heures de stage).

Objectifs

- > Connaître le cadre d'exercice en établissement de santé, social ou médico-social, relevant de la FPH.
- > Maîtriser les techniques de management et de communication.
- > Connaître les spécificités liées aux fonctions exercées par un ACH.

Programme

Nouveau programme disponible à partir de mars 2024.

3.2

Formation : Adaptation à l'emploi des assistants médico-administratifs

Public

Assistants médico-administratifs détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe au sein de la FPH

Organisé par

Consultation en cours

Durée

105 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

L'arrêté du 24 octobre 2014 fixe l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des assistants médico-administratifs de la FPH.

Objectifs

- > Acquérir et développer des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions qu'exercent les assistants médico-administratifs dans les établissements relevant de la FPH.
- > Connaître le cadre d'exercice en établissement de santé, social ou médico-social, relevant de la FPH.
- > Maîtriser les spécificités du secrétariat médical en hôpital (dont la maîtrise des outils relatifs à la terminologie médicale et à son utilisation – 2 jours optionnels).

Programme

Nouveau marché disponible à partir de mars 2024.

3.3

Formation : Adaptation à l'emploi des techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers

Public

Techniciens hospitaliers;
techniciens supérieurs
hospitaliers

Organisé par

Consultation en cours

Durée

189 heures

**Date limite
d'inscription**

15 novembre 2023

**Renseignements
complémentaires**

Action de formation
régionale

L'arrêté du 21 août 2013 fixe l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers de la Fonction publique hospitalière. Le dispositif de formation, d'une durée de 189 heures, comprend trois modules détaillés (dont 35 heures de stage non pris en compte dans le programme proposé).

Objectifs

- > Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'hôpital, des établissements sociaux et médico-sociaux.
- > Perfectionner les connaissances en matière de ressources humaines.
- > Développer ou renforcer les compétences en matière de management.
- > Acquérir des connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions.

Programme

Nouveau marché disponible à partir de mars 2024.

3.4

Assistant de soins en gérontologie

Public

Aides-soignants, aides médico-psychologiques et auxiliaires de vie sociale en situation d'emploi auprès de personnes atteintes de la maladie de type Alzheimer

Organisé par

Consultation en cours

Durée

140 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

La mesure 20 du plan Alzheimer 2008-2012 prévoit l'identification et la professionnalisation d'une fonction d'assistant de soins en gérontologie, accessible aux aides-soignants et aides médico-psychologiques, en poste

notamment dans les unités et équipes dédiées à la prise en charge des malades d'Alzheimer, par le biais d'une formation d'une durée de 140 heures.

Objectifs

- Faciliter la créativité et accompagner l'évolution des pratiques dans l'accompagnement et les soins aux personnes atteintes de maladies neurodégénératives dont la maladie d'Alzheimer.
- Assurer la fonction d'assistant de soins en gérontologie.

Programme**Nouveau marché disponible à partir de mars 2024**

- Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne.
- Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie.
- Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues.
- Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé.
- Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.

3.7.1

Professionnalisation des responsables et chargés de formation – Élaborer un plan de formation

Public

Responsables et chargés de formation continue

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

La mise en œuvre de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est inscrite comme une priorité du projet social de nombreux établissements de santé. Pourtant, le déploiement de cette démarche et de ses outils ne va pas de soi et soulève de nombreuses difficultés. La politique de formation constitue un axe-clé de la GPMC.

Elle est élaborée en cohérence avec les orientations du projet d'établissement et de la politique des ressources humaines. Les missions du ou de la responsable et/ou du ou de la chargé(e) de formation continue sont donc primordiales afin de déployer et de coordonner efficacement la politique de formation au sein de l'établissement.

Objectifs

- > Définir la politique de formation et sa déclinaison dans le plan de formation.
- > Concevoir et piloter un plan de formation.
- > Connaître les acteurs à mobiliser, leurs rôles et responsabilités respectives.
- > Maîtriser les exigences en matière d'achat de formation.
- > Placer le plan de formation au centre de l'agenda social de l'établissement.
- > Appréhender la vie au quotidien d'un plan de formation et résoudre les difficultés liées à la gestion et au suivi du plan de formation.
- > S'entraîner à défendre le plan de formation auprès d'un décideur.

Programme

- > Politique de formation et plan de formation.
- > Les pratiques en matière de conception du plan de formation au sein des établissements représentés.
- > Les différentes étapes de conception, mise en œuvre, suivi et évaluation d'un plan de formation.
- > Le plan de formation DPC médical et non-médical.
- > Les acteurs à mobiliser, leurs rôles et responsabilités.
- > Les procédures des marchés publics applicables aux achats de formation.
- > Développer une réflexion sur la communication autour du plan de formation et du plan DPC.
- > La vie au quotidien d'un plan de formation et les ajustements à opérer.
- > Construction d'un argumentaire pour défendre le plan auprès des décideurs et instances.

3.7.2

Professionnalisation des responsables et chargés de formation – Acheter la formation et optimiser son budget

Public

Responsables et chargés de formation continue

Organisé par

CNEH

Durée

21 heures

Date limite**d'inscription**

15 novembre 2023

Renseignements**complémentaires**

Action de formation régionale

La mise en œuvre de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est inscrite comme une priorité du projet social de nombreux établissements de santé. Pourtant, le déploiement de cette démarche et de ses outils ne va pas de soi et soulève de nombreuses difficultés. La politique de formation constitue un axe-clé de la GPMC.

Elle est élaborée en cohérence avec les orientations du projet d'établissement et de la politique des ressources humaines. Les missions du ou de la responsable et/ou du ou de la chargé(e) de formation continue sont donc primordiales afin de déployer et de coordonner efficacement la politique de formation au sein de l'établissement.

Objectifs

- > Maîtriser les règles de l'achat public applicables à la formation.
- > Choisir la meilleure offre.
- > Appréhender la rédaction des documents contractuels.
- > Optimiser son budget de formation.

Programme

- > Les règles de la commande publique adaptées à l'achat de formation.
- > La sélection et l'analyse des offres.
- > La négociation avec les prestataires.
- > La rédaction des documents contractuels.
- > Passer du budget de formation au budget de développement des compétences.
- > La construction du budget du plan de développement des compétences au regard de l'analyse des besoins globaux et individuels.
- > L'analyse et l'optimisation des coûts de formation.

3.7.3

Professionnalisation des responsables et chargés de formation – Évaluer les actions de formation : démarches et outils

Public

Responsables et chargés de formation continue

Organisé par

CNEH

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

La mise en œuvre de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est inscrite comme une priorité du projet social de nombreux établissements de santé. Pourtant, le déploiement de cette démarche et de ses outils ne va pas de soi et soulève de nombreuses difficultés. La politique de formation constitue un axe-clé de la GPMC.

Elle est élaborée en cohérence avec les orientations du projet d'établissement et de la politique des ressources humaines. Les missions du ou de la responsable et/ou du ou de la chargé(e) de formation continue sont donc primordiales afin de déployer et de coordonner efficacement la politique de formation au sein de l'établissement.

Objectifs

- > Identifier les enjeux et les différents objets de l'évaluation de la formation.
- > S'approprier les différentes méthodes et outils de l'évaluation.
- > Concevoir des outils pour évaluer l'image, les acquis, les résultats, les effets d'une action de formation.
- > Élaborer un dispositif global et approfondi d'évaluation d'une action de formation stratégique.

Programme**Le cadrage général, le processus de l'évaluation et ses enjeux**

- > Les enjeux pour les acteurs.
- > L'agent : coresponsable de son parcours de développement.
- > Les objets et les différents niveaux d'évaluation de la formation.
- > Les acteurs de l'évaluation.

Méthodes, étapes et moments-clés de l'évaluation

- > Le modèle de Kirkpatrick : principes et usages.
- > Le cercle vertueux de l'évaluation de la formation et les responsabilités des acteurs.
- > ROI ou ROE (retour sur investissement ou retour sur les attentes).
- > De la logique d'évaluation à la logique d'investissement.

Les outils de l'évaluation

- > La démarche d'identification et d'amélioration des compétences.
- > Le support d'entretien préalable à la formation.
- > Les outils de diagnostic préalables à un parcours.
- > Les outils de mesure des progrès.

- > L'évaluation des acquis : mesure et analyse.
- > Le questionnaire de satisfaction (à chaud).
- > Le bilan pédagogique.
- > Les outils de certification.
- > Les outils de validation de niveau pour délivrer des habilitations obligatoires à la fonction.
- > L'évaluation des impacts sur les résultats et sur les pratiques.

L'analyse des situations de travail

- > Des besoins de formation aux objectifs pédagogiques.
- > Le concept de compétences.
- > Quelle évaluation en fonction de la nature de la compétence à développer ?
- > Les critères et indicateurs à définir.
- > Les limites d'un processus d'évaluation lié à la durée du mécanisme de transfert des acquis.
- > Les conditions du mécanisme de transfert, dont les conditions organisationnelles.

3.8

Professionnalisation des agents au sein d'un service ressources humaines

Public

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier

Organisé par

CNEH

Durée

77 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

Dans un contexte de transformation constante en terme de gestion des ressources humaines, l'Anfh souhaite proposer un parcours de formation adapté prenant en compte les évolutions des métiers des ressources humaines.

Les missions de l'agent administratif au service des ressources humaines sont multiples et en constante évolution ; ainsi, cette formation s'adresse aussi bien à un public déjà en poste qu'à des agents récemment nommés. Elle est proposée sous forme de modules présentés indépendamment les uns des autres.

Objectifs

Développer et/ou renforcer ses compétences sur l'ensemble des missions en intégrant les nouvelles réglementations

- > Acquérir les réflexes de gestion des ressources humaines.
- > Comprendre les nouvelles réglementations et les textes régissant la Fonction publique hospitalière.
- > Connaître les enjeux actuels de la gestion des ressources humaines hospitalières.

Programme**MODULE 1**

LES ASPECTS RÉGLEMENTAIRES DE L'ABSENTÉISME

- > Les particularités juridiques des différents types de congés maladie.
- > La gestion des accidents et maladies imputables au service.
- > Les procédures et décisions individuelles.
- > Les incidences sur la gestion quotidienne des RH.
- > Adapter ses pratiques et construire des outils pour la mise en œuvre de ces mesures.

MODULE 2

PAIE ET RÉMUNÉRATION

- > Les connaissances juridiques et comptables nécessaires à l'élaboration et au suivi budgétaire de la paie.
- > Les tableaux de bord de suivi des dépenses de personnel.

MODULE 3

GESTION DES CARRIÈRES

- > Les règles relatives à l'avancement.
- > Les calculs de reprise d'ancienneté à la nomination.
- > Le rôle des commissions administratives paritaires et les lignes directrices de gestion.
- > Le cadre réglementaire de l'entretien professionnel.

MODULE 4

RECRUTEMENT, MOBILITÉ ET TRANSITION PROFESSIONNELLE

- > Les règles relatives aux contractuels à l'hôpital.
- > Les éléments-clés d'un contrat.
- > La gestion des agents contractuels à l'hôpital.
- > La mobilité dans la fonction publique et la gestion des dispositifs.
- > Le cadre réglementaire du Compte personnel de formation (CPF).

MODULE 5

FIN DE CARRIÈRES ET RETRAITES

- > Les enjeux et les conséquences des dernières réformes.
- > Le cadre juridique des régimes de retraite.
- > Sécuriser les pratiques et l'instruction des dossiers.

MODULE 6

PRINCIPES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

- > Les impacts de la réforme.
- > Le calendrier de mise en œuvre.
- > La transformation du management à l'hôpital.

3.9

Professionalisation des encadrants de proximité

Public

Encadrants de proximité

Organisé par

Consultation en cours

Durée

112 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

L'évolution des politiques publiques dans un contexte de réduction des dépenses et d'optimisation des ressources engagées nécessitent une recherche d'équilibre économique et de performance des processus. À ce titre, le manager de proximité est avant

tout un bon professionnel, qui maîtrise son métier. Il doit, au-delà de ses qualités opérationnelles, répondre à un double enjeu : répondre aux attentes de sa hiérarchie et répondre aux attentes de son équipe.

Objectifs

- > Identifier sa place, son rôle et sa valeur ajoutée en tant que responsable de proximité.
- > Accompagner le changement.
- > Développer ses compétences managériales.
- > Participer avec efficacité aux processus RH.
- > Perfectionner sa communication.
- > Manager ses collaborateurs et animer son équipe.
- > Conduire des projets.
- > Préparer et animer des réunions.

Programme

Nouveau programme disponible à partir d'avril 2024.

4.

**Accompagner,
encadrer les
professionnels**

4.1

Être tuteur de stagiaires paramédicaux

Public

Tout professionnel de santé des filières soins, rééducation et médico-technique, chargé des fonctions de tuteur de stagiaires paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH

Organisé par

Ifso ou Synergie

Durée

28 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

> Action de formation coordonnée
> Deux programmes disponibles au choix des établissements

L'articulation entre les besoins en santé, qui agissent sur l'évolution des pratiques soignantes, impacte la pédagogie qui s'ancre dans une approche par compétences. Celle-ci implique un changement des pratiques

professionnelles des formateurs et des tuteurs de stage passant alors par une démarche réflexive (fil conducteur des référentiels de formation des professions de santé paramédicales).

Objectifs IFSO

> Contextualiser la formation des stagiaires paramédicaux et s'approprier les concepts-clés liés à la réingénierie des formations paramédicales.
> Analyser sa pratique de tuteur et identifier les axes d'amélioration de la fonction tutorale.
> Mettre en œuvre une démarche réflexive pour améliorer sa fonction tutorale lors de l'accueil, l'accompagnement, le suivi et l'évaluation des stagiaires.

SYNERGIE

> Initier une dynamique favorable à l'apprentissage et s'approprier les référentiels métiers.
> Identifier le rôle, les missions et les fonctions de tuteur.
> Développer ses compétences en pédagogie.
> Analyser les pratiques professionnelles.
> Encadrer un groupe d'étudiants : analyse de situations et réflexivité.
> Évaluer les compétences.
> Accompagner des étudiants en difficulté.
> Évaluer sa pratique professionnelle en tant que tuteur.

Programme AVEC L'IFSO**Rôle, missions et compétences des tuteurs**

> Les enjeux du tutorat.
> Les nouvelles orientations pédagogiques.
> Les rôles et missions des tuteurs.

L'organisation du parcours de stage

> Les temps où s'implique le tuteur.
> Les outils à utiliser.
> Les situations d'apprentissage.
> Les objectifs de stage et leur rédaction.
> La place de l'évaluation.

Analyse de pratiques et outils du tutorat.**Les différents temps d'évaluation du parcours**

> La progression de l'apprentissage.
> Les temps d'évaluation.
> L'évaluation des objectifs.
> L'accompagnement du stagiaire.
> Les autres acteurs du tutorat.

AVEC SYNERGIE**Identification des problématiques rencontrées par les tuteurs**

> Le rôle et la posture de tuteur.
> L'évaluation et les niveaux d'acquisition de compétences.
> Les étudiants en difficulté ; l'autonomie ; la professionnalisation.
> Le portfolio comme outil de l'alternance intégrative.
> La compétence dans la logique professionnelle.
> Les fondamentaux de la pédagogie par les compétences.
> Les principes pédagogiques de l'alternance intégrative.
> Entretien d'accueil d'étudiants.
> Repérages de situations apprenantes.
> Identification des différents acteurs.
> La charte d'encadrement et d'accueil.
> L'évaluation de compétences.
> Les évaluations pendant et à la fin d'un stage.
> L'auto-évaluation.
> La posture de l'évaluateur.
> La gestion des cas complexes ou difficiles.

4.2.1

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel

Organisé par

Prisma

Durée

14 heures

Date limite**d'inscription**

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

- > Action de formation régionale
- > Deux programmes disponibles au choix des établissements
- > Dispositif de formation constitué de 4 modules indépendants

Dispositif modulaire de formation aux entretiens professionnels (EP) et de formations :

- > Module 1 – Fixation des objectifs ; indicateurs ; critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent.

- > Module 2 – Formalisation d'un compte rendu EP.
- > Module 3 – Conduite d'un EP.
- > Module 4 – Préparation d'un entretien délicat.

Objectifs**MODULE 1**

- > Identifier des objectifs individuels et collectifs.
- > Les techniques de fixation des objectifs et de négociation.
- > Les indicateurs associés.
- > Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

MODULE 2

- > Connaître les enjeux, les impacts et conséquences de la formalisation écrite d'un compte rendu de l'EP.
- > Identifier les informations nécessaires à la préparation de l'EP.
- > Savoir rédiger les informations essentielles.
- > Formuler l'appréciation littérale de la valeur professionnelle.

MODULE 3

- > Les enjeux, finalités et objectifs de l'EP.
- > Les techniques spécifiques liées à la conduite d'un EP.
- > Jeux de rôle.

MODULE 4

- > Identifier des situations délicates.
- > Rechercher des pistes de solutions.
- > La conduite des entretiens délicats et la qualité de vie au travail.

Programme**MODULE 1**

- > La fixation d'objectifs individuels et collectifs.
- > La mise en œuvre des techniques de fixation et de négociation.
- > La définition et formulation d'indicateurs associés.
- > Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

MODULE 2

- > Les enjeux, impacts et conséquences de la formalisation écrite du compte rendu de l'entretien.
- > Les informations nécessaires à la préparation de l'entretien.
- > La rédaction de toutes les rubriques à écrire pour aboutir à l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.
- > Zoom particulier sur la formulation de l'appréciation littérale de la valeur professionnelle de l'agent.
- > Le respect des échéances dans le parcours du compte rendu.

MODULE 3**Les enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel**

- > En lien avec la réglementation.
- > Les enjeux pour le management des équipes et la pratique du management.
- > Rappel des enjeux pour les agents.

Les techniques relationnelles liées à la conduite de l'entretien

- > Les phases du déroulement et les compétences attendues pour l'encadrant.
- > Le kit à outils relationnels à maîtriser.
- > Les conduites pièges à éviter.

MODULE 4

- > Le repérage de situations professionnelles qui peuvent rendre un entretien délicat.
- > Quelles pistes de solutions pour maintenir le cap d'un entretien constructif ?
- > La conduite d'entretiens délicats et la qualité de vie au travail.

4.2.2

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel

Organisé par

Déméter

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

- > Action de formation régionale
- > Deux programmes disponibles au choix des établissements
- > Dispositif de formation constitué de 4 modules indépendants

Dispositif modulaire de formation aux entretiens professionnels (EP) et de formations :

- > Module 1 – Fixation des objectifs ; indicateurs ; critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent.

- > Module 2 – Formalisation d'un compte rendu EP.

- > Module 3 – Conduite d'un EP.

- > Module 4 – Préparation d'un entretien délicat.

Objectifs**MODULE 1**

- > 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.

MODULE 2

- > S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien.

MODULE 3

- > Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel.
- > Savoir instaurer un climat de confiance.

MODULE 4

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

Programme**MODULE 1****FIXATION DES OBJECTIFS**

- > L'autoévaluation des forces/faiblesses en termes de conduite d'EP.
- > Enjeux, finalités et objectifs de l'EP.
- > La conduite d'un EP.
- > Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation.
- > Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles.

MODULE 2**FORMALISATION D'UN COMPTE RENDU EP**

- > L'autoévaluation de ses forces/faiblesses méthodologiques en termes de formalisation écrite d'un compte rendu d'EP.
- > Les enjeux, impacts et conséquences potentielles des écrits de l'EP.
- > La rédaction et le circuit du compte rendu.
- > Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation.
- > Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles.

MODULE 3**CONDUITE D'UN EP**

- > L'autoévaluation de ses forces/faiblesses méthodologiques en termes de conduite d'EP.
- > Enjeux, finalités et objectifs de l'EP.
- > La conduite d'un EP.
- > Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation.
- > Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles.

MODULE 4**PRÉPARATION D'UN ENTRETIEN DÉLICAT**

- > L'autoévaluation de ses forces/faiblesses relatives à la préparation d'un EP délicat.
- > Identification des situations délicates rencontrées ou redoutées.
- > Comment bien préparer et mener un EP délicat.
- > Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation.
- > Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles.

5.

**Améliorer
ses pratiques
professionnelles**

5.1.1

Achats durables et éco-responsables

Public

Directeurs des achats

Organisé par

CKS

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Prérequis

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

Modalités pédagogiques

- > Une formation-action offrant la possibilité de travailler sur des cas réels
- > La mise en pratique immédiate des outils de la DGOS
- > Une formation interactive

Deux modules distincts en fonction du public cible.

Objectifs

- > Comprendre les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé, les objectifs réglementaires associés et les risques pour un établissement hospitalier.
- > Organiser et structurer une démarche « Achats responsables » dans son GHT et vis-à-vis des parties prenantes externes.
- > Piloter son dispositif « Achats responsables ».
- > Préparer la feuille de route de son GHT en matière d'achats responsables.

Programme

- > Définition des achats responsables (PNAD, SPASER, loi AGECE, etc.).
- > Le contexte législatif récent sur le sujet et les obligations des acheteurs.
- > Les achats responsables dans le programme PHARE.
- > Le coût complet de possession (TCO) et l'analyse de la valeur (TVO) et l'approche en cycle de vie (ACV).
- > Les achats responsables comme politique de prévention des risques (risque image, risque de défaillance, etc.).
- > L'achat responsable aux différentes étapes de l'achat.
- > Définir et élaborer une politique « Achats responsables » et fixer des objectifs ambitieux et réalistes.
- > Les acteurs mobilisés.
- > Définir et mettre en œuvre une charte « Achats responsables » avec ses fournisseurs.
- > Les bonnes pratiques d'une relation fournisseurs « responsable ».
- > Définir les indicateurs « Achats responsables » : priorité selon son degré de maturité, modalités de suivi, fréquence d'évaluation, cible, destinataire de l'indicateur.
- > Mesurer ces indicateurs.
- > Construire des tableaux de bord pertinents.
- > Communiquer en interne et en externe sur l'atteinte des objectifs de sa politique « Achats responsables ».
- > Construction de la feuille de route du directeur achats pour la mise en œuvre des achats responsables dans son GHT : à partir de cette journée de formation, les stagiaires complètent un document avec les actions à mener au sein de leur GHT à court, moyen et long terme.
- > Construction de l'argumentaire associé au déploiement de la politique « Achats responsables » : quels messages à faire passer en fonction de la cible ?

5.1.2

Achats durables et éco-responsables

Public

Acheteurs, prescripteurs, juristes

Organisé par

CKS

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Prérequis

Connaissances générales du contexte organisationnel et législatif de l'achat public hospitalier

Modalités pédagogiques

- > Une formation-action offrant la possibilité de travailler sur des cas réels
- > La mise en pratique immédiate des outils de la DGOS
- > Une formation interactive

Deux modules distincts en fonction du public cible.

Objectifs

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

Programme

- > Définition des achats responsables (PNAD, SPASER, loi AGECE, etc.).
 - > Le contexte législatif récent sur le sujet et les obligations des acheteurs.
 - > Les achats responsables dans le programme PHARE.
 - > Les grands enjeux par famille achats pour un établissement hospitalier.
 - > Articulation entre commande publique et achats responsables.
 - > Zoom sur les enjeux sociaux et sociétaux associés aux achats responsables.
 - > Les bonnes pratiques de l'accès des PME/TPE à la commande publique.
 - > Les enjeux environnementaux dans les marchés.
 - > Les enjeux éthiques et le devoir de vigilance.
 - > Le coût complet de possession (TCO) et l'analyse de la valeur (TVO) et l'approche en cycle de vie (ACV).
 - > Intégrer le développement durable à la phase d'élaboration de sa stratégie achats.
 - > Les enjeux RSE associés aux différentes pièces de marché : RC – CCTP et CCAP.
- > Réaliser l'analyse des candidatures et des offres sur les critères RSE.
 - > Le suivi d'exécution du marché.
 - > Mesurer les indicateurs de performance contractuelle.
 - > Le dialogue avec l'acheteur sur le suivi des dysfonctionnements.
 - > Suivre et consolider les événements indésirables.
 - > Que faire en cas de difficulté d'exécution ?
 - > Mettre en place un plan de progrès.
 - > Mesurer sa performance et remonter sa performance extra-financière.
 - > En petits groupes : préparer la feuille de route des actions à mener.
 - > Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage (journée 3).
 - > Mettre en place un dispositif efficace de suivi et d'animation de sa démarche (journée 3).

5.2

Achats – Maîtriser les marchés publics

Public

Personnes amenées à intervenir dans le processus d'achat

Organisé par

Consultation en cours

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Objectifs

- > Maîtriser le cadre réglementaire applicable aux achats publics.
- > Définir son rôle et celui des autres acteurs dans le processus d'achat.
- > Identifier et définir le besoin dans le contexte de sa filière « Achats ».
- > Élaborer une stratégie « Achats » sur sa filière.
- > Exprimer le besoin au sein d'un cahier des charges dans le cadre d'une consultation.
- > Analyser les offres remises dans le cadre de la consultation.

Programme

Nouveau programme disponible au second semestre 2024.

5.3

Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence (niveau 2)

Public

Aides médico-psychologiques mentionnés à l'article R 451.95 du code de l'action sociale et des familles ; professionnels exerçant une des professions de santé mentionnée dans la 4^e partie du code de la santé publique

Organisé par

Consultation en cours

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

L'arrêté du 30 décembre 2014 modifie les dispositions relatives à la formation aux gestes et soins d'urgence et abroge l'arrêté du 3 mars 2006. Ce texte redéfinit les objectifs, la durée

et le contenu des formations, ainsi que les modalités de délivrance et les modèles des attestations correspondantes (AFGSU).

Objectifs

- > Identifier, alerter et protéger lors d'une urgence vitale.
- > Intervenir dans une situation d'inconscience, d'obstruction des voies aériennes et d'hémorragie.
- > Intervenir lors d'un arrêt cardiaque chez une victime.
- > Intervenir efficacement dans toute situation d'urgence vitale.
- > Connaître les caractéristiques des différentes situations d'urgence potentielle.
- > Intervenir efficacement dans toute situation d'urgence potentielle.
- > Connaître et intervenir au sein d'un dispositif lié aux risques collectifs.
- > Inscrire son intervention dans le cadre d'un dispositif d'actualité.
- > Identifier les pratiques et problématiques actuelles.
- > Mettre à jour les compétences liées aux urgences vitales.

Programme

Nouveau programme disponible à partir de septembre 2024.

5.4

Améliorer la communication dans la relation soignants, soignés, familles et proches

Public

Soignants

Organisé par

Consultation en cours

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Les compétences en communication des professionnels de santé doivent être adaptées aux attentes et besoins du patient et/ou de ses proches ainsi qu'à la situation dans laquelle

cette communication est réalisée (ex. : prise en charge en situation d'urgence ou au détour d'une pathologie chronique).

Objectifs

- > Faire prendre conscience que la communication en santé est partie intégrante des actes de soins quotidiens, qu'elle s'acquiert et est une composante importante tout au long de la prise en charge du patient, de la famille et de ses proches, de l'accueil à la sortie du patient.
- > Comprendre que la communication peut affecter, positivement comme négativement, la qualité et la sécurité des soins et conduire à des événements indésirables.
- > Savoir utiliser une communication et relation en santé adaptée à la personne et au type d'information et au type de situation.
- > Maximiser les opportunités pour les professionnels d'impliquer les patients et leur entourage dans les soins et les traitements.

Programme

Programme disponible à partir de septembre 2024.

5.5

Anglais: orientation et premier niveau d'information des patients

Public

Tout personnel soignant et administratif en contact avec des patients anglophones ou non francophones

Organisé par

Linguaphone

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Cette formation s'adresse aux établissements accueillant des patients étrangers.

Objectifs

À l'issue de cette formation, vous serez capables de vous exprimer en anglais lors de la prise en charge du patient

- > Bien accueillir le patient par téléphone et en présentiel.
- > Savoir questionner le patient pour comprendre sa situation.
- > Récolter les informations administratives.
- > Savoir renseigner correctement en anglais.
- > Pouvoir guider et orienter.

Programme**Accueillir un patient par téléphone**

- > Acquérir les bases : alphabet, horaires, dates, temps-clés.
- > Comprendre son interlocuteur : interférences, clarifications/reformulations, problèmes de réception/vérification de la compréhension.
- > Réceptionner l'appel d'un patient anglophone ou non francophone : premiers contacts, empathie, qualification de l'appel, détails administratifs, renseignements, prise de messages, informations.
- > Initier un échange par téléphone : premiers contacts, rendez-vous et changements.

Assurer un accueil en présentiel

- > Réussir l'accueil : interculturel, formules de politesse, écoute active.
- > Mettre les patients à l'aise : identification des besoins des patients, compréhension de son interlocuteur, guidance de son interlocuteur.
- > Orienter le visiteur en interne et à l'extérieur.

- > Communiquer les informations de base : horaires, jours, heures, dates, périodes, rendez-vous.
- > Renseigner les patients sur les démarches administratives : questions pour comprendre, réclamation de documents administratifs, questions simples, explications de formulaires à remplir, de la procédure en France.

Prendre en charge un patient

- > Vocabulaire de base médical : corps, maladies ; drogues, traitements, effets secondaires ; types de blessures et traumatismes ; douleur, intensité et localisation.
- > Savoir interroger le patient pour comprendre la situation : questions ouvertes, précision des questions, reformulation et bonne compréhension, antécédents médicaux, actions du patient, écoute active.
- > Communiquer des informations claires : suite de la prise en charge, explications, instructions, rassurer, précisions.

5.6

Bientraitance : concept, analyse et appropriation

Public

Tout public

Organisé par

Formavenir

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Enjeu majeur de la qualité de vie des personnes accueillies, promouvoir une culture de bientraitance nécessite un engagement dans une démarche éthique individuelle et collective. Vouloir être bientraitant c'est aussi prendre le risque de se satisfaire des bonnes intentions.

D'où l'importance de partager – en équipe et avec l'utilisateur – avant d'agir seul et pour soi. Cela oblige aussi à réfléchir aux conséquences des actes que l'on pose, selon l'équation bénéfices/risques.

Objectifs

- > Identifier les comportements potentiellement maltraitants dans sa pratique quotidienne.
- > Identifier les facteurs de risque.
- > Se doter d'une pratique professionnelle intégrant une dimension éthique réglementaire et sans risque.
- > Dispenser des actes de soin incluant la notion de bientraitance même dans les situations difficiles.

Programme**Définition et enjeux liés au concept de bientraitance**

- > Représentations sur la maltraitance et la bientraitance.
- > Définition des notions de bientraitance, bienveillance, maltraitance.
- > Références scientifiques et réglementaires.
- > Caractéristiques de la relation maltraitante.
- > Instauration de rapports bientraitants.
- > Facteurs de risque, personnes à risque.
- > Responsabilités des professionnels.
- > Exercice de lâcher-prise par la communication patient.

Pour une dynamique de bientraitance au quotidien

- > Actions permettant de prévenir les risques institutionnels.
- > Environnement.
- > Pratiques soignantes et organisation des soins.
- > Accompagnement de personnes en long séjour.
- > Comportements et aptitudes des professionnels.
- > Savoir-faire et pouvoir faire.
- > Analyse de pratiques autour de différentes situations.
- > Bientraitance dans la communication.

Développer des aptitudes relationnelles dans une dynamique individuelle et collective

- > Organisation institutionnelle de la bientraitance et impact pour les professionnels.
- > Enjeux du travail en équipe pluridisciplinaire dans le cadre de la mise en œuvre d'une démarche de bientraitance.
- > Mise en œuvre des projets visant la formalisation des pratiques au sein des services.
- > Ouverture sur l'extérieur et le travail en réseau.
- > Réflexion sur la poursuite du travail au sein de son service.
- > Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres : exercice de détente.

5.7

La communication non verbale dans la relation patient-soignant

Public

Tout professionnel de santé en contact avec des patients dont la communication verbale est altérée

Organisé par

Elide Formation ou Formavenir

Durée

21 heures

Date limite

d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

- > Action de formation coordonnée
- > Deux programmes au choix des établissements

La communication, outil privilégié pour entrer en relation avec l'autre, est souvent altérée dans la relation de soins. Que cela soit dû aux pathologies du patient, à des déficits acquis ou liés à l'âge, à des accidents de la vie, des

troubles cognitifs, des patients en fin de vie, la liste est longue. Le législateur demande aux soignants de s'assurer de l'adhésion aux soins de ces patients, du respect de leur volonté, de leur dignité.

Objectifs

Elide Formation

- > Identifier les patients dont la communication verbale est altérée et repérer les situations où les échanges verbaux sont perturbés.
- > S'approprier des techniques de communication non verbale.
- > Construire une relation de qualité au-delà des déficits.

Formavenir

- > Proposer une prise en charge adaptée en favorisant la relation patient-soignant.
- > Identifier les patients non communicants.
- > Repérer les situations dans lesquelles les échanges verbaux sont altérés.
- > S'approprier les techniques de communication non verbale.
- > Expliquer les consignes appropriées aux patients et les faire participer aux soins.

Programme

ELIDE FORMATION

Les ressources, difficultés, représentations des soignants

- > Implications dans la prise en charge.
- > Pathologies ; situations types.
- > Schéma de la communication.
- > Difficultés ; risques potentiels dans la prise en charge.
- > Stratégies d'adaptation ; ressources.

Construire une alliance thérapeutique par la qualité et l'authenticité de la relation soignant-patient

- > La relation de confiance pour bien communiquer.
- > Les outils pour communiquer avec les patients mal ou non communicants.
- > L'équipe pluridisciplinaire, la famille et les proches.
- > Repérer émotions et besoins pour prévenir frustration, agressivité, repli, refus.
- > Détecter et évaluer la douleur du patient mal ou non communicant.

Développer sa créativité

- > Législation sur les droits des patients.
- > Le travail en réseau.
- > Outils de la Communication alternative et améliorée (CAA).

PROGRAMME FORMAVENIR

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

Hypothèses sur le « monde » des patients non communicants

- > Méthodes et aides techniques pour communiquer non verbalement.
- > Messages non verbaux.
- > Toucher relationnel.
- > Travail en équipe.
- > Plan d'action d'amélioration.

5.8

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

Public

Tout acteur intervenant dans un programme ETP

Organisé par

AM&DPC

Durée

42 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

- > Action de formation coordonnée
- > Formation DPC

Ce programme est à destination d'agents, impliqués ou qui souhaitent s'impliquer dans des actions d'éducation thérapeutique. Il permettra aux professionnels de santé d'acquérir des connaissances et des compétences à la fois dans le domaine de la mise

en œuvre de programmes d'éducation thérapeutique et dans l'accompagnement du patient dans les différentes activités qui peuvent lui être proposées tout en disposant d'une méthodologie rigoureuse et d'outils adaptés.

Objectifs

- > Concepts et finalités de l'ETP.
- > Les fondements de l'ETP.
- > La posture relationnelle et pédagogique.
- > Les stratégies pédagogiques.
- > Les outils de l'écoute active.
- > Le public cible de l'ETP.
- > Le référentiel de compétences patient.
- > Le plan personnalisé d'éducation.
- > Les méthodes et outils.
- > Les besoins éducatifs de la population.
- > Le parcours patient adapté aux besoins de la population.
- > L'entretien de BEP/DE.
- > Le guide d'entretien de Bilan d'éducation partagé (BEP)/ Diagnostic éducatif (DE).
- > Les objectifs éducatifs avec le patient.
- > La synthèse écrite du BEP/DE.
- > Le plan d'action personnalisé.
- > Les étapes de mise en œuvre d'un programme d'ETP.
- > Les méthodes pédagogiques adaptées aux objectifs du patient.
- > La séance pédagogique individuelle ou de groupe.
- > La démarche d'évaluation de la qualité d'un programme d'ETP.
- > Évaluation des compétences du patient.

Programme**Les concepts et fondements de l'ETP**

- > Pré-test, PAP.
- > Représentations de l'ETP; définition ETP; contexte réglementaire.
- > Les différentes étapes de la démarche éducative.
- > Analyse de la posture professionnelle.

Les principes de réalisation du projet éducatif

- > La réalisation d'un projet éducatif: besoins éducatifs, parcours patient.
- > Le référentiel de compétences du patient.
- > Les étapes de conception d'un programme et de co-construction avec tous les acteurs.

Construire le projet éducatif

- > La réalisation du projet éducatif (1^{re} partie): Bilan éducatif partagé (BEP); définition et posture; l'écoute active.
- > Les stratégies de communication (ateliers interactifs): questions ouvertes/fermées, reformulation.

- > Coordination du parcours patient(s) et des acteurs: construction du dossier patient ETP.
- Intersession: réalisation d'un BEP/DE auprès d'un patient sur le lieu d'exercice professionnel.

Le projet éducatif en pratique

- > Analyse de la pratique: retour sur les travaux d'intersession, axes d'amélioration.
- > La réalisation du projet éducatif (2^e partie): construction de la synthèse du BEP/DE: en trois temps.

Les stratégies pédagogiques

- > Outils et méthodes pédagogiques.
- > Conception d'une séance pédagogique.
- > L'animation de groupe: méthodes et enjeux.

Animation et évaluation du programme d'ETP

- > Animation d'une séance pédagogique.
- > Évaluation des compétences du patient.
- > Évaluation de la qualité du programme.
- > Construction d'outils d'évaluation (travail en sous-groupes).
- > QCM Post Test, PAP.

5.9

Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

Public

Tous professionnels de santé ou psychologues formés à l'entretien clinique des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux volontaires et susceptibles d'être au contact d'une population à risque suicidaire

Organisé par

Consultation en cours

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Cette formation cible trois types de personnes ressources à chaque étape de la prévention des conduites suicidaires : des « sentinelles », c'est-à-dire des personnes en charge de repérer des personnes à risque suicidaire, des profes-

sionnels en charge d'évaluer le potentiel suicidaire puis d'orienter (module détaillé dans cette fiche), et enfin des professionnels en charge d'intervenir pour « désescalader » une crise suicidaire.

Objectifs

Permettre aux différentes catégories de professionnels de santé ou psychologues formés à l'entretien clinique, volontaires, de devenir évaluateurs en prévention du suicide, c'est-à-dire de :

- > renforcer leurs compétences au contact des populations à risque suicidaire pour repérer et évaluer un risque suicidaire et orienter de manière ajustée ces personnes vers les ressources de soin adaptées ;
- > permettre et soutenir l'identification, la mise en place et la fonctionnalité d'un réseau de prévention.

Programme

Programme disponible à partir de septembre 2024.

5.10

Gestion du stress

Public

Tout personnel travaillant dans un établissement de santé

Organisé par

Formavenir

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Démarche pédagogique

> Un atelier de réalité virtuelle permettant un ancrage des savoir-faire réflexes pour apprendre à mieux gérer son stress par la relaxation

Objectifs

- > Comprendre le stress, identifier son propre stress et ses mécanismes.
- > Connaître les processus corporels et psychologiques du stress.
- > Repérer les différentes étapes du stress jusqu'à l'épuisement (burn-out).
- > Prendre conscience de ses comportements et identifier ses freins aux changements.
- > Identifier les ressources internes et externes.
- > Connaître et savoir mettre en pratique les techniques de relaxation transposables dans son quotidien.
- > Apprendre à mieux communiquer en situation stressante et construire des relations positives.
- > Disposer d'outils pour faciliter les relations au travail et agir sur son stress.
- > Développer son intelligence émotionnelle au service de la relation professionnelle.
- > S'initier à de nouvelles approches de gestion du stress différentes, psychocorporelles, et cognitives qui participent à une meilleure gestion du stress.

Programme**Clarifications et définition du « stress ».****Les manifestations****du stress et de son propre stress : se comprendre pour mieux gérer ce qui peut être changé en nous**

- > Le stress comme ensemble de réactions physiologiques de l'organisme.
- > Les différentes typologies de stress.
- > Les réponses face au stress.
- > Pourquoi ne stressons-nous pas pour les mêmes choses ?
- > Les émotions sources de stress.
- > Les facteurs de stress des soignants.

Les processus corporels et psychologiques du stress : les différentes formes de stress chronique.**Les différentes étapes du stress jusqu'à l'épuisement.****Analyse de ses comportements et de ses freins aux changements**

- > Identifier les émotions sources de stress.
- > Mieux se connaître face au stress : quelles stratégies face aux situations délicates ?

La prévention individuelle et collective.**L'incidence du stress sur la communication**

- > Apprendre à gérer le stress pour mieux communiquer.
- > Les bases de l'affirmation de soi.
- > La notion de « juste distance ».
- > Les relations au pouvoir dans la communication verbale.
- > Optimiser les stratégies individuelles par des outils et méthodes comportementales et cognitives.

Initiation aux nouvelles approches de gestion du stress

- > Gestion de ses émotions et du stress pour mieux être à l'écoute et en relation avec le patient/résident.
- > La communication verbale, non verbale.
- > L'utilisation du toucher comme mode de communication.
- > La mobilisation du résident dans une dynamique relationnelle de qualité, favorisant l'écoute, l'échange, le dialogue.

5.11

Maître d'apprentissage

Public

Maîtres d'apprentissage

Organisé par

Synergie, Cadres en mission, Ifso

Durée

28 heures

Date limite**d'inscription**

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

- > Action de formation coordonnée
- > Dispositif de formation constitué de 2 modules indépendants: module de base et module de certification

Cette formation propose une compréhension partagée des situations complexes rencontrées par les maîtres de stage. Ainsi est présenté tout au long de la formation une mise à distance réflexive individuelle et collective qui mixera

les apports de connaissances et les expériences des maîtres de stage, mais aussi des apports d'outils pratiques et faciles à utiliser, des méthodologies « repères » et des constructions d'organisations opérationnelles.

Objectifs

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

Programme**MODULE DE BASE (3 JOURS)**

- > Identifier les acteurs de l'apprentissage et le rôle de chacun.
- > Les étapes-clés du dispositif d'apprentissage.
- > Organiser l'accueil et l'intégration de l'apprenti.
- > Expliquer aux membres de l'équipe la place, le rôle et les limites d'exercice de l'apprenti.
- > Guider et accompagner les apprentissages de l'apprenti au niveau de son cursus.
- > Identifier les facilitateurs.
- > Évaluer les compétences développées.
- > Permettre l'analyse de sa pratique pour l'apprenti et identifier les points de progression.
- > Évaluer le niveau de responsabilité juridique engagé lors des activités de soins réalisées par l'apprenti.
- > Évaluer sa pratique professionnelle en tant que maître de stage.
- > Accompagner des apprentis en difficulté.
- > Construire un parcours d'apprentissage adapté à chaque apprenti.

MODULE DE CERTIFICATION (1 JOUR)

- > Renseigner le « Dossier de présentation du candidat ».
- > Présentation du dispositif de certification.
- > Choisir et analyser une première situation professionnelle.
- > Identification de la première situation et rédaction.
- > Projection de la situation dans un contexte d'apprentissage.
- > Choisir et analyser une seconde situation professionnelle.
- > Se préparer à l'oral.

5.12

Mobiliser l'humour en situation professionnelle

Public

Tout professionnel
en relation avec l'usager

Organisé par

Nonaka

Durée

21 heures

**Date limite
d'inscription**

15 novembre 2023

**Renseignements
complémentaires**

Action de formation
coordonnée

Cette formation a pour but de se recentrer sur la relation au patient en facilitant et en améliorant la communication à l'aide de l'humour.

Ainsi, nous avons choisi un média : le clown. Pas celui du cirque, mais le clown docteur qui intervient dans les hôpitaux. Cet archétype du rire, grâce à la protection offerte par le nez et la dimension du personnage, permet

de cheminer vers le lâcher-prise pour atteindre la liberté d'esprit indispensable à l'humour. Dans un second temps, il nous permet de mettre en acte et de vivre tous les « principes » de l'humour pour prendre soin : l'ouverture, le contact, la distance, l'empathie, la justesse, l'intelligence de savoir s'arrêter à temps, la bonne distance et bien sûr le « bide » !

Objectifs

- > Définir le concept de l'humour.
- > Repérer la place de l'humour dans la relation à l'usager et son entourage.
- > Appréhender les différentes formes d'humour, leurs effets et leurs impacts.
- > Employer l'humour avec pertinence selon les situations professionnelles rencontrées (usager, famille, collègues, etc.).
- > Évaluer et ajuster sa pratique de l'humour.

Programme**Introduire l'humour avec soin**

- > Qu'est-ce que l'humour en situation professionnelle ?

La naissance de l'humour

- > Première immersion et définition du rôle du clown.

La présence solaire (la bonne humeur)

- > Restaurer sa capacité à s'enthousiasmer, cultiver un état d'esprit ouvert.

Itinéraire de la relation

- > L'empathie : écoute, observation et ajustement.
- > Repérer, évaluer et adapter sa cartographie humoristique.

L'effet caméléon

- > Maîtriser la propagation émotionnelle pour en faire un outil humoristique au service de la relation de soin.

L'humour FFP2

- > Sortir de la contrainte du masque chirurgicale.

S'appuyer pour rebondir

- > Rôle et importance des interactions.

La juste distance, ou comment respecter les limites

- > Garder à l'esprit la finalité professionnelle et ne pas se laisser déborder.
- > Étayer sa capacité de discernement.

Faisons l'humour, pas la guerre !

- > Résolution des conflits.
- > Dire son refus ou mécontentement.
- > Détecter l'agressivité de l'autre.
- > Apaiser les tensions.

5.16

Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie

Public

Personnel médical,
personnel soignant,
personnel de direction
autorisé en psychiatrie

Organisé par

GRIEPS

Durée

21 heures

Date limite**d'inscription**

15 novembre 2023

Renseignements**complémentaires**

Action de formation
coordonnée

Depuis quelques années déjà, la France œuvre pour encadrer et prévenir les mesures de recours à l'isolement et la contention :

- > la législation relative aux modalités de soins aux personnes souffrant de troubles psychiques et les décisions successives du Conseil constitutionnel ;
- > la loi Santé de 2016 qui vient préciser la mise en œuvre et la traçabilité de ces mesures et les limites ;

- > les rapports et recommandations successifs du CGLPL ;
- > la HAS au travers des guides de recommandations de bonnes pratiques et aussi dans la 5^e version du manuel de certification de la V2020 qui contient un critère impératif sur la pertinence du recours de mesures restrictives de liberté.

Objectifs

- > Connaître le cadre juridique.
- > Repérer les éléments favorisant la survenue de crise.
- > Connaître les signaux précurseurs d'une crise.
- > Analyser a posteriori des situations de crise pour améliorer les pratiques.
- > Connaître les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise.
- > Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion éthique.
- > Garantir la sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients.

Programme**Apports législatifs et cognitifs**

- > Les connaissances législatives et réglementaires.
- > Les droits des patients.

Identification et compréhension des situations de crise

- > Les signes précurseurs.
- > Les éléments favorisant une crise.
- > Les situations permettant d'apaiser une crise.

Les stratégies de désamorçage et les outils de prévention limitant les mesures d'isolement et/ou de contention

- > Les espaces d'apaisement.
- > Le plan de prévention partagé.
- > Les actions de décentrage et/ou d'autorégulation des tensions.

Les bonnes pratiques en cas d'isolement

- > La sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients en cas de recours nécessaire à l'isolement et/ou la contention.
- > Les outils et les méthodes à une réflexion d'équipe.
- > Analyse de pratique des situations de crise.

5.18

Qualité de la prestation hôtelière : hygiène et entretien des locaux

Public

Tout public en charge de l'entretien des locaux dans les établissements et services hébergeant des personnes âgées

Organisé par

ALTAFORMA

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Connaître et savoir appliquer les fondamentaux de l'hygiène et de l'entretien des locaux en EHPAD.

Objectifs

- > Situer l'hygiène et l'entretien des locaux dans la fonction hôtelière.
- > Connaître les règles de base, les bonnes pratiques du bio-nettoyage et les principaux équipements.
- > Connaître et appliquer les gestes et postures adaptés au poste de travail.
- > Faire le lien entre le bio-nettoyage et la maîtrise du risque infectieux.

Programme**Principales définitions de l'hygiène.****Les bases de la prévention.**

- > La tenue professionnelle et le vestiaire du personnel.
- > Les précautions « standard ».
- > Approche sur les précautions complémentaires (les isolements).
- > Protection du personnel lors des étapes de bionettoyage dans une chambre Covid-19.

Les produits d'entretien et leur bonne utilisation

- > Le concept de développement durable.
- > Les propriétés physico-chimiques des produits d'entretien.
- > Le PH des produits, les détergents, les dégraissants, les détartrants, les désinfectants et leurs limites, les produits virucides efficaces sur le coronavirus.
- > Les produits sans rinçage.
- > La dilution et l'utilisation des différents produits.
- > Le respect de la dilution, de la conservation, des protocoles.
- > La sécurité lors de l'utilisation des produits d'entretien.
- > Savoir reconnaître les produits pour les utiliser correctement.
- > Savoir « décoder » les pictogrammes, présentation des familles.
- > L'utilisation de l'eau de Javel.

Maîtriser l'utilisation du matériel et des produits d'entretien

- > Le matériel pour l'entretien manuel.
- > Le matériel pour l'entretien mécanisé.
- > Les techniques de nettoyage.

Faire le lien entre le bio-nettoyage et la maîtrise du risque infectieux.**Connaître et appliquer les gestes et postures adaptés au poste de travail**

- > Mise en place et organisation efficace de l'entretien des locaux dans un établissement de santé.
- > La traçabilité.
- > Gestion des déchets et entretien du matériel.
- > Connaître et appliquer les gestes et postures adaptés au poste de travail.

5.19

Qualité de la prestation hôtelière en EHPAD : maîtriser les règles d'hygiène en cuisine

Public

Personnels des cuisines des établissements hébergeant des personnes âgées

Organisé par

ALTAFORMA

Durée

28 heures

Date limite**d'inscription**

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Maîtriser les règles d'hygiène en cuisine et répondre aux attentes des résidents autour du plaisir de manger.

Objectifs

- > Comprendre et maîtriser les règles d'hygiène alimentaire et appliquer ces règles à son environnement professionnel.
- > Analyser les risques et mettre en place les mesures nécessaires pour pallier les risques alimentaires et faire le lien avec le Plan de maîtrise sanitaire (PMS).
- > Appréhender la lutte contre le gaspillage.
- > Comprendre pourquoi adapter les menus et les préparations/présentations au public accueilli, voire à certaines pathologies dans le respect des prescriptions du médecin et/ou du diététicien.
- > Comprendre les attentes des résidents autour du « repas-plaisir ».

Programme

Comprendre et maîtriser les règles d'hygiène alimentaire et appliquer ces règles à son environnement professionnel

- > La réglementation.
- > Le monde microbien.
- > Les analyses alimentaires.
- > Les grands principes de l'hygiène.

Analyser les risques et mettre en place les mesures nécessaires pour pallier les risques alimentaires

- > La méthode HACCP.
- > La TIAC.

Faire le lien avec le Plan de maîtrise sanitaire (PMS)

- > Définitions et origines.
- > Composition.
- > Outil de travail et pérennisation des savoir-faire.

Comprendre les attentes des résidents autour du repas-plaisir

- > Savoir recevoir.
- > Connaître les aspects sociologiques de l'alimentation.
- > Optimiser la qualité du service.

Travail d'intersession.

Comprendre pourquoi adapter les menus et les préparations/présentations au public accueilli, voire à certaines pathologies dans le respect des prescriptions du médecin et/ou du diététicien.

- > Rappels sur les besoins nutritionnels des personnes âgées.
- > Adapter l'alimentation aux personnes accueillies.

Appréhender la lutte contre le gaspillage

- > Le gaspillage alimentaire : « L'éviter avant d'avoir à le gérer ».
- > Définition et historique.
- > Le gaspillage en chiffres.
- > Facteur économique ou pas pour un établissement ?
- > La loi EGALIM.
- > La maîtrise des besoins réels.
- > Agir sur la distribution des repas.
- > Les techniques culinaires.
- > Les évolutions liées au PNNS.

5.20

Qualité de la prestation hôtelière en EHPAD : maîtriser les techniques d'entretien du linge

Public

Agents de blanchisserie/ buanderie, lingères/ couturières et tout personnel en lien avec la fonction linge

Organisé par

ALTAFORMA

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Mesurer l'importance de l'attention portée au linge personnel du résident et maîtriser les techniques d'entretien.

Objectifs

- > Situer son rôle dans la qualité de la prestation hôtelière.
- > Comprendre la valeur affective du linge personnel pour le résident et sa famille et adapter son comportement en conséquence.
- > Connaître les règles de base d'entretien du linge.
- > Maîtriser les spécificités propres à la nouvelle approche « maîtrise de la bio-contamination des articles textiles traités en blanchisserie ».
- > Connaître et appliquer les gestes et postures adaptés au poste de travail.

Programme**Situer son rôle dans la qualité de la prestation hôtelière.****Identifier les règles de base en hygiène**

- > Le contexte d'hygiène.
- > Assurer les meilleures conditions d'hygiène.

Connaître les règles de base de l'entretien du linge

- > Le linge : gestion du linge.
- > Le traitement du linge.
- > Les procédés de lavage.
- > Les procédés de marquage du linge.
- > L'ergonomie et l'environnement de travail en blanchisserie.
- > Synthèse vers l'amélioration continue de la qualité.

Maîtriser les spécificités propres à la nouvelle approche « maîtrise de la bio-contamination des articles textiles traités en blanchisserie ».

- > Présentation de la méthode RABC.
- > Détail de la méthode RABC.
- > Plan d'action et système RABC.

Comprendre la valeur affective du linge personnel pour le résident et sa famille et adapter son comportement en conséquence.**Connaître et appliquer les gestes et postures adaptés au poste de travail**

- > Étude des procédures types de manutention.
- > S'aider dans les manutentions d'appareils de roulage pour se préserver (principe d'économie d'énergie).
- > Ergonomie des postes de travail.

5.24

Sécurité incendie : SSIAP 1 – Agent de sécurité incendie et d’assistance à personnes

Public

Agent titulaire de l’AFPS ou SST valide de moins d’un an, ayant la capacité de comprendre et de retranscrire la langue française, et ayant un certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois

Organisé par

Consultation en cours

Durée

70 heures

Renseignements complémentaires

> Action de formation coordonnée
> Les inscriptions individuelles sont privilégiées, au fil de l’eau, en fonction des dates de recyclage ou de formations initiales

Les Établissements recevant du public (ERP) sont souvent sous la menace des incendies. La formation SSIAP 1 (Service de sécurité incendie et assistance à personnes) est destinée à toute personne désirant devenir agent

de sécurité incendie au sein des ERP et IGH. Elle permet aux stagiaires d’apprendre les éléments de base de prévention et de protection contre les incendies, d’évacuation de site ainsi que de l’assistance aux personnes.

Objectifs

Préparer ou acquérir le diplôme requis pour pouvoir exercer les différentes fonctions de service de sécurité incendie et d’assistance à personnes, en conformité avec la réglementation en vigueur

- > Appréhender les obligations réglementaires relatives aux différents diplômes de sécurité incendie et d’assistance aux personnes.
- > Acquérir les savoirs théoriques et pratiques nécessaires à l’occupation de son poste de travail.
- > Réaliser l’évaluation préalable à l’obtention du diplôme correspondant.

Pouvoir effectuer le recyclage obligatoire tous les deux ans ou la remise à niveau.

Programme

Nouveau programme disponible à partir de septembre 2024.

5.25

Sécurité incendie : SSIAP 2 – Chef d'équipe de sécurité incendie et d'assistance à personnes

Public

Agent titulaire du SSIAP 1 et de l'AFPS ou SST (valide de moins d'un an) et ayant un certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois

Organisé par

Consultation en cours

Durée

70 heures

Renseignements complémentaires

> Action de formation coordonnée
> Les inscriptions individuelles sont privilégiées, au fil de l'eau, en fonction des dates de recyclage ou de formations initiales

Les Établissements recevant du public (ERP) sont souvent sous la menace des incendies. La formation SSIAP 2 (Service de sécurité

incendie et assistance à personnes) est destinée à toute personne désirant devenir chef d'équipe de sécurité incendie au sein des ERP et IGH.

Objectifs

Préparer ou acquérir le diplôme requis pour pouvoir exercer les différentes fonctions de chef d'équipe de sécurité incendie et d'assistance à personnes, en conformité avec la réglementation en vigueur

> Appréhender les obligations réglementaires relatives aux différents diplômes de sécurité incendie et d'assistance aux personnes.
> Acquérir les savoirs théoriques et pratiques nécessaires à l'occupation de son poste de travail.
> Réaliser l'évaluation préalable à l'obtention du diplôme correspondant.

Pouvoir valider le recyclage obligatoire tous les deux ans ou la remise à niveau.

Programme

Nouveau programme disponible à partir de septembre 2024.

5.26

Sécurité incendie : SSIAP 3 – Chef de service sécurité incendie et d'assistance à personnes

Public

Agent titulaire de l'AFPS ou SST valide de moins d'un an et ayant un Certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois

Organisé par

Consultation en cours

Durée

210 heures

Renseignements complémentaires

> Action de formation coordonnée
> Les inscriptions individuelles sont privilégiées, au fil de l'eau, en fonction des dates de recyclage ou de formations initiales

Les Établissements recevant du public (ERP) sont souvent sous la menace des incendies. La formation SSIAP 3 (Service de sécurité

incendie et assistance à personnes) est destinée à toute personne désirant devenir chef de service de sécurité incendie au sein des ERP et IGH.

Objectifs

Préparer ou acquérir le diplôme requis pour pouvoir exercer les différentes fonctions de chef de service de sécurité incendie et d'assistance à personnes, en conformité avec la réglementation en vigueur

- > Appréhender les obligations réglementaires relatives aux différents diplômes de sécurité incendie et d'assistance aux personnes.
- > Acquérir les savoirs théoriques et pratiques nécessaires à l'occupation de son poste de travail.
- > Réaliser l'évaluation préalable à l'obtention du diplôme correspondant.

Pouvoir valider le recyclage ou la remise à niveau.

Programme

Nouveau programme disponible à partir de septembre 2024.

Les incontournables, un podcast de l'Anfh

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



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

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



WWW.ANFH.FR

6.

**Améliorer
ses pratiques
professionnelles
en gériatrie/
en EHPAD**

6.1

Accompagnement des personnes en fin de vie

Public

Soignants

Organisé par

Tonic plus

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

La Charte européenne des droits et des responsabilités des personnes âgées nécessitant des soins et une assistance de longue durée, relève dans son article 8, que : « Vous avez le droit de mourir dans la dignité, dans des conditions conformes à vos souhaits et dans les limites de la législation nationale du pays où vous résidez ».

Trois éléments agissent sur la qualité de l'accompagnement de fin de vie :

- > la cohérence du parcours de fin de vie et la cohérence des objectifs thérapeutiques ;
- > la personnalisation de l'accompagnement et la prise en compte des caractéristiques culturelles, de l'histoire de vie de la personne, de l'état cognitif, de la douleur ou d'autres symptômes ;
- > la qualité du lien entre professionnels de l'aide et du soin, les personnes âgées et leur entourage.

Objectifs

- > Appréhender la législation, les recommandations, les règles professionnelles, l'adaptation aux besoins spécifiques, la déontologie médicale.
- > Définir les soins palliatifs, les concepts de fin de vie, d'accompagnement, d'éthique, d'euthanasie, d'acharnement thérapeutique.
- > Veiller au respect des droits des patients.
- > S'inscrire dans une prise en charge pluridisciplinaire.
- > Prendre en compte les différentes dimensions de la personne dans l'accompagnement.
- > Reconnaître les besoins de la personne en fin de vie.
- > Accompagner les familles et appréhender les enjeux d'une prise en charge globale.
- > Réfléchir sur ses attitudes et adapter sa pratique professionnelle.

Programme

- > Rappel du contexte et du cadre légal, actant d'une authentique évolution dans le soin du patient et de ses droits, quelle que soit sa vulnérabilité.
 - > Connaître les enjeux et le sens de la démarche palliative, mettre à profit les guides de bonnes pratiques disponibles et documents HAS.
 - > Accompagner en favorisant la meilleure qualité de vie : l'importance d'une bonne prise en charge de la douleur ainsi que l'ensemble des autres symptômes pénibles observés chez la personne en fin de vie.
- Travaux en groupe visant à identifier les besoins spécifiques de la personne en fin de vie.

- > La place des proches dans l'accompagnement et les relations avec les familles.
- > La confrontation des soignants à la fin de vie : mieux adapter son comportement.

Partage de situations professionnelles ayant mis en difficulté, et mises en situation et cas pratiques pour mieux réagir individuellement et collectivement.

- > Comment initier et/ou développer au sein de son service une démarche d'amélioration des pratiques en soins palliatifs.

6.2

Comprendre et prendre en charge les troubles démentiels en EHPAD

Public

Soignants

Organisé par

Formavenir

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Méthodes pédagogiques

Expérimentation d'accompagnement de résidents présentant des troubles par simulation en amont de la formation via un serious game

Les maladies neuro-dégénératives (MND) sont aujourd'hui un enjeu majeur de santé publique : elles touchent de l'ordre d'1,5 million de personnes, ces chiffres étant sous-évalués du fait de diagnostics tardifs ou inexistants, notamment pour la maladie d'Alzheimer. Qu'il s'agisse du Plan maladies neurodégénératives

(PMND) 2014-2019 ou du précédent plan Alzheimer 2008-2012, la vigilance portée au maintien de la qualité de vie du patient atteint de démence reste une priorité, et celle-ci passe par le respect des potentialités de la personne et le maintien d'un maximum d'autonomie.

Objectifs

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

Programme**Comprendre les troubles démentiels**

- > Échange autour des perceptions des troubles et de leur incidence.
- > Les troubles psycho-comportementaux liés aux maladies neuro-évolutives.
- > Les signaux d'alerte des Symptômes comportementaux et psychiatriques de la démence (SCPD).
- > Debrief sur le serious game et les situations « jouées ».
- > Les troubles cognitifs et du comportement : quelles possibilités pour l'utilisateur d'interagir, de communiquer « normalement » ?

Prendre en charge les troubles démentiels

- > Les leviers d'action pour le maintien de l'autonomie dans les actes essentiels du quotidien.
- > Les principes de la mobilisation douce et la stimulation dans les situations du quotidien.
- > Zoom sur des techniques de communication spécifiques.
- > Le quotidien comme outil pour le maintien de l'autonomie de la personne et support à la relation d'aide.

Intersession

La période d'intersession sera l'occasion pour les participants de mettre en pratique les différentes attitudes professionnelles de bienveillance pour une meilleure compréhension et prise en charge des troubles démentiels.

- > Retour d'expérience portant sur la mise en œuvre du plan d'amélioration.
- > L'élaboration d'un projet d'équipe autour du résident : le travail en équipe, un prérequis essentiel pour l'individualisation de la prise en charge.
- > La réalité de la crise sanitaire liée au Covid-19 et l'impact sur la prise en charge des résidents.
- > Les principes architecturaux.

6.3

Comprendre le sommeil des personnes âgées en EHPAD

Public

Aides-soignants

Organisé par

Consultation en cours

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Le vieillissement entraîne des modifications physiologiques susceptibles d'impacter le sommeil : nuits plus courtes, réveils plus fréquents, temps de sommeil fractionné sur la journée. Or, le recours abusif aux somnifères, de manière chronique, peut avoir des conséquences néfastes pour les personnes âgées, tels

que dépendance, chutes et troubles de la mémoire.

L'objectif de la formation est donc de faire comprendre et maîtriser la physiologie de vieillissement et du sommeil, afin d'éviter le recours abusif aux somnifères et prévenir leurs effets iatrogènes.

Objectifs

- > Connaître les bases de la physiologie du sommeil.
- > Connaître et comprendre la physiologie du vieillissement du sommeil et les liens avec les différentes pathologies présentes chez les personnes âgées.
- > Maîtriser les règles d'hygiène de vie et de sommeil.
- > Connaître les traitements autres que médicamenteux, pour mieux accompagner les personnes âgées.

Programme

Nouveau programme disponible à partir de septembre 2024.

6.4

Fonction restauration et hôtellerie en EHPAD

Public

Agents hôteliers

Organisé par

Formavenir

Durée

14 heures

Date limite**d'inscription**

15 novembre 2023

Renseignements**complémentaires**

Action de formation coordonnée

Méthodes**pédagogiques**

- > Formation ponctuée de nombreuses mises en pratique avec utilisation d'un simulateur
- > Analyse des représentations des professionnels
- > Apports théoriques
- > Exercices et entraînement à l'aide d'un simulateur utilisé pour « vivre » les difficultés motrices dues à un handicap, au vieillissement de la personne, à la maladie
- > Méthodes partant de la réalité des professionnels et de leurs services

Nutrition, diététique, équilibre alimentaire, régimes, textures sont autant de notions et de domaines qui visent à une alimentation de qualité, bénéfique pour la santé de chacun. Les repas ponctuent les journées des patients/résidents. Ils sont non seulement un repère temporel mais aussi un moment attendu avec ses rituels.

C'est une rencontre sociale, le temps d'une conversation, d'un sourire ou d'un conflit. Savoir-faire et savoir-être, dans une démarche empathique, tels sont les maîtres-mots de ce programme, pour que les professionnels intègrent le temps du repas dans le soin autant que dans la qualité de vie de la personne accompagnée.

Objectifs

- > Définir le repas, le temps du repas et leurs symboliques.
- > Mesurer en quoi la nutrition contribue à la qualité de prise en charge et à la qualité de l'accompagnement.
- > Repérer les signaux d'alerte et faire le lien avec l'équipe sur les problématiques rencontrées par les résidents.
- > Adapter la posture professionnelle et les modes d'intervention en fonction des capacités et des besoins de la personne accueillie.

Programme**Comprendre l'importance du temps du repas pour la personne accueillie**

- > Repas et coutumes.
- > Représentations du personnel.
- > Attitudes, habitudes, frustrations.
- > Santé, régimes, textures.
- > Sur les personnes accueillies et leurs exigences.
- > Quand manger devient difficile (**avec simulateur de déficiences sensorielles et motrices**).

Le repas, un temps au quotidien

- > Cadre réglementaire et technique sur la gestion des repas.
- > Recommandations de bonnes pratiques.
- > Intégrer le repas comme un moment social.
- > Le temps du repas dans le projet personnalisé.
- > L'importance des informations à transmettre à l'équipe soignante.
- > L'importance du service hôtelier.
- > Attentions et respect de la personne.

6.5

Mieux comprendre la personne âgée par la méthode de simulateur en vieillissement

Public

Public en contact avec la personne âgée (IDE, AS, AMP, animateur, ASH faisant fonction d'aide-soignant, etc.)

Organisé par

ALTAFORMA

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Méthodes pédagogiques

Utilisation des simulateurs « voyage dans le temps » pour comprendre les retentissements physiques et sensoriels du processus de vieillissement : après avoir revêtu les éléments de simulation en lien avec leurs difficultés (lunettes, casques, genouillères, corset, coudières, etc.), les participants devront effectuer différentes « missions » en lien avec la vie quotidienne : se déplacer, manger, lire, discuter

L'idée reçue « qu'il n'est pas si compliqué de s'occuper des personnes âgées et qu'après tout, il n'y a pas besoin d'avoir fait de grandes études pour prodiguer les soins quotidiens » est encore trop souvent véhiculée dans notre société. Et pourtant, cette représentation est

loin de la réalité ! Nous savons combien prendre soin de la personne âgée est une tâche hautement complexe et délicate. Cette action de formation a donc été conçue de manière très pratique et concrète afin d'être transférable immédiatement sur le terrain.

Objectifs

- > Identifier les conséquences des déficiences motrices et sensorielles pour la personne âgée.
- > Comprendre et appréhender la communication usager-soignant et entre usagers.
- > S'imprégner de « trucs et astuces » permettant de mettre la personne âgée en situation adaptée et de confort, en fonction de son état et de ses capacités (exemples : se lever, mettre des chaussures, marcher à un rythme adapté, régler le son de la TV, prendre un repas, etc.).
- > Trouver et s'approprier le bon niveau d'intervention dans sa pratique professionnelle pour éviter tant « l'hyperstimulation » que « l'hypostimulation ».
- > Adapter sa pratique aux usagers au regard de leur type de handicap.

Programme

Comprendre les aspects physiques et sensoriels du vieillissement

- > Définitions de la vieillesse, représentations.
- > Les caractéristiques du vieillissement humain.
- > Les besoins fondamentaux chez la personne âgée.

Comprendre et appréhender la communication usager-soignant et entre usagers.

- Atelier d'expérimentation en situation de travail avec le simulateur de vieillissement
- > Réfléchir aux besoins et attentes de la personne âgée.
- > Réfléchir à une nouvelle prise en charge adaptée au quotidien.
- > Renforcer les gestes professionnels par la mise en œuvre de moyens facilitateurs et de conseils pratiques pour sécuriser la personne âgée.
- > Comprendre et mettre en lumière les difficultés d'interaction entre usagers.
- > Faire émerger des pratiques professionnelles bienveillantes.

Adapter sa pratique aux usagers au regard de leur type de handicap

- > Développer une attitude bienveillante.
- > La communication verbale et non verbale, importance d'une écoute active.
- > Le corps et la relation corporelle dans la communication.
- > La « juste distance » : ni fusion, ni clivage, une place respectée pour chacun.
- > Notion d'espace, de respect des limites.
- > Capacité à privilégier l'accompagnement sans tomber dans une attitude de toute puissance et/ou de sauvetage, d'infantilisation, etc.
- > Les comportements à éviter ou à privilégier de façon spécifique avec certaines problématiques.
- > Comprendre pour s'adapter.

6.6

Prévention des chutes et prise en charge du patient chuteur

Public

Tout professionnel de santé travaillant auprès de personnes âgées

Organisé par

Sauv'gard

Durée

14 heures

Date limite**d'inscription**

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Les chutes de patients sont la 4^e cause d'événements indésirables graves répertoriés par la HAS (2019) dans les établissements de santé. Les patients âgés sont particulièrement concernés par les chutes, qui surviennent le plus souvent au cours d'activités simples de la vie quotidienne. Les conséquences de chutes répétées pour le patient peuvent être graves et conduisent souvent à une perte accrue d'indépendance et d'autonomie.

Cette formation vise à donner aux agents hospitaliers des clés de compréhension de la chute chez le patient âgé en vue de mettre en place des actions préventives et d'accompagnement adaptées au patient « chuteur ». À l'issue de la formation, ils élaboreront un plan personnel d'amélioration pour leur pratique au quotidien et pour l'établissement au bénéfice de la bientraitance des patients.

Objectifs

- > Repérer les risques de chute chez une personne âgée.
- > Reconnaître les différents types de chutes.
- > Connaître les conséquences des chutes chez la personne âgée.
- > Prendre en charge et prévenir le risque de chutes chez les personnes âgées.
- > Prendre en charge les personnes âgées faisant des chutes répétées.

Programme

Repérer les risques de chute : situer et reconnaître des différents facteurs et causes de chutes.

Identifier et expliquer les mécanismes de la marche, le processus d'équilibration et son évolution avec le vieillissement.

Évaluer le risque de chute. Définir, appliquer et développer des axes de prévention des chutes.

- > Les trois niveaux de prévention (primaire, secondaire, tertiaire).
- > Principales stratégies proposées pour la prévention primaire des chutes selon le vieillissement (HAS).
- > Les actions de prévention concernant les espaces et l'environnement.

Repérer et analyser les étapes d'accompagnement de la personne ayant chuté

- > Repérer et pratiquer les différentes manières de relever un patient âgé ayant chuté.

Déclarer les chutes : un enjeu pour les patients et l'établissement

- > Analyser les causes profondes des chutes et élaborer des actions correctives et préventives pour prendre en charge le patient faisant des chutes répétées.
- > Identifier, interpréter et accompagner le syndrome de désadaptation psychomotrice posturale : le syndrome post-chute et la peur de tomber.
- > Développer l'accompagnement du patient en équipe pluridisciplinaire.
- > Définir les axes à développer dans son établissement.

6.7

Prise en charge de la dénutrition chez la personne âgée

Public

AS, IDE, AMP, auxiliaires de vie, personnels de cuisine

Organisé par

ALTAFORMA

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Avec l'âge, les comportements alimentaires se modifient. Le vieillissement n'est pas seul en cause : interviennent aussi les trajectoires socioculturelles et les bouleversements de la vie quotidienne. Parce que l'alimentation ne peut se défaire des notions de plaisir, d'envie

et de vie, son suivi est d'une importance toute particulière pour le public vieillissant des EHPAD. Prévenir, identifier et prendre en charge la dénutrition en EHPAD est donc tout l'enjeu de cette formation.

Objectifs

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

Programme**Connaître les aspects physiologiques et psychologiques de l'alimentation des personnes âgées.****Prendre en considération l'aspect sociologique de l'acte de manger**

- > Présentation des services au niveau de la prise alimentaire des personnes âgées.
- > Étude du cadre réglementaire.
- > Identifier les effets physiologiques du vieillissement.
- > Connaître les aspects psychologiques de l'alimentation de la personne âgée.
- > Repérer les signes qui précèdent la diminution et/ou la perte d'appétit.
- > Connaître les aspects sociologiques de l'alimentation.

Connaître les besoins nutritionnels des personnes âgées.**Repérer les situations à risque de dénutrition.****Connaître les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée**

- > Les outils d'évaluation du statut nutritionnel.
- > Les outils de diagnostic de la dénutrition.

Adapter l'alimentation aux besoins des personnes âgées.**Repérer les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée : notion d'aliment plaisir, ambiance des repas, posture soignante lors de l'aide aux repas**

- > Mettre en œuvre les conditions pour optimiser le moment repas.
- > Développer l'aspect organoleptique des plats.
- > Contribuer et favoriser la convivialité et les échanges.

6.8

Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD

Public

Soignants

Organisé par

Consultation en cours

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Objectifs

- > Acquérir ou renforcer ses connaissances sur la maladie d'Alzheimer et les démences apparentées.
- > Améliorer sa communication auprès des personnes atteintes de démence pour favoriser une prise en soin adaptée au quotidien.
- > Repérer, évaluer et développer une démarche de prise en charge adaptée des troubles comportementaux.
- > Gérer les troubles du comportement et adapter la prise en soin.
- > Consolider la mise en place d'une prise en soin adaptée des troubles du comportement à travers une approche globale intégrant différentes interventions psychosociales.

Programme

Nouveau programme disponible en septembre 2024.

6.9

Prise en charge de la santé bucco-dentaire de la personne âgée

Public

Soignants

Organisé par

Formavenir

Durée

14 heures

Date limite**d'inscription**

15 novembre 2023

Renseignements**complémentaires**

Action de formation coordonnée

Les affections bucco-dentaires, fréquemment considérées comme bénignes chez les personnes en bon état général, ont souvent un retentissement majeur sur la santé et la qualité de vie des personnes fragilisées ou dépendantes.

Plusieurs études ont montré que la santé bucco-dentaire des populations vulnérables

est, dans l'ensemble, mauvaise et faiblement prise en compte par notre système de santé: les besoins en la matière sont importants non seulement en termes de soins mais aussi du point de vue de l'hygiène bucco-dentaire, qui est peu intégrée dans la pratique des soignants, comme dans leur formation.

Objectifs

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

Programme**Enjeux et spécificités de l'hygiène bucco-dentaire chez les personnes fragilisées ou dépendantes**

- > Problématique de la santé bucco-dentaire chez les personnes fragilisées.
- > Anatomie et physiologie de la cavité buccale.
- > Les 4 fonctions de l'oralité.
- > Le vieillissement de la cavité buccale.
- > Répercussions sur la nutrition et les fonctions de l'oralité.
- > Répercussions sur la qualité de vie.
- > Principales pathologies infectieuses et leurs conséquences sur les fonctions d'oralité et l'état de santé de la personne.
- > La complexité des polypathologies du sujet âgé.
- > Les maladies chroniques et les conséquences de leurs traitements sur la cavité buccale.

Prendre soin de la cavité buccale et prévenir les infections

- > Le brossage dentaire.
- > L'entretien de prothèses dentaires.
- > Nettoyage des muqueuses buccales.

Mettre en place les moyens préventifs et curatifs adaptés aux pathologies bucco-dentaires

- > Les pathologies liées à l'insuffisance ou à l'absence d'hygiène bucco-dentaire.
- > Les complications locales, de la carie dentaire, de la maladie parodontale.
- > Analyse des risques et des vigilances particulières.
- > Méthodes et techniques de soins de bouche.

Professionnaliser la prise en charge de la santé bucco-dentaire

- > Rôle et limites du professionnel.
- > Les difficultés du soignant.
- > Évaluation et surveillance.
- > Coordination pluridisciplinaire.
- > Réseaux.

6.10

Prise en charge des troubles de la déglutition

Public

Soignants

Organisé par

Consultation en cours

Durée

14 heures

Date limite**d'inscription**

15 novembre 2023

Renseignements**complémentaires**

Action de formation coordonnée

Les troubles de la déglutition sont fréquents chez la personne âgée et représentent une menace vitale lorsqu'ils entraînent des fausses routes, des pneumopathies d'inhalation, une dénutrition et une déshydratation.

Dysphagie et dénutrition vont de pair et s'accompagnent d'une dégradation progressive des capacités de déplacement et des défenses immunitaires, ainsi que de la qualité de vie.

Objectifs

- > Comprendre les mécanismes physiopathologiques des troubles de déglutition.
- > Identifier les risques, les conséquences, des troubles de déglutition.
- > Identifier les troubles de déglutition.
- > Adapter la prise en charge de la personne à risque.
- > Gérer une situation d'obstruction des voies aériennes.

Programme

Nouveau programme disponible à partir d'avril 2024.

6.11

Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD

Public

Soignants

Organisé par

Consultation en cours

Durée

21 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Les troubles psychiatriques ont des conséquences sur la qualité de vie et l'autonomie fonctionnelle des personnes âgées. Des études ont démontré que la dépression favorise les difficultés fonctionnelles et cognitives des sujets âgés.

La présence de troubles psychiatriques peut également avoir un impact en termes de morbidité somatique en influant de façon négative sur le cours évolutif et de pronostic de nombreuses pathologies somatiques (ex : le diabète).

Objectifs

- > Connaître les différentes pathologies psychiatriques, leurs caractéristiques et leurs manifestations.
- > Identifier les besoins spécifiques, ainsi que les soins adaptés à ces besoins.
- > Connaître les différents traitements prescrits.
- > Acquérir des compétences nouvelles dans l'accompagnement relationnel et les techniques à adapter au quotidien.
- > Renforcer la cohérence des pratiques de l'équipe pluri-professionnelle.
- > Encourager à se faire aider par des ressources spécialisées extérieures.

Programme

Nouveau programme disponible à partir de septembre 2024.

6.12

Refus de soins chez la personne âgée

Public

Soignants

Organisé par

ACF

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Le refus de soins demeure une des préoccupations principales dont les soignants doivent faire face au quotidien. Les situations rencontrées renvoient à un problème éthique et posent certaines questions sur le sens de leur mission

de soignant. Une situation d'autant plus difficile à gérer lorsque le soignant se trouve au centre des incompréhensions entre la famille et son parent et joue le rôle de médiateur.

Objectifs

- > Mieux appréhender le contexte des refus de soins.
- > Comprendre les raisons de ces refus.
- > Être capable d'agir de manière bienveillante face à un refus de soin.
- > Savoir proposer des alternatives : relationnelles, présentations, techniques, etc.
- > Améliorer la qualité de l'écoute avec les résidents.
- > Mettre en œuvre des savoir-faire pour agir efficacement face aux refus de soins.

Programme**Analyse de l'impact de l'histoire de vie des résidents dans le refus des soins**

- > La représentation de la personne âgée.
- > Les démences, les troubles de l'humeur, l'errance et autres troubles.
- > Répondre aux besoins mais aussi aux souhaits et désirs de la personne âgée.
- > Le refus de soins, le consentement, la bientraitance.
- > Les droits des usagers au refus.
- > Le devoir d'information et le consentement aux soins.
- > La posture professionnelle.
- > Guide et repères pour une pratique bientraitante.
- > Le travail en équipe pluridisciplinaire.
- > Les moments-clés de la vie des résidents.
- > Faire le lien entre les attentes exprimées ou pas.
- > Faire évoluer l'offre de soins.

Faire face aux refus de soins

- > Les causes principales.
- > Les troubles du comportement.
- > La maladie d'Alzheimer.
- > Prévenir et gérer l'agitation et/ou l'agressivité.
- > Présentation des soins.
- > Démarche d'analyse du refus de soins.
- > Le moment du repas, de la toilette.
- > Le refus alimentaire.
- > La formulation efficace d'un soin.
- > Les grands principes d'incitation.
- > Le questionnement bienveillant.
- > Les limites des techniques d'incitation.
- > Savoir accepter un refus.
- > Faire face aux objections et au refus.
- > Les techniques de reformulation.

Analyser certaines situations de soins

- > La démarche d'analyse.
- > La démarche étiologique.
- > La validation et le refus de soins.

6.13

Soins et hygiène des pieds des personnes âgées

Public

Tout personnel exerçant auprès de personnes âgées

Organisé par

Advitam

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

- > Action de formation coordonnée
- > Groupe limité à 8 participants

Les soins et l'hygiène des pieds constituent un des éléments de prise en charge des personnes âgées, notamment à l'occasion de la toilette. Pour assurer une prise en charge coordonnée et « passer le relais » aux pédicures et podologues, cette formation vise à donner à l'équipe soignante une initiation à la pédicurie.

Un zoom est proposé sur la pratique du massage des pieds qui présente, outre un intérêt physiologique et thérapeutique, un intérêt humain dans la préservation d'un lien social à travers l'aspect rassurant du toucher dermique.

Objectifs

- > Connaître les principes élémentaires de l'hygiène des pieds de la personne âgée (techniques de soins de la peau, de soins des ongles, etc.).
- > Pratiquer les soins de pieds en toute sécurité en respectant les limites de son intervention par rapport aux médecins et professionnels diplômés.
- > Identifier les limites de son intervention.

Programme

Connaître les principes élémentaires de l'hygiène des pieds de la personne âgée (techniques de soins de la peau, de soins des ongles, etc.) / Savoir identifier les personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques

- > Anatomie et physiopathologie du pied.
- > Vieillesse physiologique, diminution de l'autonomie.
- > Les pathologies de la peau.
- > Les anomalies architecturales.
- > Les techniques de soin des ongles.

Pratiquer les soins de pieds en toute sécurité, en respectant les limites de son intervention par rapport aux médecins et professionnels diplômés

- > Présentation du matériel nécessaire aux soins des pieds.
- > Apprentissage des différentes techniques.
- > Focus sur l'importance du chaussage.

Identifier les limites de son intervention

- > Prévention des complications liées à des pathologies particulières.
- > Les limites de l'intervention du personnel soignant.
- > Identifier les différents intervenants autour de la personne âgée et élaborer des circuits de transmission de l'information.
- > Savoir transmettre l'information aux collègues, à l'équipe pluridisciplinaire.

Ateliers pratiques de massage des pieds et de soins des pieds

- > Soins et hygiène des pieds des personnes âgées.
- > Atelier pratique du massage des pieds.

6.14

Optimisez votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD

Public

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

Organisé par

Advitam

Durée

14 heures

Date limite**d'inscription**

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

La signature d'un CPOM nécessite la validation d'un « Groupe iso-ressources moyen pondéré » et d'un « Pathos moyen modéré ». 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.

Outil élaboré en partenariat par le SNGC et le service de la CNAMTS, le modèle Pathos évalue à partir de situations cliniques observées les soins médico-techniques requis pour assurer la prise en charge de toutes les pathologies d'une population de personnes âgées, en établissement ou à domicile.

Objectifs

- > Expliquer 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.

Programme

Expliquer les liens entre les outils de codage et la tarification. Traduire le codage en conséquences tarifaires et sa répercussion sur les moyens humains

- > Évaluation de la dépendance moyenne des résidents calculée au moyen de la réalisation d'un GMP.
- > Évaluation de la charge en soins moyenne des résidents calculée au moyen de la réalisation d'un PMP.
- > Le financement des EHPAD.
- > Comprendre les enjeux budgétaires et l'impact du GMP sur les dotations d'un CPOM.
- > Enjeu du GMP pour l'EPRD.
- > Simulation budgétaire à partir des variations du GMP et du PMP de l'établissement.
- > Présentation des moyennes nationales et objectifs de l'établissement.

Identifier les bonnes pratiques soins/administration dans l'optimisation du codage

- > Apprendre, à partir de la réalisation d'une EGS, comment chaque soin requis peut justifier la cotation d'un soin dans la grille PATHOS.

- > Pratique d'une évaluation gériatrique au regard de PATHOS.
- > Élaboration d'un Plan d'accompagnement personnalisé en tenant compte de la connaissance de la grille AGGIR au moment de la réalisation de ce PAP.
- > Apport de la grille AGGIR et de la coupe PATHOS pour réévaluer le plan de soins et le PAP.

Intégrer sa pratique du codage dans un processus institutionnel maîtrisé

- > Codage grille AGGIR.
- > Codage outil PATHOS.

Évaluer ses propres pratiques en termes de codage avec des outils et des méthodes adaptés

- > Analyse de la traçabilité des dossiers de soins dans la perspective de l'évaluation.
- > Utilisation des outils mis à disposition par la CNSA pour analyser la cohérence des données GIR et PATHOS pour chaque dossier.
- > La saisie GALAAD.
- > Modalités de contestation et saisie de la CRCM.

L'Anfh poursuit l'accompagnement de ses adhérents en matière d'égalité professionnelle



Dans la continuité de ses engagements, l'Anfh investit sur cette question, en proposant un accompagnement nommé « Egal PRO » à ses adhérents ainsi qu'un parcours de 4 formations « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH ». Plus d'infos : www.anfh.fr
<https://www.anfh.fr/actualites/thematiques/egalite-femmes-hommes>

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

7.

**Développer
le numérique**

7.2

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

Public

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

Organisé par

CNEH ou Déméter

Durée

4 heures

–

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

Date limite**d'inscription**

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

- > Action de formation coordonnée
- > Deux programmes disponibles au choix des établissements
- > Parcours de formation complet, constitué de quatre actions : voir également les actions 7.3, 7.4, 7.5

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 mettre en place un plan d'action

personnalisé d'amélioration en s'appuyant notamment sur les autres modules du présent dispositif.

Objectifs

- > Introduire les notions d'empreinte web et de réseaux sociaux.
- > Diagnostiquer le besoin de l'établissement.
- > Analyser l'existant et les actions déjà mises en œuvre.
- > Présenter l'offre Anfh.
- > Concevoir un plan d'action adapté.

Programme CNEH

- > Introduire les notions d'empreinte web et de réseaux sociaux.
- > Diagnostiquer le besoin de l'établissement.
- > Analyser l'existant et les actions déjà mises en œuvre.
- > Présenter l'offre Anfh.
- > Concevoir un plan d'action adapté.

DÉMÉTER

- > 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'expérience.

7.3

Encadrer et manager à l'ère des nouvelles technologies: quelles opportunités, quels risques?

Public

Direction, encadrant

Organisé par

CNEH ou Déméter

Durée

7 heures

Date limite**d'inscription**

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

- > Action de formation coordonnée
- > Deux programmes disponibles au choix des établissements
- > Parcours de formation complet, constitué de 4 actions: voir également les actions 7.2, 7.4, 7.5
- > Formation également proposée en distanciel sur 1/2 journée

Destinée aux directions et professionnels en position d'encadrement, cette action de formation vise à dresser un panorama des usages et mésusages des NTIC (Nouvelles technologies d'information et de communication) en établissement, qui bouleversent les

codes du management traditionnel et font émerger de nouveaux modes de travail. Elle permet de donner des clés pour appréhender les impacts liés à leur utilisation sur la prise en charge des patients, mais aussi sur le management d'équipe.

Objectifs

- > Cartographier les différents usages numériques du personnel de santé.
- > Présenter le cadre réglementaire dans lequel s'insèrent ces usages numériques.
- > Illustrer par des cas concrets les problématiques engendrées par l'usage du numérique sur le terrain.
- > Définir les impacts du numérique sur le management d'équipe.
- > Aborder la question de la cybersécurité et des risques numériques.
- > Définir les bonnes pratiques individuelles et organisationnelles permettant de diminuer les risques numériques.

Programme**CNEH**

- > Cartographier les différents usages numériques du professionnel de santé.
- > Présenter le cadre réglementaire dans lequel s'insèrent ces usages numériques.
- > Illustrer par des cas concrets les problématiques engendrées par l'usage du numérique sur le terrain.
- > Définir les impacts du numérique sur le management d'équipe.
- > Aborder la question de la cybersécurité et des risques numériques.
- > Définir les bonnes pratiques individuelles et organisationnelles permettant de diminuer le risque numérique.
- > Définir son plan d'action.

DÉMÉTER

- > Les usages numériques des professionnels de santé.
- > Les situations problématiques rencontrées sur le terrain.
- > La reconfiguration des pratiques managériales à l'ère des NTIC : quelles compétences pour le manager ? Dans quels espaces de travail ? Avec quel type de collaboration ?
- > Les nouvelles habiletés individuelles, organisationnelles face au risque numérique dans son établissement.

7.4

Ambassadeurs numériques

Public

Ambassadeurs numériques

Organisé par

CNEH et Déméter

Durée

14 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

> Action de formation coordonnée
> Deux programmes disponibles au choix des établissements
> Parcours de formation complet, constitué de 4 actions : voir également les actions 7.2, 7.3, 7.5

Face à la digitalisation massive des activités du secteur de la santé et aux modifications profondes engendrées par l'omniprésence des NTIC dans les établissements de santé, l'ambassadeur numérique peut répondre à une problématique essentielle : le management du numérique.

Cette formation lui permet de développer ses savoir-faire pour remplir pleinement son rôle. En parallèle, il est recommandé de suivre le mobile learning « Éthique 2.0 » disponible sur la plateforme LCMS de l'Anfh.

Objectifs

- > Connaître le cadre réglementaire lié aux outils numériques et à leur utilisation.
- > Impacts des usages numériques dans les établissements de santé.
- > Passer en revue les initiatives existantes dans les établissements ayant déjà initié une politique interne sur le sujet.
- > Disposer d'outils nécessaires pour être un relai 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 CNEH

- > Connaître le cadre réglementaire lié aux outils numériques et à leur utilisation.
- > Impacts des usages numériques dans les établissements de santé.
- > Passer en revue les initiatives existantes dans des établissements ayant déjà initié une politique interne sur le sujet.
- > Disposer d'outils nécessaires pour être un relai 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.

DÉMÉTER

- > 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.

7.5

Usages numériques, agir de façon responsable dans mon établissement

Public

Direction, encadrant

Organisé par

CNEH ou Déméter

Durée

7 heures

-

Formation également proposée en distanciel sur 1/2 journée

Date limite**d'inscription**

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

- > Action de formation coordonnée
- > Deux programmes disponibles au choix des établissements
- > Parcours de formation complet, constitué de 4 actions : voir également les actions 7.2, 7.3, 7.4

Destinée aux directions et professionnels en position d'encadrement, cette action de formation vise à dresser un panorama des usages et mésusages des NTIC (Nouvelles technologies d'information et de communication) en établissement, qui bouleversent les

codes du management traditionnel et font émerger de nouveaux modes de travail.

Elle permet de donner des clés pour appréhender les impacts liés à leur utilisation sur la prise en charge des patients, mais aussi sur le management d'équipe.

Objectifs

- > Cartographier les différents usages numériques du personnel de santé.
- > Présenter le cadre réglementaire dans lequel s'insèrent ces usages numériques.
- > Illustrer par des cas concrets les problématiques engendrées par l'usage du numérique sur le terrain.
- > Définir les impacts du numérique sur le management d'équipe.
- > Aborder la question de la cybersécurité et des risques numériques.
- > Définir les bonnes pratiques individuelles et organisationnelles permettant de diminuer les risques numériques.

Programme**CNEH**

- > Cartographier les différents usages numériques du professionnel de santé.
- > Présenter le cadre réglementaire dans lequel s'insèrent ces usages numériques.
- > Illustrer par des cas concrets les problématiques engendrées par l'usage du numérique sur le terrain.
- > Définir les impacts du numérique sur le management d'équipe.
- > Aborder la question de la cybersécurité et des risques numériques.
- > Définir les bonnes pratiques individuelles et organisationnelles permettant de diminuer le risque numérique.
- > Définir son plan d'action.

DÉMÉTER

- > Les usages numériques des professionnels de santé.
- > Les situations problématiques rencontrées sur le terrain.
- > La reconfiguration des pratiques managériales à l'ère des NTIC : quelles compétences pour le manager ? Dans quels espaces de travail ? Avec quel type de collaboration ?
- > Les nouvelles habiletés individuelles, organisationnelles face au risque numérique dans son établissement.

7.6

Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes

Public

Tout public

Organisé par

Crysalide

Durée

7 heures

Date limite d'inscription

15 novembre 2023

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

Cette formation a pour but de renforcer les connaissances et la vigilance des agents de la Fonction publique hospitalière face aux enjeux de cybersécurité. À travers cette formation, les apprenants seront sensibilisés à la cybervigi-

lance au quotidien dans leur travail, pour être en mesure de détecter les menaces, alerter, et appliquer les premières mesures réflexes en cas de cyberattaque.

Objectifs

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

Programme**Appréhender la cybercriminalité**

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

Prendre conscience du rôle de contributeur de chacun

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

Être en mesure de détecter les menaces : les e-mails malveillants

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

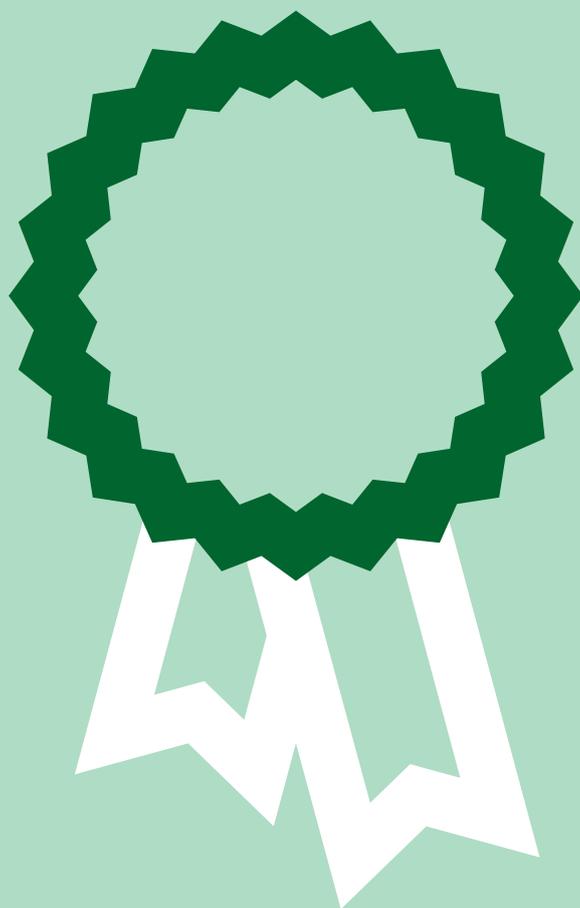
Les arnaques et fraudes

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

Mots de passe et authentification forte

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

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



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Bulletin d'inscription Actions de formation 2024

Sonia Allainguillaume – s.allainguillaume@anfh.fr
Alice Lejay – a.lejay@anfh.fr

Pour toute demande d'inscription: complétez ce bulletin photocopiable
et renvoyez-le uniquement par e-mail.

Anfh Pays de la Loire
1, boulevard Salvador Allende
Les Salorges II CS 60532 44105 NANTES CEDEX 4

Thème de formation et/ou module visé

REF Anfh: __	Formation:
	Module:

Établissement:

Code établi: PAY ___	Nom et ville:
	Personne à contacter dans l'établissement (nom et e-mail):

Pour des inscriptions en inter-établissement (dans un établissement des Pays de la Loire)

Si votre établissement souhaite accueillir le groupe, merci de cocher la case:

Liste des participants (3 maximum par ordre de priorité)

	Nom (suivi du nom de jeune fille), prénom du participant (en lettres capitales)	Grade / Métier	Adresse e-mail du participant
1			
2			
3			

Pour des inscriptions en intra (au sein de votre établissement avec un minimum de 7 participants exerçant dans votre structure)

Financement	Plan de formation en établissement
Période souhaitée	
Nombre de groupes	
Nombre d'agents prévisibles (la liste pourra nous être transmise ultérieurement)	

Après la date limite d'inscription et avant le 31 décembre, l'Anfh constituera les groupes et adressera aux établissements un courrier d'acceptation
(avec les dates et les lieux) ou de refus. **La convocation du ou des agent(s) sera transmise par e-mail 2 mois avant chaque formation.**

Date: __/__/20__	Signature et cachet de l'établissement
------------------	--

Anfh

–

Siège

265, rue de Charenton
75012 Paris

–

01 44 75 68 00
communication@anh.fr
www.anfh.fr

