Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Plan d'actions régionales 2022

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Le mot du délégué régional

Le plan d'actions régionales 2022 est à votre disposition sous une nouvelle forme mais il reste un outil pour enrichir votre offre de formation.

L'année 2021, comme l'année 2020, a été rythmée par la crise de Covid-19 et les plans blancs successifs sont évidemment des freins aux départs en formation. Ainsi, nous devons adapter en permanence les formats de formation mais aussi le type de supports.
Cette crise montre que si la formation est indispensable pour répondre aux nouveaux besoins, qu'ils soient individuels ou collectifs, la mise en œuvre de la formation doit savoir évoluer vers d'autres modèles afin de pouvoir être déployée quelles que soient les circonstances.
Il serait bien imprudent de prédire ce que sera l'année 2022 mais nous devons tous permettre un accès à la formation dans les meilleures conditions pour l'ensemble des personnels de vos établissements.
Le plan d'actions régionales est là pour cela et vous permet de bénéficier de formations en complément des politiques engagées au sein de vos établissements.
Le choix de la Région reste de favoriser les parcours de formations qualifiantes mais aussi les formations longues et coûteuses afin de mutualiser ces coûts au niveau régional.

Ce plan 2022 reprend les formations pour lesquelles vos demandes restent fortes mais se renouvelle toujours avec de nouvelles thématiques. L'Anfh est à votre disposition pour multiplier les groupes si besoin et nous espérons pouvoir constater un phénomène de rattrapage après ces années si particulières.

L'évolution de la présentation vous permet de trouver l'offre régionale qui pourra éventuellement être confortée par des actions nationales dont on ne connaît pas encore les éléments.
L'offre GHT est intégrée, de même que les formations attachées à un projet, qui sont identifiées par un pictogramme.

Les formations liées aux projets régionaux conservent une place importante.

Les formations digitales, élément primordial notamment dans le contexte sanitaire actuel, sont appelées à se déployer et l'offre s'enrichira au cours de 2022. L'offre liée à la QVT et à la RSE ainsi que toutes les formations associées au projet I.care concernant l'intelligence collective et le management participatif restent présentes dans ce PAR.

Une offre sur l'intégration de l'intelligence artificielle est également à votre disposition. Cette offre sera complétée par une action de formation nationale sur l'utilisation de supports dématérialisés dans les actes de gestion mais aussi par un accompagnement de projet.

L'Anfh a mis à votre disposition une centrale d'achats « La ForMuLE », accessible depuis 2021 pour vous permettre de compléter vos achats de formations en respectant les normes réglementaires tout en vous simplifiant l'achat.

Nous espérons que l'ensemble de ces outils répond à vos attentes et l'équipe reste à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.
Pour plus de renseignements sur vles actions de formation proposées ou pour inscrire vos agents, vous pouvez contacter directement la conseillère formation référente de l'action. Elle ne manquera pas de vous tenir informé dès la constitution des groupes.
J'espère que ce nouveau plan d'actions régionales vous permettra d'utiliser au mieux toutes les ressources que l'Anfh met à votre disposition. Jenna Saychanh, Margaux Capello, Léa Bisleau et Sandrine Chevalier sont à votre écoute pour tous renseignements complémentaires.

Le Délégué régional,
Marc DUMON

D'un coup d'œil

Sommaire

Éditorial 03

Dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel 08

Une équipe à votre service 10

01 Prise en charge du patient 11

- Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver 12
- Gérer la violence et l'agressivité aux urgences 13
- Gérer la violence et l'agressivité en psychiatrie 14
- Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées 15
- Du bon usage du recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie 16
- Isolement, contention : des mesures pour les éviter 17
- Les bonnes pratiques professionnelles de recours à l'isolement, la contention en service de psychiatrie générale 18
- La contention de la personne âgée en psychogériatrie 19
- Évaluation des pratiques professionnelles de contention, d'isolement en psychiatrie générale, en psychogériatrie 20
- L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé Module 1 21
- L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé Module 2 22
- Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine 23
- Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé Module 1 – Vaccination : un enjeu majeur de prévention en santé publique 24
- Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé Module 2 – Les fondamentaux de la vaccination 25
- Mobiliser l'humour en situation professionnelle 26
- Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge 27
- Prise en charge non-médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ou USLD : la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées 28
- Troubles du comportement de la personne âgée [Serious Game] 29
- La communication non-verbale 30
- Mission Zéro risque [Serious Game] 31
- Soins sans consentement [Serious Game] 32
- Précarité et rupture des parcours de soins 33
- Accompagner les aidants 34
- Certificat Agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et personnes dépendantes (AAPAPD) 35
- Certificat d'aptitude aux fonctions d'Assistant de soins en gérontologie (ASG) 36
- Les Premiers secours en santé mentale (PSSM) : devenez secouriste en santé mentale 37
- Changer le regard sur la personne âgée hospitalisée 38

02 Stratégie et organisation 39

- Les organisations hospitalières et les liens entre les différents acteurs et les services financiers 40
- Initiation à la méditation en pleine conscience (Déméter) 41

- Initiation à la méditation en pleine conscience (Plénitudes) 42
- Coopérations et complémentarités territoriales 43
- Parcours de formation des Services informatiques dans le cadre des GHT 44
- Les nouveautés de la certification HAS V2020 (LBDA) 46
- Le compte qualité dans la certification HAS V2020 (LBDA) 47
- Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 (LBDA) 48
- Les nouveautés de la certification HAS V2020 (CNEH) 49
- Le compte qualité dans la certification HAS V2020 (CNEH) 50
- Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 (CNEH) 51
- Comment construire un parcours de DPC ? 52
- Intelligence artificielle en santé : anticiper les impacts 53
- Diplôme universitaire « Management du développement durable en santé » 54
- Faire des économies d'énergies dans les établissements de santé 55
- Intégrer l'éco-conception des soins dans un projet d'établissement ou de service 56
- La gestion des effluents liquides dans les établissements de santé 57
- Maîtriser et réduire les émissions de gaz à effet de serre dans les établissements de santé 58
- La gestion des déchets dans les établissements de santé 59
- Réduire le gaspillage alimentaire [Eqosphere] 60
- Réduire le gaspillage alimentaire [Framheim] 61
- Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes [Blended Learning] 62
- Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions 63
- Optimiser votre codage Pathos et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD 64

03 Management 65

- Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement 66
- Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service 67
- Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun ? 68
- Devenir formateur PRAP 2S (Sanitaire et social) 69
- Piloter et manager une démarche de prévention 2S (Sanitaire et Social) 70
- Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes 71
- Manager à l'échelle d'un Groupement hospitalier de territoire (GHT) 72
- Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité 73
- Vie professionnelle en équipe hospitalière – Personnel médical 74
- Conduite de projet en milieu hospitalier 75
- Construire un projet en équipe [Personnel médical] 76
- Accompagnement du développement des compétences et des carrières [Personnel médical] 77
- CEP : le conseil en évolution professionnelle 78
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent 79
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent 80
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent 81
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 2 – La formalisation du compte rendu 82
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 2 – La formalisation du compte rendu 83

D'un coup d'œil

Sommaire

- Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 2 – La formalisation du compte rendu **84**
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 3 – La conduite de l'entretien professionnel ... **85**
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 3 – La conduite de l'entretien professionnel ... **86**
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 3 – La conduite de l'entretien professionnel ... **87**
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 4 – La préparation d'un entretien délicat **88**
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 4 – La préparation d'un entretien délicat **89**
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 4 – La préparation d'un entretien délicat **90**
- Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel **91**
- Se préparer et préparer son entretien professionnel [E-Learning] **92**
- Être tuteur de stagiaires paramédicaux **93**
- Formation d'adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers **94**
- Formation d'adaptation à l'emploi d'assistant médico-administratif **95**
- Formation d'adaptation à l'emploi des techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers **96**
- Série H : tout sur le handicap [Serious Game] **97**
- Qualité de vie au travail [Serious Game] **98**
- Vis ma vie de cadre [Serious Game] **99**
- Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière Module – Encadrement intermédiaire **100**
- Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière Module – Encadrement intermédiaire **101**
- Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière Module – Référents Égalité et/ou Diversité **102**
- Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière Module – Devenir un acteur-clé et ressource du déploiement opérationnel de la politique Égalité,de la diffusion et la capitalisation des bonnes pratiques **103**
- Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière Module – Égalité professionnelle à destination des agents des services de ressources humaines **104**
- Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière Module – Déployer efficacement la politique Égalité au cœur de son établissement, de ses outils et de ses pratiques **105**
- Compétences-clés : le dispositif 4C, « des Clés pour : des Connaissances, des Compétences, une Carrière » **106**
- Projet Voltaire – Rédiger sans fautes et renforcer son expression[E-learning] **107**
- Orthographe, grammaire, conjugaison et syntaxe [E-learning] **108**

04 Fonctions support **109**

- [Grieps] Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines **110**
- [CNEH] Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines **111**
- Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue **112**
- Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue Module 1 – Prendre ses fonctions de responsable/chargé de formation continue **113**

> Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue
Module 2 – Construire la politique de formation et les parcours professionnels 114
> Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue
Module 3 – Élaborer le plan de formation 115
> Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue
Module 4 – Acheter la formation et optimiser son budget 116
> Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue
Module 5 – Évaluer des actions de formation : démarches et outils 117
> Diplôme universitaire « Technicien de l'information médicale » 118
> Préparation au CAP « Métiers de la blanchisserie industrielle » 119
> Les incontournables de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement 120
> Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT 121
> Coordination de la formation continue au sein d'un GHT 122
> Élaboration et mise en œuvre du plan de formation dans le cadre d'un GHT 123
> Les règles de la comptabilité publique, les outils budgétaires et le contrôle de gestion 124
> Les clés de lecture de la réalité financière et le calcul des coûts du soin en EPS 125
> Maîtriser les procédures des marchés publics 126
> Certificat Acheteur leader 127
> Parcours de formation Achats dans le cadre des GHT 128

05 **Projet I.Care (Management participatif et intelligence collective)** 129

> PROJET I.CARE | Sensibilisation à la démarche Appreciative Inquiry 130
> PROJET I.CARE | Formation de praticien à la démarche Appreciative Inquiry 131
> PROJET I.CARE | Déployer une démarche appréciative au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle, d'un établissement 132
> PROJET I.CARE | Accompagnement individuel de déploiement d'une démarche appréciative 133
> PROJET I.CARE | Sensibilisation au co-développement 134
> PROJET I.CARE | Formation de praticien en co-développement 135
> PROJET I.CARE | Accompagner et déployer la démarche de co-développement 136

Modalités d'inscription et de financement des actions régionales (AFR) 138

Bulletins d'inscription 140

Comment venir à l'Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur ? 142

Présentation

Dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel

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

C'est la raison pour laquelle l'Anfh a souhaité proposer aux établissements, évaluateurs et évalués, un dispositif d'accompagnement et de formation complet, composé d'évènements, de formations en présentiel ou distanciel, ainsi que des outils de gestion et de communication.
Les établissements qui le souhaitent (en raison d'un très grand nombre d'agents à former), ont la possibilité de passer commande, directement sur La ForMuLE Anfh, de sessions à organiser en intra.
L'Anfh Grand Est étudiera la possibilité de financer ou cofinancer les formations sur les crédits nationaux ou régionaux.
Retrouvez toutes les informations sur l'espace thématique « Entretien professionnel » du site Internet de l'Anfh : https://www.anfh.fr/thematiques/l-entretien-professionnel

POUR LES ÉVALUATEURS

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

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

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

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

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

Une formation « Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel » (2 jours en présentiel ou distanciel)

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

Organismes retenus (au choix) :
> CNEH ;
> Déméter Santé.

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

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

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

• Module 2 : La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel

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

• Module 3 : La conduite d'un entretien professionnel

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

• Module 4 : La préparation d'un entretien professionnel délicat

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

Organismes retenus (au choix) :
> Déméter Santé ;
> EMS ;
> Prisma.

POUR LES ÉVALUÉS

Une application mobile-learning « Se préparer à son entretien professionnel » d'environ 10 minutes, disponible sur smartphone, tablette ou ordinateur

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

Disponible en accès libre via App Store, Google play store (smartphone et tablette) et depuis la nouvelle plateforme de formation en ligne « e-formations » de l'Anfh : https://e-formations.anfh.fr

Une formation « Se préparer à son entretien professionnel » (session de 2 h en présentiel ou distanciel)

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

Organismes retenus (au choix) :
> Déméter Santé ;
> Prisma.

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

Les objectifs de ce parcours, d'une durée d'environ 10 minutes, sont les suivants :
> se préparer à son entretien professionnel et connaître les documents utiles et nécessaires ;
> comprendre comment est analysée sa valeur professionnelle ;
> s'informer sur la suite de l'entretien professionnel ;
> valider ses connaissances.

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

Une équipe à votre service

Délégué régional

Marc DUMON
> m.dumon@anfh.fr
> 04 91 17 71 30

Assistante

Nathalie BEYLERIAN
> n.beylerian@anfh.fr
> 04 91 17 71 22

Conseillères dispositifs individuels

Dominique CHARBONNEL
> d.charbonnel@anfh.fr
> 04 91 17 71 34

Karine DEVAUX
> k.devaux@anfh.fr
> 04 91 17 71 39

Conseillères en gestion de fonds

Sophie ASCIAK
> s.asciak@anfh.fr
> 04 91 17 71 23

Marie-Hélène BONNEFOND
> mh.bonnefond@anfh.fr
> 04 91 17 71 35

Caroline BOULLEN
> c.boullen@anfh.fr
> 04 91 17 71 27

Nathalie CHARPENTIER
> n.charpentier@anfh.fr
> 04 91 17 71 37

Sandrine CHEVALIER
> s.chevalier@anfh.fr
> 04 91 17 71 24

Audrey DAVID
> a.david@anfh.fr
> 04 91 17 71 29

Laure DUCROS
> l.ducros@anfh.fr
> 04 91 17 71 32

Isabelle KAZERIAN
> i.kazerian@anfh.fr
> 04 91 17 71 26

Hélène MINELLI
> h.minelli@anfh.fr
> 04 91 17 71 20

Marie-Pierre SIMONIAN
> mp.simonian@anfh.fr
> 04 91 17 71 21

Sylvie STREIT
> s.streit@anfh.fr
> 04 91 17 71 36

Conseillères en formation

Léa BISLEAU
> l.bisleau@anfh.fr
> 04 91 17 71 38

Margaux CAPELLO
> m.capello@anfh.fr
> 04 91 17 71 33

Jenna SAYCHANH
> j.saychanh@anfh.fr
> 04 91 17 71 28

1. Prise en charge du patient

1.01

Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver

Public
Tout personnel médical, paramédical, administratif

Organisé par
GRIEPS

Durée
21 heures

Lieu et dates
Les 3 et 4 mars 2022
28 mars 2022
Marseille
Délégation régionale

Parler de distance relationnelle et de modification profonde de la relation avec les usagers au sein de l'Hôpital demande une démarche pédagogique s'appuyant sur la quadrature suivante :

> des **apports cognitifs** pour appréhender, clarifier certaines notions ou concepts ;
> des liens forts avec le **vécu expérientiel** des participants quel que soit leur exercice professionnel ;
> des **mises en situations professionnelles simulées** pour mobiliser les concepts partagés et pour mieux comprendre les attitudes et postures professionnelles adaptées en fonction des situations rencontrées ;
> des **analyses réflexives** de pratiques professionnelles afin de mettre en lumière les ressources, les difficultés mais aussi les potentialités à venir des stagiaires devant les enjeux futurs de leur pratique.

Objectifs

> **Maintenir un accompagnement de qualité du patient et de sa famille** dans toutes les situations y compris celles d'imprévus et de contraintes.
> **Définir les concepts** « distance relationnelle » et « accompagnement ».
> **Analyser les émotions/ mécanismes de défense** et leurs impacts sur la relation avec le patient et sa famille.
> Distinguer **communication, information et relation**.
> **Développer une relation de confiance avec** le patient et sa famille.
> **Adapter sa posture** dans le triangle équipe soignante, patient, famille, en fonction des contraintes situationnelles.

Programme

JOUR 1

Clarifier les concepts

> Appréhender la place de l'usager au sein de l'hôpital et l'impact potentiel sur la relation avec les professionnels.
> Développer des compétences communicationnelles.
> Distinguer les notions d'information, de communication et de relation.
> Explorer collectivement le concept de distance relationnelle en s'appuyant sur son vécu expérientiel.

JOUR 2

Savoir se situer dans la juste distance relationnelle

> Approfondir la définition du concept de distance relationnelle.
> Identifier les attitudes et contre-attitudes du professionnel favorisant ou défavorisant la relation et la distance.
> L'impact de la proxémie.
> Repérer les attitudes, contre-attitudes, mécanismes de défense et leur impact.
> Expérimenter la relation de confiance et la prise de distance relationnelle.

Travail intersession

JOUR 3

Pratiques professionnelles et analyse de pratiques professionnelles

> Analyser sa pratique professionnelle en situations communicationnelles et/ou relationnelles.
> Expérimenter la triade patient/famille/professionnel.
> Se situer dans un travail collectif pour cheminer vers une juste distance relationnelle.

Modalités pédagogiques

> *Test de positionnement / test final.*
> *Carte mentale.*
> *Exercices et jeux de communication.*
> *Métaplan.*
> *Arbre à palabres.*
> *Mises en situations simulées.*
> *Apports théoriques.*
> *Création d'un acrostiche.*

1.02

Gérer la violence et l'agressivité aux urgences

Public
Infirmiers diplômés d'État ou tout professionnel de santé exerçant aux urgences

Organisé par
IFSO

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 3 et 4 février 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement Anfh)

Afin de garantir la qualité de l'accompagnement et des interventions en toute sécurité dans les services d'urgence, il importe que les agents soignants disposent de la compréhension des phénomènes d'agressivité et de violence, ainsi que des outils théoriques et pratico-pratiques adéquats pour gérer ces situations de crises individuellement et collectivement, car ils sont souvent démunis en termes de réponses.

Objectifs

> **Observer, décoder les signes précurseurs et manifestations** qui peuvent conduire à l'agressivité ou à la violence.
> **Rechercher et expérimenter des stratégies et des attitudes** propices et adaptées pour prévenir ou gérer les situations d'agressivité ou de violence.
> **S'approprier des techniques de communication constructive et non-violente** permettant de prendre du recul et de gérer l'agressivité et la violence.
> **Identifier et expérimenter les postures physiques adaptées** dans les situations d'agressivité, de risque de violence ou de passage à l'acte.
> Identifier les moyens, leviers, outils de prévention institutionnelle et collective.

Programme

JOUR 1

> La genèse de l'agressivité tel que détaillée par l'OMS et l'HAS.
> Les signes précurseurs, manifestations et situations à risque d'agressivité et de violence.
> Le désamorçage et l'approche adaptée.
> La communication verbale et non-verbale.
> La communication constructive et non-violente.

JOUR 2

> Les postures sécuritaires et les attitudes adaptées.
> Les gestes d'auto-protection et d'hétéro-protection.
> Les étapes de l'accompagnement : prévention, intervention, et gestion de « l'après violence ».
> Les outils, ressources et partenaires institutionnels.
> La gestion des comportements agressifs au travers d'une relation adaptée.

Modalités pédagogiques
Des apports de connaissances contextualisés, des temps de débats, des expérimentations, des mises en situation et des simulations comportementales, des études de situations.

1.03

Gérer la violence et l'agressivité en psychiatrie

Public
Infirmiers diplômés d'État ou tout professionnel de santé exerçant en psychiatrie

Organisé par
PRACTIS FORMATION

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 27 et 28 janvier 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement Anfh)

Les malades accueillis en psychiatrie peuvent, plus que d'autres, présenter des pathologies susceptibles de générer des actes violents voire des mises en danger du personnel infirmier. Le sentiment d'insécurité est incompatible avec une prise en charge de qualité. Un savoir faire pour faire front aux menaces physiques est nécessaire.

C'est l'objet de cette formation que d'aider les personnels des services de santé mentale les plus exposés aux risques de violence physique, à la prévenir par un comportement et une communication adaptés aux différentes situations, à en reconnaître les signes avant-coureurs, à prévenir les situations à risque et si nécessaire, à y faire face…

Objectifs

> Identifier et analyser les différents types de violence en milieu hospitalier.
> Identifier l'impact de ces violences sur les personnels exposés.
> Analyser les mécanismes de l'agressivité.
> Savoir désamorcer une situation de conflit (identifier les signes avant-coureurs, les principaux comportements à adopter, etc.).
> Identifier les conduites à tenir et les techniques pour faire face à des personnes menaçantes.
> Acquérir quelques techniques de gestion du stress.

Programme

JOUR 1

Compréhension et prévention des situations conflictuelles

> Les différents types de violence en milieu hospitalier.
> Contexte et différentes causes de la violence hospitalière.
> Liens entre contexte de travail, comportement et qualité de la relation soignant-soigné.
> Impact des situations de violence sur les personnels exposés.
> Analyse des mécanismes de l'agressivité.
> Modalités de protection juridique et administrative du personnel.

JOUR 2

Risques spécifiques en psychiatrie - Désamorcer les conflits :

> Dangerosité et facteurs de risques spécifiques à la psychiatrie.
> Désamorcer une situation qui dégénère par un discours et un comportement adaptés.
> Quelques techniques d'apaisement des tensions agressives.
> Principaux comportements à éviter.
> Les différents signes avant-coureurs de passage à l'acte violent.
> Conduites à tenir face aux personnes menaçantes.
> Quelques techniques de gestion du stress.
> Évaluation de la formation.

Modalités pédagogiques
Méthodes d'analyse des représentations, études de cas concrets, mises en situations, entrainement sur des situations vécues, apports théoriques, remise d'une documentation.

1.04

Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées

Public
Infirmiers diplômés d'État travaillant au sein des établissements accueillant des personnes âgées ou tout professionnel de santé exerçant dans une structure accueillant des personnes âgées

Organisé par
IDÉAGE FORMATION

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 17 et 18 mars 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement Anfh)

L'agressivité et la violence font partie des troubles du comportement les plus fréquents chez la personne âgée. Afin d'être en mesure de faire face à celles-ci, il est primordial de comprendre leurs mécanismes d'apparition et d'identifier les causes possibles. La mauvaise gestion de ce trouble du comportement peut avoir des conséquences lourdes à la fois sur la qualité des soins proposés, mais aussi sur la qualité de vie au travail et par conséquent sur l'état de santé psychologique et physique des soignants.
Ce module de formation permettra aux participants de développer une démarche d'analyse et de compréhension de l'agressivité et de la violence chez la personne âgée, et d'adopter une attitude relationnelle et des stratégies collectives adaptées.

Objectifs

> Comprendre le phénomène d'agressivité et de violence chez la personne âgée.
> Identifier les facteurs d'apparition et d'installation de comportements agressifs et violents chez la personne âgée.
> Savoir réagir de manière adaptée à l'agressivité et la violence d'une personne âgée.
> Mettre en œuvre une procédure claire et adaptée pour limiter et prévenir le risque d'agressivité et de violence chez la personne âgée.

Programme

JOUR 1

> **La compréhension des notions d'agressivité et de violence :**
- définition des différentes formes d'agressivité, de violence ;
- explication du phénomène de « crise agressive » ;
- distinction et présentation des notions de conflit et de tension.

> **L'identification des facteurs d'apparition et d'installation des comportements agressifs et violents chez la personnes âgées :**
- explication des mécanismes d'agressivité et de violence chez la personnes âgée, les causes physiologiques/biologiques ;
- étude de la présence d'une démence ou trouble psychiatrique ;
- étude des causes psychologiques et sociales ;
- impact d'une approche relationnelle inadaptée de la part des agents.

JOUR 2

> Les éléments-clés de gestion d'une situation d'agressivité et de violence d'une personne âgée.
> L'approche relationnelle à favoriser lors d'une situation d'agressivité et de violence.
> La procédure de prise en charge de l'agressivité et de la violence.
> La prévention et la gestion du stress généré par l'agressivité et la violence de la personnes âgée.

Modalités pédagogiques
Analyse des pratiques professionnelles, exposé participatif, analyse de séquences vidéo, mise en situation sous la forme de jeux de rôle, brainstorming, questionnement collectif, étude de cas, etc.

1.05

Du bon usage du recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie

Public
Tous professionnels exerçant en secteurs psychiatrique/géronto-psychiatrique

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 13 et 14 janvier 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Module 1 de la thématique de formation « Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade »
Programme DPC

En 2014, un rapport a fait état d'un accroissement très significatif du recours à l'isolement et à la contention, jusqu'à pointer des pratiques quelquefois abusives et/ou réalisées dans des conditions inadaptées sinon inacceptables. Ces constats ont occasionné une réponse législative qui vise à mieux encadrer ces techniques de soin et la Haute autorité de santé à publier des recommandations de bonnes pratiques et des fiches méthodologiques pour accompagner les professionnels dans la prévention des risques de dérive et dans la mise en œuvre de pratiques d'isolement ou de contention à visées exclusivement thérapeutiques, respectueuses de la dignité et des droits des personnes. Alors la contention, l'isolement, quand ? où ? et comment ?

Objectifs

> Partager un cadre de référence, réglementaire et éthique du recours à l'isolement ou à la contention.
> Réinterroger les critères thérapeutiques des pratiques d'isolement, de contention.
> Analyser les pratiques de privation de liberté sous l'angle de l'éthique professionnelle et prévenir les risques d'abus, de dérives.

Programme

Dimensions éthique et professionnelle du recours à la contention, l'isolement

L'isolement/la contention, de quoi parle-t-on vraiment ?
> Représentations, pratiques en vigueur et définition.
> La valeur thérapeutique de l'isolement/la contention, les chambres d'apaisement.

Les effets induits par l'agitation, l'opposition, la violence
> Être contenu, isolé : le vécu des patients.
> Être agressé, menacé, débordé : le vécu des professionnels.
> La notion d'acting thérapeutique réactionnel.

La dimension éthique des pratiques de privation de liberté
> Positionnement et valeurs professionnelles.
> L'évaluation des besoins au regard de la clinique.

Dimension législative et réglementaire du recours à l'isolement/la contention
> Cadre législatif, réglementaire et droits des patients.
> Les RBPP et guides méthodologiques de la HAS.
> L'identification des risques d'abus, de dérives maltraitantes.

Méthodes pédagogiques
Test de positionnement, apports didactiques, commentaire de textes législatifs, de RBPP, analyse de cas concrets, de vignettes cliniques.

1.06

Isolement, contention : des mesures pour les éviter

Public
Tous professionnels exerçant en secteurs psychiatrique/géronto-psychiatrique

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 21 et 22 février 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Module 2 de la thématique de formation « Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade »
Programme DPC
Prérequis
avoir suivi le premier module : « Du bon usage du recours à l'isolement et à la contention ».

En 2014, un rapport a fait état d'un accroissement très significatif du recours à l'isolement et à la contention, jusqu'à pointer des pratiques quelquefois abusives et/ou réalisées dans des conditions inadaptées sinon inacceptables. Ces constats ont occasionné une réponse législative qui vise à mieux encadrer ces techniques de soin et la Haute autorité de santé à publier des recommandations de bonnes pratiques et des fiches méthodologiques pour accompagner les professionnels dans la prévention des risques de dérive et dans la mise en œuvre de pratiques d'isolement ou de contention, à visée exclusivement thérapeutiques, respectueuses de la dignité et des droits des personnes. Alors la contention, l'isolement, quand ? où ? et comment ?

Objectifs

> Reconnaître et évaluer le risque d'agitation, de violence comme fait clinique.
> Pratiquer des mesures de prévention primaire (prise en compte des risques dans le projet de soin), secondaire (techniques de désescalade, gestion de crise) et tertiaire (débriefing, prévention des récidives) du risque de violence.

Programme

La prévention primaire
> La violence comme fait clinique en psychiatrie.
> Démarche thérapeutique préventive et personnalisée :
> Évaluation et repérage des risques, prise en soins préventive.
> Deux moments à risque : admission, hospitalisation de longue durée.

La prévention secondaire : techniques de désescalade et de gestion de crise
> Repérage des signaux faibles annonciateurs d'impulsivité.
> Intervention précoce, désescalade et désamorçage de la crise.

La prévention tertiaire : analyse a posteriori et prévention des récidives
> Débriefing avec le patient.
> Analyse en équipe pluri-professionnelle.

Méthodes pédagogiques
Analyse de cas concrets, de vignettes cliniques, exercices pratiques, cartographie des risques, entraînement par simulation.

1.07

Les bonnes pratiques professionnelles de recours à l'isolement, la contention en service de psychiatrie générale

Public
Tous professionnels exerçant en secteurs psychiatrique/géronto-psychiatrique

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Durée
7 heures

Lieu et dates
9 mai 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Module 3 de la thématique de formation « Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade. »
Programme DPC
Prérequis
avoir suivi le premier module : « Du bon usage du recours à l'isolement et à la contention ».

En 2014, un rapport a fait état d'un accroissement très significatif du recours à l'isolement et à la contention, jusqu'à pointer des pratiques quelquefois abusives et/ou réalisées dans des conditions inadaptées sinon inacceptables. Ces constats ont occasionné une réponse législative qui vise à mieux encadrer ces techniques de soin et la Haute autorité de santé à publier des recommandations de bonnes pratiques et des fiches méthodologiques pour accompagner les professionnels dans la prévention des risques de dérive et dans la mise en œuvre de pratiques d'isolement ou de contention à visées exclusivement thérapeutiques, respectueuses de la dignité et des droits des personnes. Alors la contention, l'isolement, quand ? où ? et comment ?

Objectifs

> Savoir pratiquer la contention en service de psychiatrie générale.
> Savoir rédiger les fiches de surveillance et transmettre les informations.

Méthodes pédagogiques
Commentaire de la recommandation de bonnes pratiques/ HAS 2017, entraînement par simulation, rédaction de fiches de surveillance, etc.

Programme

La contention mécanique : les deux formes de contention physique.
Isolement et contention en pratique :
> messages-clés et critères de recours ;
> les modalités de mise en œuvre de la contention ;
> l'information à donner au patient ;
> sécurité physique et psychique du patient/ sécurité des soignants ;
> levée de la mesure de contention.

Le temps de reprise en équipe pluridisciplinaire.
La surveillance des personnes isolées, contentionnées :
> les éléments de surveillance ;
> la rédaction des fiches de surveillance et la transmission des informations.

1.08

La contention de la personne âgée en psychogériatrie

Public
Tous professionnels exerçant en secteurs psychiatrique/géronto-psychiatrique

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Durée
7 heures

Lieu et dates
10 mai 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Module 4 de la thématique de formation « Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade. »
Programme DPC
Prérequis
avoir suivi le premier module : « Du bon usage du recours à l'isolement et à la contention ».

En 2014, un rapport a fait état d'un accroissement très significatif du recours à l'isolement et à la contention, jusqu'à pointer des pratiques quelquefois abusives et/ou réalisées dans des conditions inadaptées sinon inacceptables. Ces constats ont occasionné une réponse législative qui vise à mieux encadrer ces techniques de soin et la Haute autorité de santé à publier des recommandations de bonnes pratiques et des fiches méthodologiques pour accompagner les professionnels dans la prévention des risques de dérive et dans la mise en œuvre de pratiques d'isolement ou de contention à visées exclusivement thérapeutiques, respectueuses de la dignité et des droits des personnes. Alors la contention, l'isolement, quand ? où ? et comment ?

Objectifs

> Savoir pratiquer la contention en service de psychiatrie générale.
> Savoir rédiger les fiches de surveillance et transmettre les informations.

Méthodes pédagogiques
Commentaire de la recommandation de bonnes pratiques/ HAS 2017, entraînement par simulation, rédaction de fiches de surveillance, etc.

Programme

La contention de la personne âgée, une pratique à risque

> Les deux formes de contention des personnes âgées.
> Les spécificités du recours à la contention en gériatrie.
> Les risques et conséquences liés à la contention du sujet âgé.
> Le référentiel de bonnes pratiques de la HAS pour la contention gériatrique.
> La contention de la personne âgée en pratique.
> La surveillance de la personne âgée contentionnée.
> Le renouvellement de la prescription.

1.09

Évaluation des pratiques professionnelles de contention, d'isolement en psychiatrie générale, en psychogériatrie

Public
Tous professionnels exerçant en secteurs psychiatrique/géronto-psychiatrique

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 7 et 8 juin 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Module 5 de la thématique de formation « Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade. » Programme DPC
Prérequis
avoir suivi le premier module : « Du bon usage du recours à l'isolement et à la contention » et l'un ou plusieurs modules parmi les modules 2, 3, 4

En 2014, un rapport a fait état d'un accroissement très significatif du recours à l'isolement et à la contention, jusqu'à pointer des pratiques quelquefois abusives et/ou réalisées dans des conditions inadaptées sinon inacceptables. Ces constats ont occasionné une réponse législative qui vise à mieux encadrer ces techniques de soin et la Haute autorité de santé à publier des recommandations de bonnes pratiques et des fiches méthodologiques pour accompagner les professionnels dans la prévention des risques de dérive et dans la mise en œuvre de pratiques d'isolement ou de contention à visées exclusivement thérapeutiques, respectueuses de la dignité et des droits des personnes. Alors la contention, l'isolement, quand ? où ? et comment ?

Objectifs

Analyser et améliorer ses pratiques professionnelles dans la contention, l'isolement en psychiatrie générale et la psychogériatrie.

Méthodes pédagogiques
Analyse réflexive des pratiques professionnelles, audit clinique.

Programme

La contention de la personne âgée, une pratique à risque

Groupe d'analyse de pratique et posture réflexive :
> de quoi s'agit-il ?
> définitions et finalités.

Préparation des analyses réflexives :
> sélection et description des pratiques mises en œuvre ;
> collecte de données documentaires pour éclairer les pratiques.

Présentation et confrontation des analyses et des pratiques.

L'audit clinique :
> de quoi s'agit-il ?
> les documents de l'audit.

L'analyse des pratiques en format A.C.

Les plans d'amélioration des pratiques.

1.10

Public
Professions médicales, paramédicales et de direction

Organisé par
FORMAVENIR
PERFORMANCES
CORPUS LEARNING

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 15 et 16 septembre 2022
Marseille
Délégation régionale

L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé
Module 1

Avec le vieillissement de la population, l'explosion des maladies chroniques et de l'automédication, la raréfaction des cabinets médicaux en campagne, l'engorgement des cabinets de ville et des services d'urgence, l'e-santé apparaît comme une solution d'avenir. Des retours d'informations très rapides via les objets connectés auront une incidence sur la relation avec le patient. Ainsi, le gain de temps sur les tâches administratives, comme la saisie dans les outils informatiques, actuellement très chronophage, aura un impact sur les activités des professionnels de santé. La formation proposée permettra aux personnels des établissements hospitaliers d'appréhender les enjeux et les transformations liés à l'intégration de ces nouvelles technologies dans leur environnement professionnel.

Objectifs

> Identifier les enjeux de la mise en place de l'e-santé au sein d'un établissement, impacts dans les pratiques professionnelles et dans la relation avec le patient.
> Appréhender l'e-santé dans le secteur hospitalier au travers de l'existant et des perspectives d'évolution.
> Identifier le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient.
> Analyser les impacts sur les services, acteurs et organisation des soins et pratiques professionnelles.
> Anticiper les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient.

Modalités pédagogiques

> *Test de positionnement.*
> *Apports didactiques.*
> *Diaporama.*
> *Études de cas d'usage.*
> *Analyses de pratiques professionnelles.*
> *Travaux en sous-groupes.*
> *Présentation de déploiement de projets de télémédecine et télésoins.*

Programme

JOUR 1

Historique, états des lieux de la télémédecine et du télésoin en France

> Les orientations pour accélérer le virage numérique et la stratégie nationale de déploiement de l'e-santé.
> L'e-santé à l'épreuve des faits : un an après le 1er confinement.
> Quelles perspectives d'évolution ? Comment décliner les réalités de terrain en projet stratégique ?
> L'identité et le numérique : la protection des données personnelles.
> Le respect des droits des usagers.
> La cybersécurité.

JOUR 2

> Le numérique où la 3e révolution industrielle : les nouveaux comportements associés.
> Quels enjeux pour le secteur hospitalier ?
> La facilitation et la fluidification des parcours.
> La continuité de la prise en charge.
> Le numérique facteur de différenciation et source de valeur ajoutée.
> Numérique et questionnements inévitables.
> La gestion des projets de télémédecine et de télésoin.
> La relation au patient modifiée et l'importance de la mise en confiance.
> L'évolution des pratiques professionnelles.
> De nouvelles modalités d'intervention à mettre en place : quels impacts pour les professionnels et les usagers ?

Bilan de la formation

1.10

Public
Professions médicales, paramédicales et de direction

Organisé par
FORMAVENIR
PERFORMANCES
CORPUS LEARNING

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 15 et 16 septembre 2022
Marseille
Délégation régionale

L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé
Module 2

Avec le vieillissement de la population, l'explosion des maladies chroniques et de l'automédication, la raréfaction des cabinets médicaux en campagne, l'engorgement des cabinets de ville et des services d'urgence, l'e-santé apparaît comme une solution d'avenir. Des retours d'informations très rapides via les objets connectés auront une incidence sur la relation avec le patient. Ainsi, le gain de temps sur les tâches administratives, comme la saisie dans les outils informatiques, actuellement très chronophage, aura un impact sur les activités des professionnels de santé.
La formation proposée permettra aux personnels des établissements hospitaliers d'appréhender les enjeux et les transformations liés à l'intégration de ces nouvelles technologies dans leur environnement professionnel.

Objectifs

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

Modalités pédagogiques

> *Apports du formateur.*
> *Échanges avec le formateur et entre les participants.*
> *Jeux de rôle.*
> *Étude des projets des participants.*
> *Exercices pratiques en groupe et en sous-groupes.*
> *Travaux en sous-groupes sur des cas d'usages apportés par le formateur ou sur les projets de télésanté des participants.*

Programme

JOUR 1

Maîtriser les enjeux et les objectifs des pratiques de télésanté

> Définir les pratiques de télésanté.
> Connaître le cadre légal et réglementaire des pratiques de télésanté : l'apport de la crise sanitaire Covid-19.
> La télésanté dans les organisations territoriales : CPTS, GHT.
> Comment les citoyens et les patients vivent la télésanté : résultats du sondage Harris de janvier 2020.
> Les services socles de l'e-santé (DMP, MSSanté, e-prescription, Health Data Hub).
> Les autres services (Intelligence artificielle, IoT, robots en santé).

Respecter les droits des patients dans les pratiques de télésanté

> Les devoirs des professionnels : informer les patients et recueillir leur consentement.
> Protection des données personnelles de santé : secret professionnel partagé au sein d'une équipe soignante.
> Protection des données personnelles de santé : règlement général de la protection des données (RGPD).
> La responsabilité juridique des différents acteurs.
> L'éthique et la déontologie dans les pratiques de télésanté, la garantie humaine dans l'innovation en santé.

JOUR 2

> Ateliers sur des cas d'usage de la télésanté.
> Présentation des cas d'usage qui seront travaillés en atelier : les participants pourront travailler soit sur les cas d'usage proposés par le formateur ou sur les leurs.
> Travail en atelier sur les thèmes choisis.
> Restitution en plénière de chaque atelier.
> Échanges entre les stagiaires.

Les nouveaux métiers en santé à l'ère du digital : leur impact sur la relation patient-soignant

> Le métier d'infirmier et d'infirmière.
> Le métier d'aide-soignant.
> Le métier de médecin.

1.11

Public
Toute personne participant à une téléconsultation (personnels médicaux, paramédicaux et personnels non médicaux)

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée
14 heures

Lieu et dates
Dates à définir
Marseille
Délégation régionale

Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine

La pratique de la téléconsultation est possible grâce aux évolutions des technologies et ouvre de nouvelles perspectives de prises en charge pour les patients. Cette formation doit permettre de développer une dynamique de déploiement de la médecine à distance. « La télémédecine est un levier fondamental de la mise en place de nouvelles organisations susceptibles de relever les défis actuels du système de santé » selon l'Agence nationale d'appui à la performance (ANAP). La mise en place de téléconsultation va contribuer à améliorer les prises en charge, à améliorer l'accessibilité aux soins et contribuer à la régulation des dépenses de santé.

Objectifs

> Collaborer à un acte de téléconsultation sécurisé et adapté au patient dans la limite du périmètre de sa fonction au sein d'une équipe multidisciplinaire.
> Appréhender le cadre réglementaire, éthique, juridique en lien avec la télémédecine et la téléconsultation.
> Identifier les différentes étapes d'une téléconsultation et les modalités techniques (conditions et matériels) nécessaires à sa réalisation.
> Proposer des outils d'accompagnement dans l'acte de téléconsultation en cohérence avec les recommandations de l'HAS.
> Communiquer de manière adaptée et rassurante envers le patient durant les phases pré- consultation, consultation et post-consultation.

Modalités pédagogiques

> *Test de positionnement.*
> *Apports didactiques.*
> *Diaporama.*
> *Études de cas.*
> *Analyses de pratiques professionnelles.*
> *Exercices pratiques et simulations.*

Programme

JOUR 1

> Historique et définitions de la télémédecine, des enjeux de la téléconsultation.
> Principes éthiques et déontologiques.
> Cadre juridique et réglementaire.
> Les enjeux territoriaux en termes d'organisation des soins.
> La faisabilité et les modèles d'application de la téléconsultation.
> L'information du patient et le recueil de son consentement en amont.
> Les modalités de mise en œuvre et étapes de la téléconsultation.
> L'examen clinique mené à distance.
> L'utilisation des équipements, logiciels et applications sécurisés.
> Coûts, financement et modèles financiers.
> Les impacts de la téléconsultation sur les pratiques professionnelles.
> La prévention et le traitement des Évènements indésirables.
> Témoignage d'un directeur d'hôpital ayant mis en place la téléconsultation dans son établissement.

JOUR 2

> Les responsabilités engagées dans les actes de téléconsultation.
> La contractualisation des engagements avec les différents partenaires : établissement, prestataires techniques.
> La place des professionnels médicaux, paramédicaux et non médicaux.
> Les attentes et besoins des différents acteurs.
> L'évaluation d'une action de téléconsultation.
> La posture professionnelle auprès des patients et de sécurité dans la réalisation des actes.
> Le besoin d'appropriation de l'outil de la part du patient.
> L'écoute active et la relation d'aide : applications dans le cadre de la téléconsultation.
> Le suivi post-consultation.
> Démonstration en situation réelle de séances de téléconsultation.

1.12

Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé

Module 1 – Vaccination : un enjeu majeur de prévention en santé publique

Public
Tout professionnel hospitalier y compris professionnel médical en contact récurrent et rapproché avec les patients

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée
7 heures

Lieu et dates
Les 18 janvier 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Cette action de formation se décompose en deux modules :
> Module 1 : « Vaccination : un enjeu majeur de prévention en santé publique »
> Module 2 : « Les fondamentaux de la vaccination »

Le professionnel de santé est un acteur majeur dans la promotion de la vaccination, il s'agit en effet souvent de la personne de premier recours face à un usager et par conséquent son interlocuteur privilégié.
Aussi, pour ces professionnels, la maîtrise des bases de la science de la vaccination va permettre à la fois de renforcer leur adhésion à la vaccination et donc d'accroître leur couverture vaccinale mais aussi de diffuser des messages auprès des usagers afin de permettre à ces derniers de retrouver la confiance en la vaccination et d'être à même de prendre une décision éclairée.

Objectifs

Objectif général
Contribuer à rompre la chaîne de transmission des maladies infectieuses à prévention vaccinale.

Objectifs spécifiques
> Identifier la vaccination comme élément majeur de santé publique.
> Utiliser les sources d'informations officielles et validées par les autorités sanitaires.
> Se référer au calendrier de vaccination.
> Identifier le bénéfice/risque de la vaccination.
> Expliquer le principe de protection par l'immunisation et l'immunité de groupe.
> Décoder les fausses informations et rumeurs.

Programme

> Identification de la vaccination comme élément majeur de santé publique.
> Principe d'immunisation et d'immunité de groupe.
> Les maladies infectieuses évitables par les vaccins.
> Identification du bénéfice/risque de la vaccination.
> Obligations vaccinales et conséquences en cas de refus.
> Définitions, enjeux, principes et mise en œuvre du calendrier des vaccinations.
> Enjeux spécifiques de la vaccination des professionnels travaillant dans un milieu de soins/leurs rôles auprès des usagers.
> Les ressources documentaires à utiliser.
> Le décodage des fausses rumeurs et la promotion de la vaccination.

1.12

Public
Tout personnel médical et paramédical

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 18 janvier 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Cette action de formation se décompose en deux modules :
> Module 1 : « Vaccination : un enjeu majeur de prévention en santé publique »
> Module 2 : « Les fondamentaux de la vaccination »

Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé

Module 2 – Les fondamentaux de la vaccination

Le professionnel de santé est un acteur majeur dans la promotion de la vaccination, il s'agit en effet souvent de la personne de premier recours face à un usager et par conséquent son interlocuteur privilégié.
Aussi, pour ces professionnels, la maîtrise des bases de la science de la vaccination va permettre à la fois de renforcer leur adhésion à la vaccination et donc d'accroître leur couverture vaccinale mais aussi de diffuser des messages auprès des usagers afin de permettre à ces derniers de retrouver la confiance en la vaccination et d'être à même de prendre une décision éclairée.

Objectifs

Objectif général
Contribuer à rompre la chaîne de transmission des maladies infectieuses à prévention vaccinale.

Objectifs spécifiques
> Maîtriser les éléments caractéristiques de la vaccination : bases immunologiques, bases juridiques, données épidémiologiques (maladies à prévention vaccinale, organisation et acteurs institutionnels).
> Maîtriser les éléments de pharmacovigilance et juridique (responsabilités et vaccins).
> Définir le parcours vaccinal, l'offre de vaccination et les compétences vaccinales des professionnels.
> Utiliser le calendrier de vaccination.
> Identifier les cas de recours aux spécialistes.
> Inciter les usagers à se faire vacciner (entretien motivationnel, réponse aux questions).
> Collaborer à la promotion de la vaccination au sein de son service ou réseau professionnel.

Programme

JOUR 1
> Les éléments caractéristiques de la vaccination : bases immunologiques, épidémiologiques.
> Les impacts en santé publique.
> La politique vaccinale.
> Les obligations vaccinales.
> Les éléments de pharmacovigilance.
> Les éléments de responsabilité juridique dans le champ de la vaccination.
> Les maladies à prévention vaccinale.

JOUR 2
> Définitions du parcours vaccinal, l'offre de vaccination et présentation des compétences vaccinales des différents professionnels.
> Le calendrier des vaccinations.
> Identification des cas de recours aux spécialistes.
> La vaccination des professionnels de santé.
> Inciter les usagers à se faire vacciner (informer, expliquer, mener des entretiens motivationnels).
> Collaborer à la promotion de la vaccination au sein de son service ou réseau professionnel.
> Les ressources disponibles en matière d'information du public et des professionnels de santé.

1.13

Mobiliser l'humour en situation professionnelle

Public
Tout professionnel en relation avec le patient

Organisé par
NONAKA CONSEIL

Durée
21 heures

Lieu et dates
Du 25 au 27 avril 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

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 » ! L'objectif de cette formation n'est pas de devenir clown, mais bien d'intégrer l'humour aux pratiques soignantes.

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

JOUR 1

> 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.

JOUR 2

> 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.

JOUR 3

> S'appuyer pour rebondir : rôle et importance des interactions.
> La juste distance où 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.

1.14

Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge

Public
IDE, cadres de santé, psychologues exerçant en psychiatrie et pédopsychiatrie ; personnel médical ; professionnels exerçant en service d'accueil et de traitement des urgences, médecine légale et gynécologie obstétrique

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 14 et 15 mars 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

Les violences subies (violences familiales, sexuelles, attentats, etc.) ont de multiples conséquences sur la santé psychique et physique des individus. Les troubles qu'elles engendrent, regroupés sous le terme de « psychotraumatisme », imposent une prise en charge pluridisciplinaire et globale (psychologique et somatique).
Face à une demande de soins qui ne cesse d'augmenter, la formation des professionnels de santé mentale aux spécificités de cette prise en charge est une nécessité.

Objectifs

> Appréhender la réalité des violences et de leurs conséquences (sanitaires, juridiques, sociales).
> Dépister les troubles psychotraumatiques pour pouvoir identifier les victimes.
> Évaluer le psychotraumatisme, les comorbidités psychiatriques et somatiques et les besoins des victimes.
> Définir les modalités thérapeutiques spécifiques du psychotraumatisme.
> Mobiliser une équipe pluridisciplinaire autour des victimes.
> Maîtriser les notions juridiques autour des victimes et les obligations légales des professionnels.
> Identifier les structures adaptées à la prise en charge pour orienter les victimes.

Programme

JOUR 1

> Les conséquences des violences et les risques d'une réponse médicale et soignante non adéquate.
> Le psychotraumatisme : bases et différents types de stress post-traumatiques.
> Les signes d'alerte et d'identification des victimes.
> L'évaluation des troubles et symptômes.
> L'identification et le repérage des comorbidités.
> Le repérage par la stratégie de questionnement.

JOUR 2

> Les techniques de communication et de posture pour la prise en charge.
> La prise en charge : les soins immédiats/ les soins post-immédiats.
> L'identification des acteurs et de leurs rôles.
> Les aspects médico-légaux.
> Les structures adaptées aux victimes.
> Focus sur le traumatisme des soignants.

Modalités pédagogiques
Apports théoriques, études de cas, ateliers, présentations d'outils et remise d'une boîte à outils individuelle.

1.15

Public
Tous professionnels des EHPAD et USLD

Organisé par
AFAR

Durée
21 heures

Lieu et dates
Les 17 et 18 mars 2022
29 avril 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

Prise en charge non-médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ou USLD : la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées

Dans un contexte propice au déremboursement des médicaments utilisés pour traiter la maladie d'Alzheimer, l'intérêt pour les thérapies non-médicamenteuses se renforce. Une enquête menée en 2014 montre que 94 % des établissements accueillant des personnes atteintes par cette pathologie déclarent mettre en œuvre ce type de thérapies, sans que les professionnels soient obligatoirement formés.

Objectifs

> S'approprier le cadre réglementaire.
> Identifier les modes de communication adaptés pour diminuer le risque de survenue de troubles du comportement.
> Cerner les besoins pour les satisfaire et repérer les symptômes.
> Adapter la relation dans l'aide aux actes de la vie quotidienne pour être perçu comme bien traitant.
> Ajuster la relation d'aide aux situations de violence, de refus, aux demandes excessives, aux paroles suicidaires et délirantes.
> Proposer des interventions psycho-sociales adaptées au projet de vie personnalisé.
> Acquérir des moyens pour transformer les activités quotidiennes en activités récréatives.

Programme

JOUR 1

L'HAS, les risques, l'enjeu humain, les piliers, les besoins et l'aide au quotidien

> Le cadre et les enjeux de la relation d'aide en psychogériatrie.
> La prévention des troubles par une communication utilisant la confiance en soi, la communication.
> La relation.
> Les besoins et les symptômes d'une détresse psychologique.

JOUR 2

Répondre de manière adaptée à chaque type de trouble comportemental

> Les troubles du comportement qui épuisent les professionnels.
> L'acceptation des refus et la capacité à partir pour mieux revenir et négocier.
> La capacité à entendre des paroles suicidaires et délirantes.

JOUR 3

Les interventions psycho-sociales, les médiations et les activités pour apaiser les résidents violents et sortir de l'apathie les résidents en retrait

> Le contexte des interventions psychosociales, pourquoi et pour qui ?
> Les interventions accompagnant l'aide dans les actes quotidiens et les interventions artistiques.
> Les interventions facilitant les réminiscences, les émotions et les plaisirs sensoriels.

Modalités pédagogiques

Pédagogie inversée selon Montessori, méthode HAS de la simulation en santé (filmée ou non), mises en situation, mobilisation de plusieurs supports (films, fiches pédagogiques, évaluation de la progression des acquis par le biais de QCM).

1.16

Public
Aides-soignants, infirmiers

Organisé par
En cours de consultation

Durée
10 heures

Troubles du comportement de la personne âgée [Serious Game]

Le vieillissement de la population entraîne une prise en charge spécifique, souvent liée à des pathologies relatives à la démence. Ces dernières nécessitent de la part des professionnels une adaptation des comportements et une bonne compréhension des symptômes des patients pris en charge. Cette action s'inscrit dans le projet régional de formations digitales « Prodig ». Elle se réalise en e-learning (formation en ligne) et s'organise au sein des services. Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans le projet. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.
Un accompagnement spécifique pour son déploiement est nécessaire :
> réunion de cadrage avec les différents acteurs ;
> diagnostic technique ;
> lancement et réalisation des formations.

Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de la délégation régionale.

Objectifs

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

Programme

La formation se présente sous forme de Serious Game.
Ce format pédagogique ludique et immersif est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer et ainsi, de les préparer à des cas réels. L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience.

La formation dure environ 10 heures. Elle se compose de 38 modules de 15 minutes, chacun mettant le stagiaire face à des situations où il doit apprendre à gérer et réagir face à des troubles du comportement des personnes âgées.

Chaque module se décompose comme suit :
> présentation de la situation clinique (avec description du symptôme) ;
> un débrief explicatif de la situation qui a été abordée avec un apport de connaissances ;
> à la fin de chaque module : un quiz d'auto-évaluation ; un PDF final qui synthétise l'ensemble des « bonnes pratiques » mis à disposition.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » de la formation via le lien suivant : https://www.youtube.com/watch?v=sFFMnG_LIcM

1.17

La communication non-verbale

Public
L'ensemble des personnels soignants des établissements de santé

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCE

Durée
21 heures

Lieu et dates
Les 10 et 11 mars 2022
5 avril 2022
Marseille
Délégation régionale

La loi n° 2002-303 du 4 mars 2020 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé indique que : « aucun acte médical ni aucun traitement ne peut être pratiqué sans le consentement libre et éclairé de la personne et ce consentement peut être retiré à tout moment ».
La communication autour du soin est un élément central qui peut générer autant de satisfaction que d'insatisfaction auprès des usagers. Les soignants sont conscients que la communication avec le patient, et plus particulièrement avec les patients non-communicants, peut être altérée. Aussi, leurs compétences dans ce domaine doivent être développées pour satisfaire une meilleure prise en soins et éviter des sources de stress. Pour entrer en interaction avec un patient non-communicant, il est nécessaire que les personnels soignants puissent comprendre rapidement son mode de communication. Mais ils doivent également se faire comprendre afin de lui transmettre toutes les informations dont celles nécessaires à ses soins, comme prévu par la réglementation française.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1
> Les fondements de la communication.
> Comprendre la place de la communication non-verbale dans la relation d'aide.
> Les situations d'altération communicationnelle au cœur des soins.
> Exemples de situations rencontrées et recherches de pistes possibles en réponse, en lien avec les recommandations de bonnes pratiques et le cadre réglementaire.

JOUR 2
> Hypothèses sur le « monde » des patients non-communicants : en termes d'émotions, d'angoisses, de fragilité, de rapport avec le temps, les soins, etc.
> Les méthodes et aides techniques pour communiquer non-verbalement.
> Savoir lire les messages non-verbaux, savoir y répondre.
> Le toucher relationnel et ses représentations : caractéristiques, intérêts, limites.
> Présentation du travail d'intersession.

JOUR 3
> Retour sur le travail d'intersession.
> Analyse en groupes de cas concrets et mises en situations.
> L'importance du travail en équipe auprès des patients non-communicants.
> Présentation des outils utilisés et/ou créés durant l'intersession.
> Élaboration du plan d'action d'amélioration.
> Bilan de la formation.

1.18

Public
IDE

Organisé par
en interne

Durée
1 heure

Mission Zéro risque
[Serious Game]

Cette action s'inscrit dans le projet régional de formations digitales « Prodig ». Elle se réalise en e-learning (formation en ligne) et s'organise au sein des services.
Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans le projet. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.

Un accompagnement spécifique pour son déploiement est nécessaire :
> réunion de cadrage avec les différents acteurs ;
> diagnostic technique ;
> lancement et réalisation des formations.
Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de la délégation régionale.

Objectifs

Le champ des risques à l'hôpital est vaste, c'est pourquoi il est devenu indispensable que les établissements de santé appréhende leur gestion de manière globale et coordonnée avec une nécessaire implication des acteurs.
Cette formation vise à :
> sensibiliser sur les erreurs à absolument éviter (« Never Events ») en matière d'identito-vigilance, de prise en charge médicamenteuse et de risques infectieux ;
> identifier les enjeux et risques autour des erreurs de soin (lien avec les Évènements indésirables graves) ;
> éviter les erreurs de soins.

Programme

La formation se présente sous forme de Serious Game.
Ce format pédagogique, ludique et immersif, est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer et ainsi, de les préparer à des cas réels. L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience.
La durée globale du jeu est 30 minutes.

Trois niveaux de risques seront abordés :
> identito-vigilance ;
> risques infectieux ;
> iatrogénie médicamenteuse.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » via le lien suivant :
https://youtu.be/cpt1tv-TvTk

1.19

Soins sans consentement [Serious Game]

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

Organisé par
En interne

Durée
8 heures

Cette action s'inscrit dans le projet régional de formations digitales « Prodig ». Elle se réalise en e-learning (formation en ligne) et s'organise au sein des services.

L'Anfh met à disposition une plateforme d'apprentissage en ligne et vous accompagne dans sa prise en main.

Objectifs

Depuis la loi du 5 juillet 2011 relative aux droits et à la protection des personnes faisant l'objet de soins psychiatriques, et celle du 27 septembre 2013, le juge intervient systématiquement au sein des établissements psychiatriques pour contrôler la régularité et le bien fondé des mesures d'hospitalisation complète prises sans le consentement du patient.
Ainsi, cette formation vise à :

> maîtriser l'ensemble des dispositions relatives à l'hospitalisation sous contrainte et échanger autour des questions éthiques et déontologiques liées ;

> savoir utiliser la procédure SSC dans l'intérêt du patient et dans le respect de la réglementation.

Programme

La formation se présente sous forme de Serious Game.
Ce format pédagogique, ludique et immersif, est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer et ainsi, de les préparer à des cas réels. L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience.
La formation dure environ 8 heures. Elle se divise en épisodes, correspondant aux étapes des soins sans consentement : les apprenants sont amenés à résoudre des cas cliniques (effectuer des choix, donner son opinion). À cet effet, ils disposent de ressources documentaires (sur la législation par exemple), ainsi que de recommandations de bonnes pratiques et d'avis d'experts.
Le Serious Game alterne ainsi apports théoriques (1/4) et mises en situation (3/4).

À l'issue de la formation, l'apprenant peut télécharger l'ensemble des éléments réglementaires associés aux différents contenus abordés et avoir ainsi une synthèse des points-clés.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » de la formation via le lien suivant : https://www.youtube.com/watch?v=byHdInG7AYo

1.20

Public
Tout personnel médical, paramédical, social

Organisé par
GRIEPS

Durée
21 heures

Lieu et dates
Les 19 et 20 mai 2022
13 juin 2022
Marseille
Délégation régionale

Précarité et rupture des parcours de soins

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

Objectifs

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

Programme

En amont, webinaire : parcours de soins coordonnés, de quoi s'agit-il ?
> Appréhender ce que sont les parcours.
> Identifier les freins à la constitution des parcours.
> Cerner les différentes modalités de travail dans le cadre d'un parcours de soins.

JOUR 1
La précarité, de quoi parlons-nous ?
> Appréhender ce qu'est la précarité.
> Identifier les facteurs et déterminants de précarité.
> Mesurer les effets de la précarité.

JOUR 2
Les démarches de prise en soins des situations de précarité
> Caractériser les effets de la précarité sur la santé et la santé mentale.
> Proposer une démarche de prise en soins adaptée à la situation de précarité.
> Appréhender le cœur de la démarche de soins.

Travail intersession
> Décrire une situation de soins : de l'accueil au suivi en individuel.
> Analyser la situation selon la matrice force/faiblesse/opportunité/menace.

JOUR 3
Élaboration d'un parcours de soins coordonnés
> Identifier les acteurs de la prise en soins des personnes en situation de précarité.
> Améliorer ses pratiques de prise en soins.

Suivi post-formation :
> Accompagnement du suivi du plan d'action.

Modalités pédagogiques
> *Élaboration carte mentale.*
> *Apports théoriques et conceptuels.*
> *Travaux de groupe.*
> *Analyse de données.*
> *Lecture de tableaux cliniques.*
> *Analyse de situations.*
> *Exercices de simulation.*
> *Expérimentation d'une mise en œuvre d'une démarche de soins coordonnés.*

1.21

Accompagner les aidants

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

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée
14 heures

Lieu et dates
25 mai 2022
16 juin 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Financement sur Fonds mutualisés nationaux pour les médecins

Le nombre d'aidants d'un proche fragilisé par une maladie chronique, le handicap, la précarité ou l'âge n'a cessé de croître au cours de ces dernières années et la France en compte entre 8 et 11 millions. Les associations et sites dédiés aux proches aidants se sont progressivement multipliés et depuis 2010, une journée nationale leur est consacrée. La concertation « Grand âge et autonomie » lancée en octobre 2018 leur a consacré un atelier de réflexion spécifique aboutissant notamment à la recommandation de renforcer le repérage des fragilités des aidants, leur orientation et leur prise en charge par les professionnels de santé et médico-sociaux. En particulier, la formation des professionnels, initiale ou continue, est un des axes soutenus en ce sens.

Objectifs

> Définir les rôles et les caractéristiques du proche aidant.
> Identifier les comorbidités liées au rôle d'aidant.
> Repérer les facteurs de risques et les signaux d'alertes de souffrance et d'épuisement de l'aidant en utilisant le cas échéant les outils adaptés.
> Proposer les dispositifs d'aides aux aidants et d'accompagnement de la personne aidée disponible sur le territoire.
> Sensibiliser l'aidant à la promotion de sa santé.

Programme

JOUR 1

> Qui est l'aidant ?
> Les besoins et attentes des aidants.
> Les modalités de collaboration entre professionnels, personne vulnérable et aidants.
> Quelles actions possibles au sein des structures représentées ?
> Identification des comorbidités liées au rôle d'aidant.
> Présentation du travail d'intersession.

JOUR 2

> Retour sur le travail d'intersession.
> Les frustrations de l'aidant.
> Les situations à risques et les signes avant-coureurs.
> De la demande implicite à la souffrance explicite.
> L'importance de l'orientation vers des formes de soutien : les enjeux du travail en réseau.
> La sensibilisation de l'aidant à la promotion de sa santé.

Modalités pédagogiques

> *Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement :*
- quiz de connaissances ;
- apports didactiques ;
- diaporama ;
- études de cas ;
- exercices pratiques.

1.22

Public
Tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées et personnes dépendantes

Organisé par
pour les départements 04 et 05 : Greta Alpes Provence
pour les départements 13 et 84 : Actemos

Durée
217 heures

Lieu et dates
Du 29 mars 2022 au 09 février 2023
Avignon Résidence maison Paisible, 1440 chemin du Lavarin, 84 000 Avignon

Certificat Agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et personnes dépendantes (AAPAPD)

Les professionnels de santé sont de plus en plus confrontés à une population vieillissante et dépendante, nécessitant des prises en charge spécifiques et adaptées. Le rôle de « l'agent d'accompagnement » s'exerce sur le champ de la prise en soins de la personne âgée en institution (accueil, animation, relations, repas, maintien de l'autonomie., etc.) et sur le volet lié au maintien de la qualité de vie et de l'environnement du patient (entretien des locaux, du matériel, du linge, etc.).

Ce certificat est enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (niveau 3).
Son obtention dépend de la validation de 9 unités de compétences, sanctionnées par des évaluations écrites, des mises en situations professionnelles et par la soutenance d'un rapport d'activités.
Un jury de validation, composé de professionnels, statue en fin de parcours sur l'octroie du certificat.

Objectifs

> Connaître le rôle et la place de l'agent d'accompagnement dans le fonctionnement de l'institution.
> S'approprier des connaissances en physiologie, psychopathologie, situations de handicap et psychogériatrie afin d'adapter sa prise en soins.
> Acquérir les techniques et postures pour limiter les risques liés à la manutention.
> Accompagner les résidents dans les gestes de la vie quotidienne.
> Adapter les produits et le matériel d'entretien en respectant la démarche qualité, les règles d'hygiène et les consignes de sécurité associées.
> Optimiser la fonction linge.
> Mettre en place des activités adaptées en lien avec le projet de vie de la structure.
> Savoir adapter sa prise en soins dans des situations d'accompagnement en fin de vie.

Programme

La formation se compose de plusieurs modules.
Un test de positionnement est réalisé par chaque agent en amont de la formation, afin de déterminer un allègement éventuel de modules en fonction des résultats obtenus.
Pour connaître le détail du programme, les conditions d'accès et le déroulement précis de la formation, merci de vous rapprocher de la personne référente en délégation (*cf.* rubrique « contact »).

1.24

Certificat d'aptitude aux fonctions d'Assistant de soins en gérontologie (ASG)

Public
Aides-soignants, aides médicaux psychologiques

Organisé par
PERFORMANCE

Durée
140 heures

Lieu et dates
Du 21 au 24 février 2022
Du 15 au 18 mars 2022
Les 4 et 5 avril 2022
Du 25 au 27 avril 2022
Du 18 au 20 mai 2022
Les 8 et 9 juin 2022
Les 27 et 28 juillet 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Demander le programme complet à la conseillère en charge de cette formation.

Depuis plusieurs années, l'Anfh accompagne les établissements à la professionnalisation de leurs personnels travaillant auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer (et/ou maladies apparentées) en leur proposant le certificat d'aptitude aux fonctions d'ASG. Il permet aux professionnels exerçant ce type de fonctions dans les SSIAD, SPASAD, GCSMS, PASA, et SSR de mettre à jour leurs connaissances et de se perfectionner. Cette certification permet pour les agents qui exercent dans les structures mentionnées d'obtenir une prime, source de reconnaissance professionnelle et salariale.

Objectifs

> 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 avec les psychomotriciens, ergothérapeutes et les psychologues.
> Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé.
> Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.

Programme

Cette formation se déroule sur 20 jours et s'articule autour de 5 modules

> Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne (35 heures).
> Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie (21 heures).
> Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues (28 heures).
> Réaliser les soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées (28 heures).

Pour obtenir plus d'informations ou le programme détaillé de la formation, rapprochez-vous de la personne référente en délégation (*cf.* rubrique « contact »).

1.25

Public
Tout agent hospitalier, soignants ou non-soignants

Organisé par
GROUPEMENT
UNAFAM
SMF
INFIPP

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 10 et 11 mars 2022
Marseille
Délégation régionale

Les Premiers secours en santé mentale (PSSM) : devenez secouriste en santé mentale

Devenez secouriste en santé mentale !
Les Premiers secours en santé mentale (PSSM) sont l'équivalent en santé mentale des gestes de premiers secours physiques traditionnels. Ils constituent l'aide qui peut être apportée par toute personne non spécialiste à quelqu'un qui développe un problème de santé mentale, connaît l'aggravation d'un état ou une crise liée à un problème de santé mentale. Les premeirs secours sont nécessaires jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée, ou jusqu'à ce que la crise soit résolue.
Ce programme citoyen est ouvert à tous, soignants et non-soignants.

Objectifs

> Acquérir des connaissances concernant les troubles et les crises en santé mentale.
> Maîtriser un plan d'action.
> Développer des compétences relationnelles.
> Informer, renseigner sur les ressources disponibles.
> Apporter un soutien initial aux personnes présentant des troubles en santé mentale.

Programme

JOUR 1

Troubles psychiques
> Définition et état des lieux.
> Interventions.

Premiers secours en santé mentale
> Pourquoi PSSM ?
> Plan d'action.

Dépression
> Signes et symptômes.
> Interventions.

Plan d'action PSSM pour la dépression
> Pensées et intentions suicidaires.
> Dépression.

Troubles anxieux
> Signes et symptômes.
> Interventions.

JOUR 2

Plan d'action PSSM pour les troubles anxieux
> Attaques de panique.
> Après un événement traumatique.
> Troubles anxieux.

Troubles psychotiques
> Signes et symptômes.
> Interventions.

Plan d'action PSSM pour les troubles psychotiques
> Crise psychotique sévère.
> Troubles psychotiques.

Troubles liés à l'utilisation de substances
> Signes et symptômes.
> Interventions.

Plan d'action PSSM pour les troubles liés à l'utilisation de substances
> Intoxication à la substance.
> Conduites agressives.
> Urgences médicales.
> Trouble lié à l'utilisation de substances.

Modalités pédagogiques
Apports théoriques, exercices, études de cas, mises en situation, analyse de vidéos.

1.26

Changer le regard sur la personne âgée hospitalisée

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

Organisé par
GRIEPS

Durée
21 heures

Lieu et dates
Les 7 et 8 avril 2022
16 mai 2022
Marseille
Délégation régionale

La formation des professionnels à la prise en soins des personnes âgées à l'hôpital constitue un vecteur indispensable pour la transformation des pratiques et des organisations. Il convient d'adopter une approche adaptée à la personne âgée hospitalisée dans le cadre d'un parcours de santé coordonné et optimisé.

Objectifs

> Appréhender les effets physiques et psychologiques du vieillissement physiologique.
> Repérer la personne âgée fragile.
> Adopter une approche appropriée de la personne présentant des troubles neurocognitifs.
> Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation.
> Évaluer et prendre en charge la douleur du sujet âgé.
> Renforcer sa posture bientraitante dans la prise en soins.
> Optimiser le parcours intra-hospitalier en fonction de la fragilité de la personne âgée.
> Mobiliser l'expertise gériatrique.
> Identifier précocement les besoins et les attentes de la personne âgée et des aidants.

Programme

JOUR 1

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

JOUR 2

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

Intersession : analyse de cas et du processus de prise en charge.

JOUR 3

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

Modalités pédagogiques

> *Test de positionnement.*
> *Création d'une cartographie type poster.*
> *Méthode du blason.*
> *Apports théoriques.*
> *Simulation des effets du vieillissement.*
> *Vidéo.*
> *Outils d'évaluation.*
> *Mise en pratique du NPI-ES.*
> *Analyse des pratiques/ analyse réflexive.*
> *Jeux de rôles.*
> *Étude de cas clinique.*

2. Stratégie et organisation

2.01

Les organisations hospitalières et les liens entre les différents acteurs et les services financiers

Public
Agents administratifs des services Finances et Comptabilité

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Lieu et dates
Dates à définir
Marseille
Délégation régionale

La tarification à l'activité (T2A), l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) et la certification des comptes sont des éléments forts, introduits par les réformes que connaissent les établissements de santé. Ils font peser de lourdes exigences sur les services Finances et Comptabilité et imposent donc une acculturation et une professionnalisation accrue des agents.

Objectifs

> Comprendre l'origine de la création des structures de soins dans le système de santé.
> Connaître les différents financeurs.
> Connaître l'évolution des modes de financement des EPS.
> Comprendre les interactions entre les différents intervenants d'un EPS.

Programme

L'évolution des modes de financement des EPS

> Une nouvelle logique financière en établissement de santé : l'adaptation des moyens à l'activité.
> La tarification à l'activité et son impact sur les attendus vis-à-vis des établissements de santé.
> La T2A en pratique : recueil de l'information nécessaire, travail du DIM, déclaration d'activité et remboursement, contrôles par la Sécurité sociale.
> La notion de GHS, de dotation : comprendre les principales sources de financement des établissements de santé.
> La bonne utilisation des dotations : l'adaptation des moyens à l'activité.

L'organisation des EPS

> La singularité de la séparation des fonctions entre l'ordonnateur, le comptable et les régies.
> Les relations entre la direction et les pôles.
> Les relations entre le DIM, la DAF, la trésorerie et les autres directions fonctionnelles.
> Le calendrier budgétaire et l'indispensable respect des échéances spécifiques induites par la réglementation.

Modalités pédagogiques

Pédagogie participative fondée sur une alternance d'apports cognitifs et méthodologiques, de moments d'échanges, de travaux de groupes, de synthèses.

2.02

Public
Tout public

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Durée
21 heures

Lieu et dates
Du 21 au 23 mars 2022
Marseille
Délégation régionale

Initiation à la méditation en pleine conscience (Déméter)

Dans le contexte actuel de sollicitations multiples, nous constatons une forte accélération de nos rythmes de vie, une saturation d'informations. C'est une course effrénée dans laquelle nous sommes engagés avec une sur-réactivité, un oubli de soi, un stress prolongé pouvant conduire à un épuisement professionnel. La « pleine conscience », internationalement reconnue par la communauté scientifique pour son efficacité sur le bien-être physique et émotionnel, invite à vivre pleinement l'instant présent. Elle offre de nouvelles perspectives et propose des outils utilisables au quotidien, dans sa vie personnelle et professionnelle, pour gérer ses émotions, réduire le stress et prévenir le burn-out. S'initier à la méditation de pleine conscience permet de prendre du recul face aux situations rencontrées et de mieux réguler son stress afin de réagir de façon positive et adaptée en contexte professionnel.

Objectifs

> Comprendre les fondements de la méditation de pleine conscience, son intérêt et ses bienfaits.
> Prendre conscience de son état émotionnel et repérer les facteurs d'épuisement professionnel.
> S'approprier des outils pour la pratique de la méditation en pleine conscience et les intégrer au quotidien pour prévenir, accompagner et réduire l'épuisement professionnel.

Programme

JOUR 1

Partage d'un socle commun de connaissances

> Anxiété, stress, épuisement professionnel : définition et distinction ; spécificités pour les professionnels de santé.
> La méditation de pleine conscience : définition, application et intérêt en prévention et accompagnement du stress et de l'épuisement professionnel.
> Prendre conscience de ses pensées, ses émotions, ses sensations physiques : passer du mode « réaction » au mode « réponse consciente ».

JOUR 2

Vivre l'instant présent

> Le mode « Faire » en pilotage automatique ; le mode « Être » dans l'instant présent.
> Les pratiques formelles de la méditation de PC : comprendre, expérimenter.
> Les pratiques informelles de la méditation de PC.
> Les outils d'auto-observation.

JOUR 3

La méditation de pleine conscience dans le travail au quotidien

> Commencer sa journée.
> Travailler dans l'attention consciente.
> Pratiquer avec tous ses sens.
> Se ressourcer, prendre soin de soi.
> Finir sa journée.
> Préparer son sommeil.
> Vivre pleinement ses journées de repos.
> Gérer ses freins.
> Asseoir sa pratique pour aller plus loin.

Modalités pédagogiques

> *Apports didactiques et conceptuels.*
> *Approche expérientielle avec méditations guidées et dialogue exploratoire.*
> *Échanges.*
> *Exercices en sous-groupes.*
> *Lecture commentée de textes et de vidéos.*
> *Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.*
> *Axes de développement.*

2.03

Public
Tout public

Organisé par
PLÉNITUDES

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 31 mars
et 1er avril 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Format : distanciel
ou présentiel

Initiation à la méditation en pleine conscience (Plénitudes)

Pour pouvoir prendre soin des autres, il faut d'abord prendre soin de soi. Travailler en milieu hospitalier aujourd'hui en France est un défi quotidien, tant pour le corps que pour le mental : les deux sont soumis au stress, parfois jusqu'à l'épuisement.
Prendre soin de soi, en tant que personnel hospitalier, est une nécessité pour préserver sa propre santé mentale et physique et pour être capable de garder un certain recul face aux situations quotidiennes.

En France, la HAS (Haute autorité de santé) a reconnu que la méditation en pleine conscience est un moyen pour agir sur la santé mentale et le stress des personnels de la Fonction publique hospitalière.
Méditer, c'est au-delà de simplement s'asseoir ou de faire une pause, c'est (ré)apprendre à se connecter à soi, aux autres, au présent, pour pouvoir mieux le vivre et augmenter son bien-être, et cela s'apprend ou se (ré)apprend.

Objectifs

> Repérer les facteurs d'épuisement professionnel.
> Prendre conscience de son état émotionnel.
> Comprendre les fondements de la méditation en pleine conscience, son intérêt et ses bienfaits.
> Apprendre à pratiquer la méditation de pleine conscience pour améliorer son bien-être, gagner en paix d'esprit et en enthousiasme.
> S'approprier des outils pour pratiquer au quotidien.

Programme

JOUR 1

> Découvrir comment la méditation de pleine conscience fonctionne, impacte notre état émotionnel et peut nous aider à nous sentir mieux au quotidien.
> Comprendre ce qu'est la méditation de pleine conscience et comment l'intégrer dans un cadre de travail.
> L'épuisement professionnel, le définir, le comprendre, le reconnaître.
> Prendre conscience de son état émotionnel et de son impact sur nos actions et nos relations.
> Le corps, première porte d'entrée pour pratiquer la pleine conscience au quotidien.
> La respiration, au cœur de la pratique de la pleine conscience, est un outil d'autorégulation naturel.

JOUR 2

> Apprendre à pratiquer, expérimenter et utiliser la pleine conscience, concrètement.
> Les sensations et l'attention : comprendre les mécanismes de l'attention et leurs impacts sur l'épuisement.
> Les pensées, omniprésentes et souvent sources de souffrance.
> Apprendre à apprivoiser ses pensées et à gagner en paix d'esprit en utilisant la pleine conscience.
> Les émotions nous dépassent souvent.
> Pratiquer la pleine conscience, pour savoir les reconnaître, les accepter et ne plus nous laisser submerger, emporter par elles.
> Intégrer la pleine conscience et la pratiquer dans son quotidien, en prenant en compte l'expérience de l'instant dans sa globalité et où que nous soyons.

Modalités pédagogiques

> *Temps d'apprentissage collectif.*
> *Exercices individuels.*
> *Échanges en sous-groupe et en groupe entier.*
> *Pratiques de méditation formelle assise (aucun matériel n'est nécessaire) et informelle.*
> *Réalisation de fiches mémo.*
> *Espace d'approfondissement en ligne en accès libre pour les stagiaires (vidéos, audios, exercices, etc.)*

2.04

Coopérations et complémentarités territoriales

Public
Filières soignante et éducative, administrative, médico-technique et technique et personnels médicaux de tout établissement de la Fonction publique hospitalière ; membres des Instances d'établissement ; pour le bon déroulement de la formation, la session s'adresse en priorité à des professionnels amenés, dans le cadre de leurs fonctions, à initier, conduire, ou participer à la mise en œuvre de démarches de coopération sanitaire à l'échelle du territoire

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Lieu et dates
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

La loi HPST (Hôpitaux patients, santé et territoire) de 2009 et la loi Santé de 2016 ont bouleversé l'organisation du système de santé. Elles impactent notamment le domaine de la coopération sanitaire, aussi bien en déterminant de nouvelles stratégies de complémentarité des acteurs de santé qu'en développant les outils au service de ces coopérations.
Dans cette optique, il est nécessaire pour les acteurs et professionnels concernés de maîtriser les tenants et aboutissants des coopérations territoriales en santé, leurs contenus et enjeux.

Objectifs

> Appréhender les différentes modalités de coopérations territoriales à partir du cadre législatif et réglementaire issues de la « Stratégie nationale de santé ».
> Mesurer les enjeux sur les organisations.
> Identifier l'impact sur les métiers en lien avec les coopérations et les coordinations.

Programme

JOUR 1

> Le contexte institutionnel de la coopération : typologie des acteurs, pilotage régional (ARS), service public hospitalier et territoires, planification de l'offre de soins, recours à la technique contractuelle.
> Les outils de coopération conventionnelle : enjeux de la coopération sanitaire, panorama des outils de coopération conventionnels et organiques, coopération avec les libéraux, montage de la coopération.
> Exercice pratique et collectif autour d'un projet de coopération sanitaire : groupe de travail autour de la définition des objectifs du partenariat, les enjeux pour chaque acteur, les prérequis pour la réussite du projet, le cadre légal applicable et la sécurisation juridique du partenariat, une ébauche de rédaction.

JOUR 2

> Coopération territoriale et construction des groupements hospitaliers de territoire (GHT) : le contexte de la réforme des GHT, les fondamentaux du GHT (objectifs, acteurs, calendrier, constitution, etc.), le projet médical partagé (notion de filière de soins, impacts sur l'offre de soins et les coopérations territoriales existantes, etc.), gouvernance du GHT, mutualisations, rôle de l'établissement support.
> Exercice pratique et collectif autour de l'impact du GHT : travail de sous-groupe : quels impacts sur l'activité du service ? Quels impacts sur l'évolution de la fonction exercée ? Quelles questions en suspens ? Quelles pistes d'évolution ?

Modalités pédagogiques
Animation participative associant apports théoriques et pratiques, retours d'expérience et illustrations, études de cas, exercices pratiques.

2.05

Module 1
Tous les agents en charge des SI dans le GHT
Module 2
Personnel d'encadrement des SI dans le GHT
Module 3
Personnes en position de conduire des études d'opportunité en matière d'internalisation ou d'externalisation d'activités en lien avec les SI
Module 4
Personnes concernées par la mise en œuvre d'un cadre normatif appliqué aux SI
Module 5
Équipes de direction, directeurs et responsables SI et, plus largement, agents concernés par l'urbanisation des SI
Module 6
Responsables sécurité des SI

Organisé par
CNEH

Durée
Module 1 – 7 heures
Module 2 – 14 heures
Module 3 – 7 heures
Module 4 – 7 heures
Module 5 – 14 heures
Module 6 – 14 heures

Parcours de formation des Services informatiques dans le cadre des GHT

Cette formation propose plusieurs modules sur le thème des systèmes d'information au sein des GHT. Elle se compose de 6 modules :
> un tronc commun (module 1) visant une compréhension commune des enjeux des GHT. Ce module est un prérequis aux modules suivants ;
> quatre modules thématiques destinés à accompagner les agents des SI dans l'exercice de leurs missions ;
> un module spécifique sur le thème de la sécurité des SI et de la protection des données.
Un cadrage préalable entre le GHT, le CNEH et l'Anfh permet de préciser le contexte et la demande du GHT : modules souhaités, nombre de participants, organisation, etc.
Pour connaître le programme détaillé de chacun des modules présentés, merci de vous adresser à la personne référente de votre GHT (*cf.* rubrique « contacts »).

Objectifs

Accompagner et favoriser la mise en œuvre des SI au sein des GHT.

Programme

MODULE 1
Évolution des SI dans le cadre des GHT
> Maîtriser les fondamentaux du GHT : enjeux, contexte réglementaire, fonctions mutualisées, etc.
> Fédérer les équipes pour une compréhension commune des enjeux des GHT.
> Connaître et savoir utiliser les outils officiels (guide méthodologique, outil ID-SI, travaux du CESIGHT, etc.).
> Comprendre les enjeux opérationnels de la mise en œuvre d'un GHT.
> Identifier les axes prioritaires de travail pour la convergence des SI au sein du GHT.

MODULE 2
Conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI
> Comprendre les enjeux du changement.
> Identifier les parties prenantes, les leviers et les freins au changement puis élaborer des stratégies.
> Adopter une méthodologie de conduite du changement adaptée au contexte spécifique du GHT.
> Disposer des outils adaptés à la mise en œuvre de cette conduite du changement.
> Établir un diagnostic de l'existant et des besoins.
> Mobiliser des outils de conduite du changement.

MODULE 3

Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou des prestataires externes dans le cadre des GHT

> Identifier les enjeux du recours à des services externes.
> Évaluer les risques/bénéfices du recours à des services externes.
> Mobiliser et élaborer des outils pour conduire l'étude d'opportunité.
> Définir des indicateurs de suivi et de qualité.

MODULE 4

Auditabilité des SI dans le cadre des GHT

> Identifier le cadre normatif applicable aux SI.
> Identifier les impacts de la convergence des SI.
> Comprendre les interactions des SI avec le programme Hôpital numérique, la certification HAS, la fiabilisation des comptes, etc.
> Réfléchir à la déclinaison opérationnelle des SI au sein du GHT.
> Repérer les impacts sur les différents acteurs au sein du GHT.
> Connaître la méthode et les outils pour mener une démarche d'auditabilité des SI.

MODULE 5

Urbanisation du système d'information convergent (SIC)

> Comprendre le contexte général et les enjeux de l'urbanisation.
> Connaître les principes et les règles de l'urbanisation.
> Élaborer un schéma d'urbanisation des SI dans le cadre d'un GHT.
> Anticiper les problématiques liées à la migration, la dématérialisation, l'ouverture vers l'extérieur, etc.
> Penser l'urbanisation en mode projet.
> Élaborer les outils nécessaires à l'urbanisation.
> Définir un plan d'action adapté au GHT.
> Maîtriser les principes méthodologiques et les outils nécessaires à un projet d'urbanisation.

MODULE 6

Sécurité des SI et protection des données dans le cadre d'un GHT

> Homogénéiser la politique du SI à l'échelle du GHT.
> Connaître l'actualité de la cyber insécurité numérique.
> Appréhender le cadre normatif en matière de protection et hébergement des données de santé.
> Comprendre et modéliser la gouvernance de la sécurité des SI.
> Identifier le rôle du responsable de la sécurité du SI.
> Maîtriser la mise en œuvre opérationnelle de la sécurité des SI : gestion des incidents de sécurité, indicateurs de sécurité, homologation, sécurité des projets, etc.

2.06

Les nouveautés de la certification HAS V2020 (LBDA)

Public
Directeurs, présidents de CME, personnels médicaux, directeurs des soins, cadres de santé, coordinateurs des risques liés aux soins, responsables qualité

Organisé par
LBDA

Durée
7 heures

Lieu et dates
14 janvier 2022
Marseille
Délégation régionale

Se préparer et conduire sa démarche de certification V2020 au sein de son établissement.

Objectifs

> Prendre connaissance des perspectives (attendus, enjeux, évolutions) liés la certification V2020.
> Découvrir les méthodes d'évaluation : indicateurs, patients traceurs, parcours traceurs, traceurs ciblé, évaluations de thématique.
> Anticiper l'impact sur la démarche qualité et gestion des risques de l'établissement et sur les orientations stratégiques.

Programme

Vers la V2020
> Le cadre général de la V2020.
> La composition et l'articulation du référentiel.
> La présentation des critères impératifs.
> Les modalités de visite de certification et le calendrier.

La démarche méthodologique et les attendus
> La place de la méthodologie « traceur » dans la certification et le lien entre les différentes méthodes d'évaluation.
> Quelle méthode utilisée, quand et pourquoi ?
> Les modalités de réalisation.
> Comment définir un plan d'action et un plan de communication autour.

La médicalisation de la certification
> Le travail en équipe.
> La pertinence des soins et des résultats.
> L'implication et la participation du patient.

Les attendus qualité : adapter et animer la démarche
> Le pilotage de la démarche qualité – gestion des risques.
> Les filières et parcours patients.
> Le système d'information & documentaire de la V2020.
> La conception du rétro-planning.
> La définition d'un plan de communication motivant.

Modalités pédagogiques
Apports cognitifs et conceptuels, mise en situation et/ou études de cas, utilisation de différents supports : présentations, vidéos, jeux de rôle.

2.07

Le compte qualité dans la certification HAS V2020 (LBDA)

Public
Directeurs, présidents de CME, personnels médicaux, directeurs des soins, cadres de santé, coordinateurs des risques liés aux soins, responsables qualité

Organisé par
LBDA

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 1er et 2 février 2022
Marseille
Délégation régionale

Se préparer et conduire sa démarche de certification V2020 au sein de son établissement ; appréhender le nouveau compte qualité de la certification V2020.

Objectifs

> Appréhender le contenu du compte qualité version V2020 : Calista.
> Acquérir la méthodologie et les outils pour sa bonne appropriation et utilisation.
> Définir une stratégie de pilotage, de mise en œuvre et de suivi du compte qualité.

Programme

Le nouveau compte qualité :
> Les principes.
> La présentation de l'outil et du système d'information.

Les données minima d'entrée à partager
> Les données communes : IQSS, PMSI.
> Les données établissements : résultats audits, évaluations de pratiques.

L'analyse et le suivi
> Comment choisir les données, et les analyser ?
> Comment suivre les données et les évaluer ?
> Comment lier avec les outils institutionnels (PAQSS, outils de reporting, etc.) ?

Comment renseigner de manière opérationnelle le compte qualité ?
> L'évaluation interne : par qui ? pour qui ?
> Les niveaux d'exigences retenus par la HAS pour chacun des critères.
> Quelle méthode pour évaluer quoi ?
> L'analyse des résultats et la mise en perspective.
> La mise en place d'un programme d'action et d'indicateurs de suivi.

Les modalités de renseignement du compte qualité
> Par qui ?
> L'impact du groupement ?
> Quand ?
> À quelle fréquence ?

Définir une stratégie de pilotage et de communication
> Qui est-ce qui pilote et comment ?
> Comment communiquer ?
> Quel suivi, investissements et retours attendus du déploiement de l'outil ?

Modalités pédagogiques
Apports cognitifs et conceptuels, mise en situation et/ou études de cas.

2.08

Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 (LBDA)

Public
Directeurs, présidents de CME, personnels médicaux, directeurs des soins, cadres de santé, coordinateurs des risques liés aux soins, responsables qualité

Organisé par
LBDA

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 24 et 25 février 2022
Marseille
Délégation régionale

Se préparer et conduire sa démarche de certification V2020 au sein de son établissement ; acquérir la méthode du traceur.

Objectifs

> Appréhender la place des traceurs dans la démarche qualité et sécurité des soins.
> Acquérir la méthodologie et les outils pratiques pour leur mise en place.
> Définir la stratégie de déploiement de la méthode en établissement.

Programme

La place de la méthodologie « traceur » dans la certification V2020
> Le lien entre les différentes méthodes d'évaluation.
> Différencier les méthodes d'évaluation et les méthodes de descriptions des parcours (chemin clinique, plan de soins, etc.).
> Quelle méthode d'évaluation utilisée, quand et pourquoi ?

Valoriser les résultats dans le compte qualité.
Les modalités de réalisation
> Comment organiser concrètement une évaluation « traceur » au sein de l'établissement, au sein des services ?
> La préparation de l'évaluation.
> La réalisation de l'évaluation.
> Comment analyser les non-conformités et les écarts lors des investigations ?
> Comment tracer les résultats des évaluations ?
> Comment définir les indicateurs de suivi de la mise en œuvre et les indicateurs de résultats de la réalisation du processus au cours de la prise en charge ?
> Comment mesurer l'impact sur la sécurité des soins et la satisfaction du patient ?

Faire adhérer les acteurs et les mobiliser
> Définir une feuille de route commune.
> Définir un rétro-planning des évaluations.
> Définir un plan de communication motivant.

Établir des bilans annuels de service, de pôle, d'établissement.

Valoriser les démarches initiées et proposer une dynamique d'équipe.

Modalités pédagogiques
Apports cognitifs et conceptuels, mise en situation et/ou études de cas, utilisation de différents supports : présentations, vidéos, jeux de rôle.

2.09

Les nouveautés de la certification HAS V2020 (CNEH)

Public
Tout professionnel participant à la préparation de la V2020 dans son établissement ou son GHT

Organisé par
CNEH

Durée
7 heures

Lieu et dates
18 mars 2022
Marseille
Délégation régionale

Le lancement de la certification HAS V2020 ! Cette nouvelle itération s'annonce centrée sur l'évaluation des résultats pour le patient, la pertinence des soins et le travail en équipe. Simplifiée et au cœur des pratiques terrain, les résultats de la certification impactent significativement le financement des établissements de santé, dont l'importance va encore croître dans les prochaines années. Les exigences et les enjeux des démarches qualité et sécurité des soins sont ainsi renforcées. Garder tout leur sens auprès des équipes des unités de soins permettra que le fruit de l'engagement des professionnels soit pérennisé.

Objectifs

> Identifier les nouveautés du référentiel de la certification V2020.
> Connaître les nouvelles modalités.
> Appréhender l'impact sur la politique qualité gestion des risques tout en l'incluant dans une démarche continue d'amélioration.
> Mettre en œuvre les changements de pratiques.

Programme

Identifier les nouveautés de la certification V2020
> Le rétroplanning proposé par la HAS, depuis l'inscription de l'établissement dans la démarche jusqu'au rapport de certification.
> Les données d'entrée servant de base à l'identification du profil de l'établissement.
> La structuration du compte qualité.

Présenter le référentiel de certification de la HAS V2020 et les outils associés
> La structuration du manuel de certification HAS V2020.
> Les différents niveaux des critères : standards, avancés, prioritaires.
> Les critères, les éléments d'investigation.

Connaître les modalités de visite dans le cadre de la certification V2020
> Patients traceurs.
> Parcours traceurs.
> Traceurs ciblés, les observations.
> Les évaluations thématiques.

Définir sa feuille de route et mettre en œuvre les changements de pratiques.

Modalités pédagogiques
Vidéo CNEH (Powtoon), cas pratiques (visionnage d'un compte qualité), échange et discussion autour d'outils, de conseils, réflexion sur ses pratiques professionnelles et son positionnement.

2.10

Le compte qualité dans la certification HAS V2020 (CNEH)

Public
Directeurs
et responsables qualité
gestion des risques ;
assistants qualité ;
professionnels impliqués
dans la démarche qualité

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 29 et 30 mars 2022
Marseille
Délégation régionale

Le lancement de la certification HAS V2020 ! Cette nouvelle itération s'annonce centrée sur l'évaluation des résultats pour le patient, la pertinence des soins et le travail en équipe. Simplifiée et au cœur des pratiques terrain, les résultats de la certification impactent significativement le financement des établissements de santé, dont l'importance va encore croître dans les prochaines années. Les exigences et les enjeux des démarches qualité et sécurité des soins sont ainsi renforcés. Garder tout leur sens auprès des équipes des unités de soins permettra que le fruit de l'engagement des professionnels soit pérennisé.

Objectifs

> Identifier les nouveautés du compte qualité de la certification V2020.
> Appréhender le contenu du compte qualité.
> Acquérir la méthodologie et les outils pour sa bonne réalisation.
> Définir une stratégie de pilotage à la mise en œuvre du compte qualité.
> Mettre en œuvre une évaluation interne et son suivi.

Programme

JOUR 1

Appréhender le contenu du compte qualité HAS V2020

> Le compte qualité : sa place dans la démarche de certification HAS et la présentation de l'outil.
> Les données de profiling, leurs utilisations.
> Les données préanalytiques, leurs impacts au niveau de la démarche qualité de l'établissement et pour la visite des experts-visiteurs HAS.

Comment renseigner de manière opérationnelle le compte qualité ?

La méthodologie et les outils pour sa bonne réalisation :
- L'évaluation interne : par qui? pour qui?
- Les niveaux d'exigence retenus par la HAS pour chacun des critères.
- Quelle méthode pour évaluer quoi?
- L'analyse des résultats et la mise en perspective.
- La mise en place d'un programme d'action et d'indicateurs de suivi.

JOUR 2

Définir une stratégie de pilotage à la mise en œuvre du compte qualité

Les modalités de renseignement du compte qualité :
> par qui ?
> les groupes de travail en lien ?
> l'impact du groupement (GHT, privé) ?
> le rétro-planning ;
> le lien avec les outils institutionnels (PAQSS, outils de reporting, etc.).

Assurer le suivi du compte qualité.

Modalités pédagogiques
Cas pratiques (visionnage d'un compte qualité), ateliers de travail (renseignement d'un compte qualité), échanges et discussions autour d'outils, réflexion sur ses pratiques professionnelles et son propre positionnement.

2.11

Public
Personnels médicaux, directeurs des soins, cadres de santé, directeurs et responsables qualité gestion des risques ; tout professionnel impliqué dans la démarche qualité

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 23 et 24 juin 2022
Marseille
Délégation régionale

Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 (CNEH)

Le lancement de la certification HAS V2020 ! Cette nouvelle itération s'annonce centrée sur l'évaluation des résultats pour le patient, la pertinence des soins et le travail en équipe. Simplifiée et au cœur des pratiques terrain, les résultats de la certification impactent significativement le financement des établissements de santé, dont l'importance va encore croître dans les prochaines années. Les exigences et les enjeux des démarches qualité et sécurité des soins sont ainsi renforcées. Garder tout leur sens auprès des équipes des unités de soins permettra que le fruit de l'engagement des professionnels soit pérennisé.

Objectifs

> Acquérir la méthodologie et les outils pratiques pour la mise en place du parcours traceur.
> Appréhender la place du patient et des traceurs dans la démarche qualité et sécurité des soins.
> Comprendre les liens entre la méthode du patient/parcours traceur et les autres outils de la certification HAS.
> Comprendre les liens avec l'évaluation interne et le compte qualité.
> Se préparer aux modalités de visite.

Programme

JOUR 1

Appréhender les méthodes des traceurs : patient traceur, parcours traceur, traceur ciblé et évaluation thématique

> Définitions, enjeux, objectifs :
- le patient traceur ;
- le patient traceur ;
- le parcours traceur ;
- le traceur ciblé ;
- les évaluations thématiques.

> Place des méthodes traceurs au niveau de la démarche qualité et au niveau de la certification HAS V2020.

Réaliser un « patient traceur » : Qui ? Quoi ? Comment ? Quand ?

> Les étapes.
> Les règles à respecter.
> Les facteurs de réussite.
> Les outils à disposition.

JOUR 2

Réaliser un « parcours traceur » : Qui ? Quoi ? Comment ? Quand ?

> Les étapes.
> Les facteurs-clés de réussite.
> Les outils à disposition.

Se préparer aux autres modalités de visite

> Les traceurs ciblés.
> Les évaluations thématiques.

Formaliser un plan d'action pré-certification afin d'intégrer les méthodes des traceurs (patient et parcours traceurs, traceurs ciblés) auprès des équipes.

Modalités pédagogiques

Vidéo CNEH (Powtoon) : vidéos explicatives du patient traceur et du parcours traceur, du traceur ciblé et d'une évaluation thématique, permettant de présenter les méthodes.
Cas pratiques (réalisation d'un patient traceur, réalisation d'un parcours traceur), ateliers de travail (adaptation de grilles parcours traceur, élaboration de sa feuille de route de préparation de la visite de certification).
Jeux de rôle (patient traceur, parcours traceur).
Échanges et discussions autour d'outils, de conseils.
Réflexion sur ses pratiques professionnelles et son positionnement.

2.12

Public
Professionnels de santé, ingénieurs formation, intervenants qualité et GDR en charge de la construction des programmes de DPC

Organisé par
Antidote Expertise

Durée
21 heures

Lieu et dates
Du 11 au 13 mai 2022
Marseille
Délégation régionale

Comment construire un parcours de DPC ?

Les professionnels de santé sont soumis à une obligation de Développement professionnel continu et doivent satisfaire à un parcours de DPC tous les trois ans. Les intervenants et concepteurs d'actions de formation, d'EPP ou de GDR internes aux établissements de santé peuvent valoriser les actions préexistantes en les reconfigurant conformément aux exigences qualité, spécifiques aux actions de DPC.
Cette formation-action permettra l'acquisition par ces acteurs d'une méthode de conception de ces actions contribuant au respect de la cohérence pédagogique ainsi que pour déposer ces actions à la publication et à l'évaluation par l'ANDPC.

Objectifs

> Comprendre le cadre du dispositif de DPC et ses enjeux.
> Maîtriser l'architecture des parcours DPC médicaux et non-médicaux.
> Articuler le plan de DPC avec les projets institutionnels et les recommandations de parcours.
> Valoriser les actions internes dans le cadre de parcours de DPC et assurer le suivi et la traçabilité.
> Comprendre les exigences qualité des actions de DPC.
> S'approprier la méthode de conception d'actions de DPC.
> Présenter des actions de DPC à la publication et à l'évaluation par l'ANDPC.
> Comprendre les différents niveaux de contrôle des actions.

Programme

JOUR 1

> Rappel des fondamentaux sur le DPC : cadre juridique et enjeux.
> L'architecture des parcours de DPC : types d'actions, articulation, recommandations de parcours.
> S'approprier les orientations pluriannuelles de DPC et mise en cohérence avec les projets institutionnels.
> Valorisation des actions internes existantes en actions et parcours DPC.

JOUR 2

> Conception d'actions DPC dans le respect des exigences qualité.
> S'approprier les fiches de cadrage.
> Assurer la cohérence pédagogique et élaborer un déroulé pédagogique des actions de formation continue.
> Sélectionner la méthode HAS la plus adaptée à l'objectif visé.
> S'appuyer sur des données scientifiquement validées.
> Élaborer des supports pédagogiques, reflets de la qualité scientifique et pédagogique.
> Définir un dispositif d'évaluation des 4 niveaux d'impacts.
> Choisir des concepteurs et intervenants qualifiés.
> Identifier les spécificités de conception des actions de DPC de type EPP ou GDR.

JOUR 3

> Déposer ou reconduire une action sur le site de l'ANDPC : les points de vigilance et conseils.
> Les contrôles de l'ANDPC : celui de conformité, celui scientifique et pédagogique et le contrôle a posteriori sur signalement.

Modalités pédagogiques

> *Apports théoriques et méthodologiques.*
> *Brainstorming.*
> *Démonstration de conception d'une action DPC de type FC.*
> *Travaux en sous-groupes de conception d'actions de FC/EPP/GDR.*
> *Partage et retour d'expérience sur la conception et sur le dépôt d'actions de DPC.*
> *Jeu pédagogique d'évaluation et d'ancrage des acquis.*
> *Plan d'action pour la poursuite de la conception d'action.*

2.13

Public
Praticiens hospitaliers, encadrants, personnel de direction

Organisé par
Wavestone

Durée
14 heures

Lieu et dates
Dates à définir
Marseille
Délégation régionale

Intelligence artificielle en santé : anticiper les impacts

Actuellement en plein essor, l'intelligence artificielle devient un incontournable dans le secteur de la santé. Elle est un réel levier pour l'amélioration des processus métiers, quels que soient les domaines d'application. Cette évolution s'accélère et a un réel impact autant sur les métiers que sur les organisations.

Afin de s'inscrire dans cette dynamique, pour sensibiliser le personnel hospitalier aux nouvelles technologies et pour anticiper les transformations, l'Anfh souhaite lancer un programme de formation à l'intelligence artificielle en santé.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

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

Les différents domaines d'application et les futures évolutions
> Exemples de cas d'usage de l'IA.
> Présentation de techniques d'IA permettant de répondre aux principaux cas d'usage dans la santé.

JOUR 2

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

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

Modalités pédagogiques
Support de la formation remis à chaque apprenant.
Prise en compte des éléments de contexte, notamment du parcours et du profil des apprenants.
Équilibre entre exposé théorique des règles et cas pratiques via des réflexions participatives.
Effectifs limités afin de favoriser la participation et l'apprentissage.
Évaluation en fin de séance des participants et questionnaires de satisfaction.

2.14

Diplôme universitaire « Management du développement durable en santé »

Public
Diplôme ouvert au public de la formation continue et de la formation initiale ; personnel d'encadrement, praticiens et médecins hospitaliers, pharmaciens, responsables qualité, ensemble des professionnels du secteur sanitaire et du secteur médico-social

Organisé par
Institut Montpellier Management à l'université de Montpellier, en partenariat avec le C2DS et le CESEGH

Durée
200 heures

Lieu et dates
Du 19 janvier au 5 décembre 2022
Montpellier
Université de Montpellier

Dans un contexte de sensibilisation croissante des acteurs de la santé à leur rôle environnemental, social et sociétal et d'une formalisation théorique progressivement plus approfondie de celui-ci, ce DU Management du développement durable en santé vise à transmettre les savoirs constitués en la matière auprès du public des responsables hospitaliers et des entreprises qui interviennent dans les secteurs Sanitaire et Médico-social.

Objectifs

> Comprendre ce qu'est le développement durable en santé et ses enjeux.
> Pouvoir l'expliquer en interne dans leur établissement.
> Initier une démarche de développement durable en établissement de santé.
> Participer activement à un réseau de professionnels de santé formés.

Programme

Le diplôme d'université Management du développement durable en santé est un diplôme délivré par l'Institut Montpellier Management à l'université de Montpellier, en partenariat avec le C2DS et le CESEGH.
Il sanctionne une formation assurée conjointement par des intervenants universitaires et des professionnels du secteur de la santé.
Responsable du diplôme : Professeur Gérald Naro.
Coordonnateur du diplôme : Olivier Toma.

Candidature
Le dossier de candidature est téléchargeable dès à présent sur le site du CESEGH.
Vous pouvez également vous rapprocher de l'Anfh.
La date limite de dépôt du dossier est fixée au 11 décembre 2019

Admission
L'admission se fait par sélection sur dossier par un jury composé des responsables de la formation.

Déroulement de la formation
Le suivi de la formation dans son intégralité totalise 200 heures d'enseignement se déroulant sur 11 mois à raison d'un module par mois de 2 à 2,5 jours consécutifs. Les sessions d'enseignements ont lieu à Montpellier au CESEGH.
Le planning détaillé et le programme sont consultables sur le site du CESEGH.

Examens
Le diplôme est sanctionné par un examen écrit ainsi que par la rédaction et la soutenance d'un mémoire.

Prise en charge
> L'Anfh prend en charge les frais d'enseignement et de déplacement.

2.15

Public
Tout agent susceptible d'être en charge ou d'intervenir dans une politique de maîtrise de la consommation d'énergie dans les établissements de santé

Organisé par
CNEH

Durée
7 heures

Lieu et dates
11 mars 2022
Marseille
Délégation régionale

Faire des économies d'énergies dans les établissements de santé

Les établissements sanitaires et médico-sociaux doivent intégrer les enjeux du développement durable dans leurs activités. En effet, la « Convention portant engagements mutuels dans le cadre du Grenelle de l'Environnement avec les fédérations hospitalières » (2009) les engage à réduire les consommations énergétiques de leurs bâtiments. De plus, considérant les restrictions budgétaires qui s'appliquent au secteur, ils ont tout intérêt à conduire des démarches visant à maîtriser la consommation et ainsi, faire des économies d'énergies.

Objectifs

> Connaître la réglementation relative à la consommation d'énergie dans les établissements de santé.
> Appréhender les différents types d'énergies consommées.
> Être en mesure de dresser un inventaire des énergies consommées dans son établissement.
> Identifier les points faibles/forts de l'établissement en matière d'émission de gaz à effets de serre.
> Connaître les étapes, les outils et les techniques permettant de conduire un bilan énergétique.
> Identifier les acteurs internes et externes auxquels s'associer dans la conduite d'un bilan énergétique.

Programme

Faire un point sur la réglementation
> Les notions fondamentales.
> Analyse pratique des points essentiels des textes.

Appréhender les différents types d'énergies consommées dans son établissement de santé
> Les différentes consommations et les modes de chauffage.
> Impact économique et écologique de la consommation énergétique des bâtiments.
> Évaluation de l'état et du mode de fonctionnement des équipements.
> Évaluation la consommation de chaque poste.

Conduire un bilan énergétique
> Définir le diagnostic énergétique.
> Étapes, outils et techniques permettant de conduire un bilan énergétique.
> Les pistes d'action.
> Les acteurs internes.
> Les prestataires extérieurs.

Suivre les résultats de l'audit
> Le pilotage d'un audit énergétique.
> Système de comptage pour suivre les consommations et mener les actions correctives.
> Les indicateurs pour piloter les économies d'énergie au quotidien.
> Le lien avec la norme ISO 50001.

Modalités pédagogiques
Études de cas, mises en situation, exercices appliqués à son établissement (inventaire des énergies consommées dans l'établissement, réalisation d'un auto-diagnostic des points faibles/forts de l'établissement, etc.).

2.16

Intégrer l'éco-conception des soins dans un projet d'établissement ou de service

Public
La formation s'adresse à des agents (directeurs adjoints, responsables, chefs de service, cadres de service, chefs ou cadres de pôle, chefs d'équipes) participant à la définition des axes/orientations du projet d'établissement ou du projet de service

Organisé par
CNEH

Durée
7 heures

Lieu et dates
13 juin 2022
Marseille
Délégation régionale

Le concept « d'éco-conception » fait référence à l'intégration de critères respectueux de l'environnement dans le cycle de vie d'un bien ou d'un service. L'intégrer dans le domaine de la santé amène à questionner les procédés, les produits utilisés, les pratiques mobilisées en amont, pendant et en aval des soins afin de limiter les impacts sur l'environnement.

Objectifs

> Comprendre le concept d'éco-conception des soins.
> Cerner les enjeux que recouvre l'éco-conception des soins et les avantages stratégiques qu'elle procure.
> Être en mesure d'argumenter en la faveur d'une démarche d'éco-conception des soins.
> Identifier les acteurs à associer dans la définition et le développement d'une démarche d'éco-conception des soins.
> Identifier les étapes de mise en œuvre et les principaux outils et méthodes à utiliser dans la définition et le déploiement d'une démarche d'éco-conception des soins.
> Connaître les facteurs de réussite et d'échecs de ce type de démarche.
> Connaître les produits/matières favorables à une démarche d'éco-conception des soins.

Programme

Comprendre le concept d'éco-conception des soins
> Principes de la démarche.
> Enjeux et avantages stratégiques.
> Facteurs de rentabilité d'un produit éco-conçu.

Réussir l'éco-conception des soins
> Facteurs de réussite et d'échecs de ce type de démarche.
> Opportunités du secteur.
> Adaptation du projet à la capacité de l'établissement.
> Produits/matières favorables à une démarche d'éco-conception des soins.
> Procédés/techniques qui permettent de minimiser l'impact négatif des soins.

Mettre en place une démarche d'éco-conception
> Organisation de la démarche : choix du champ d'application, de l'équipe projet, du degré d'intégration d'éco-conception ; etc.
> Recherche de pistes d'améliorations d'éco-conception.
> Stratégie de communication.

Modalités pédagogiques
Études de cas, cas pratiques, travaux de groupe.

2.17

Public
Tout agent responsable ou intervenant dans la gestion des effluents liquides au sein de son établissement

Organisé par
CNEH

Durée
7 heures

Lieu et dates
16 juin 2022
Marseille
Délégation régionale

La gestion des effluents liquides dans les établissements de santé

L'activité des établissements de santé génère divers types d'effluents liquides susceptibles de contenir des substances et matières nocives pour l'environnement. Il est donc nécessaire de réfléchir à leur gestion afin de limiter leurs impacts négatifs.

Objectifs

> Identifier les différents types d'effluents liquides dans les établissements de santé et leurs caractéristiques.
> Comprendre la nécessité d'une démarche visant la gestion des effluents liquides par la mise en évidence des différents enjeux qu'elle recouvre (environnementaux, économiques, juridiques, humains, etc.).
> S'approprier les outils permettant de gérer durablement les effluents liquides (prévention, prétraitement et traitement).
> Appréhender la méthodologie de mise en œuvre de filières de gestion des effluents liquides au sein de son établissement.

Programme

> Les outils de gestion durable des effluents liquides (prévention/prétraitement/traitement).
> Les types d'effluents liquides et leurs caractéristiques (typologie et réglementation applicable).
> Les différentes filières de gestion des effluents liquides et leurs méthodes de mise en œuvre.
> Les enjeux de la mise en œuvre d'une démarche de gestion des effluents liquides (dangers associés et réglementation en vigueur).

2.18

Maîtriser et réduire les émissions de gaz à effet de serre dans les établissements de santé

Public
Tout agent responsable ou intervenant dans la conduite d'un bilan carbone

Organisé par
CNEH

Durée
7 heures

Lieu et dates
17 juin 2022
Marseille
Délégation régionale

Les établissements de santé sont concernés par les enjeux du développement durable en tant que structures émettrices de gaz à effet de serre (GES). En octobre 2009, les fédérations hospitalières, le ministère de l'Écologie, le ministère de la Santé et l'ADEME signaient la « Convention portant les engagements mutuels dans le cadre du Grenelle de l'Environnement avec les fédérations hospitalières », concrétisant la volonté des établissements de santé d'intégrer le progrès environnemental dans leurs actions. En parallèle, la circulaire du 16 janvier 2009 relative à la politique immobilière de l'État fixait un objectif de réduction de 50 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici dix ans pour le parc existant de l'État et de ses établissements publics.

Objectifs

> Connaître la réglementation relative à l'émission de gaz à effet de serre.
> Identifier les différentes sources d'émissions de gaz à effet de serre.
> Mise en évidence des enjeux (environnementaux, humains, juridiques, économiques, etc.).
> Identifier les points faibles/forts de l'établissement en matière d'émission de gaz à effets de serre.
> Identifier des solutions/actions favorisant la réduction de l'émission de gaz à effet de serre.
> Connaître les étapes et appréhender la méthodologie permettant de conduire un bilan carbone au sein de son établissement.
> Identifier les acteurs internes et externes auxquels s'associer dans la conduite d'un bilan carbone.

Programme

Faire le point sur la réglementation relative à l'émission de gaz à effet de serre
> Analyse des principaux textes.
> Analyse de la réglementation européenne.

Appréhender les sources d'émissions de gaz à effet de serre dans son établissement
> Les sources et/ou les flux d'émissions.
> Les enjeux et les conséquences de l'effet de serre d'origine humaine.
> La mesure des émissions.

Conduire un bilan carbone
> La sensibilisation des parties concernées à l'effet de serre et au changement climatique (définition du champ de l'étude, collecte des données, exploitation des résultats).
> Définition des pistes d'actions.
> Présentation du rapport final du bilan carbone.
> Lancement des actions visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre.
> Choix de l'organisme vérificateur et ses missions.

Modalités pédagogiques
Études de cas, mises en situation, cas pratiques (réalisation d'un auto-diagnostic des points faibles/forts de l'établissement en matière d'émission de gaz à effets de serre, d'une feuille de route pour mener un bilan carbone, définition d'un plan d'action, élaboration d'un rapport de présentation).

2.19

Public
Tout agent intervenant dans le processus de gestion des déchets hospitaliers

Organisé par
Inddigo

Durée
14 heures

Lieu et dates
Dates à définir
Marseille
Délégation régionale

La gestion des déchets dans les établissements de santé

L'activité des établissements de santé génère divers types de déchets (déchets ménagers, déchets à risque infectieux ou radioactifs, déchets issus de médicaments, etc.). Leur gestion fait l'objet de réflexions et de démarches visant à limiter les impacts négatifs sur l'environnement et à améliorer la sécurité des personnels, des patients, ainsi que la qualité des soins.

Objectifs

> Appréhender les différents types de déchets en établissements de santé.
> Comprendre la nécessité d'une politique tournée vers la réutilisation et le recyclage par la mise en évidence des différents enjeux qu'elle recouvre (environnementaux, économiques, juridiques, humains, etc.).
> Faire le point sur sa pratique de gestion des déchets et augmenter sa capacité à maîtriser les filières d'élimination et de recyclage des déchets de son établissement.
> Identifier les solutions pour gérer et optimiser la gestion des déchets.

Programme

Tenue d'une classe virtuelle d'une heure en amont de la formation.

JOUR 1
> Les différents types de déchets.
> Le cadre réglementaire.
> Les enjeux de la gestion des déchets.

JOUR 2
> Optimiser la gestion des déchets.
> La politique d'achat durable et le recyclage.
> Les différents types de contrats d'enlèvement et d'élimination des déchets.

Modalités pédagogiques
Alternance d'apports théoriques et de pédagogie active, études de cas, mises en situation, exercices pratiques, travaux en sous-groupes, réalisation d'auto-diagnostics et définition de plans d'action.

2.20

Réduire le gaspillage alimentaire [Eqosphere]

Public
Directeurs, responsables cuisine, chefs de service, cadres, chefs d'équipe

Organisé par
Eqosphere

Durée
14 heures

Lieu et dates
Dates à définir
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

Cette formation est destinée aux professionnels exerçant en établissement de la Fonction publique hospitalière et souhaitant s'inscrire dans une démarche éco-responsable pour intégrer des actions en faveur de la réduction du gaspillage alimentaire.

Objectifs

> Sensibiliser les services sur un projet commun.
> Transformer les enjeux en opportunités.
> Se mettre en conformité avec la réglementation.
> Développer une démarche RSO.
> Communiquer, sensibiliser et impliquer l'ensemble des parties prenantes.
> Identifier et quantifier des éléments entrant en jeu dans le gaspillage alimentaire.
> Repérer les différents postes de gaspillage alimentaire.
> Élaborer les pistes d'actions et produire des outils.
> Repérer les solutions existantes et les points d'amélioration possibles.

Programme

JOUR 1

Sensibilisation aux enjeux de la prévention des déchets (alimentaires, contenants et emballages)

> Définition du concept de gaspillage alimentaire.
> Diversité des enjeux et répercussions du gaspillage.
> Évolution de la politique publique et de la réglementation.
> État des lieux des démarches d'écoresponsabilités engagées.
> Communiquer en interne, sensibiliser et impliquer sur la thématique gaspillage alimentaire.
> Restitution et exploitation de résultats.

JOUR 2

Réduire la production de déchets alimentaires

> Identifier et quantifier les éléments et paramètres entrant en jeu.
> Savoir repérer les différents postes de gaspillage alimentaire.
> Construire un plan d'action efficace par sources de gaspillage.
> Mise en œuvre d'un dispositif de dons des surplus.
> Quelles économies pour quelles améliorations ?
> Pourquoi et comment valoriser sur le territoire la démarche de progrès en termes de RSO de l'établissement ?

2.21

Public
Directeurs, responsables cuisine, chefs de service, cadres, chefs d'équipe

Organisé par
Framheim

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 31 mars
et 1er avril 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

Réduire le gaspillage alimentaire [Framheim]

L'alimentation, facteur déterminant de l'amélioration de la santé des patients et de leur satisfaction ?
Si le gaspillage alimentaire est un fléau à de multiples titres, la dimension qu'il prend dans les établissements de santé nécessite une réponse à la hauteur des enjeux. Les économies directes et indirectes générées par la lutte contre le gaspillage permettent de mieux réattribuer les ressources, afin de répondre aux enjeux de santé et de satisfaction des patients. Cette formation alterne théorie, cas pratiques et ateliers participatifs, avec des solutions très pragmatiques, essentielles dans la politique de tout établissement éco-engagé.

Objectifs

> Identifier les enjeux et les répercussions du gaspillage alimentaire.
> Identifier et quantifier les éléments entrant en jeu dans le gaspillage alimentaire.
> Repérer les solutions existantes et les points d'amélioration possible.
> Communiquer et sensibiliser sur le sujet au sein de son établissement.

Programme

JOUR 1

> Les dimensions du gaspillage alimentaire.
> Les enjeux du gaspillage alimentaire en établissement de santé.
> Théories de l'anti-gaspi.
> Les causes du gaspillage.
> Partage des prédiagnostics flash et des problématiques des stagiaires dans leurs établissements.
> « J'ai rêvé d'un hôpital sans gaspillage ».
> Le point sur les expérimentations passées et leurs résultats.
> Réaliser un véritable diagnostic.

JOUR 2

> Rappel des enjeux réglementaires.
> Le temps des solutions.
> « Et le gaspillage alimentaire lors des repas du personnel ? ».
> Communication : embarquer les équipes et les convives.
> Cas pratique : solutions croisées entre participants.

2.22

Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes [Blended Learning]

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

Organisé par
EDU Factory

Durée
20 heures

Cette action s'inscrit dans le projet régional de formations digitales « Prodig ». Elle se réalise en Blended Learning. Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans le projet. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle. Un accompagnement spécifique pour son déploiement est nécessaire :
> réunion de cadrage avec les différents acteurs ;
> diagnostic technique ;
> lancement et réalisation des formations.
Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de la délégation régionale.

Objectifs

Les centres hospitaliers, dont les recettes s'élèvent à plus de 100 millions d'euros par an, sont soumis à l'obligation de certification de leurs comptes (loi HPST). Les hôpitaux dont le niveau de recettes est inférieur à 100 millions d'euros doivent, quant à eux, mener un travail de fiabilisation des comptes. Ainsi, cette formation vise à :
> cerner les enjeux de la fiabilité du bilan et de la certification des comptes ;
> préparer la certification et la fiabilisation des comptes.

Programme

Cette formation est mixte. Elle dure environ 20 heures et se compose de la façon suivante :
> 10 heures de formation à distance ;
> 1h30 en classes virtuelles ;
> 7 heures de formation en présentiel.
La formation à distance (en ligne) propose d'appréhender la globalité du processus de certification et de fiabilisation des comptes. Elle est complétée par une formation-action qui porte sur un processus de l'établissement que l'apprenant aura choisi de fiabiliser. Pour l'aider, des classes virtuelles sont organisées. L'approche est opérationnelle et concrète basée sur la pratique professionnelle de chaque apprenant.

La formation en présentiel propose :
> un retour sur la « formation-action » afin de faire le point sur les actions qui ont été menées et sur les difficultés rencontrées ;
> un jeu numérique (Business Game) mobilisant l'ensemble des connaissances acquises durant la formation.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » de la formation via le lien suivant : https://www.youtube.com/watch?v=xi-NV6kJCfE

2.23

Public
Médecins, pharmaciens, sages-femmes, praticiens hospitaliers

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 17 et 18 mars 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Financement sur Fonds mutualisés nationaux pour les médecins

Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions

La mise en place des groupements hospitaliers de territoires « redessine » le paysage hospitalier. Pour les acteurs concernés, cela entraîne de nombreux bouleversements, des inquiétudes et des questionnements. Cette action de formation de deux journées est destinée à l'ensemble des professionnels médicaux pour leur permettre de mieux connaître le système de santé et l'institution hospitalière à travers notamment les aspects institutionnels et managériaux, de comprendre et d'échanger autour des enjeux associés à ces évolutions. La formation va permettre aux participants de s'interroger sur le positionnement de la médecine hospitalière dans le système de santé.

Objectifs

> Acquérir des connaissances réglementaires et organisationnelles sur le milieu sanitaire et hospitalier.
> Appréhender la mise en place de la nouvelle organisation du secteur hospitalier et la gouvernance.
> Raisonner en termes de territoires et non plus en termes de structures.
> Appréhender les enjeux du décloisonnement ville-hôpital et l'ouverture des établissements sur l'extérieur.

Programme

JOUR 1

Système de santé et offre de soins : contexte et enjeux

> La déclinaison du système de santé en 4 niveaux : national ; régional ; territorial ; local.
> La structuration des territoires.
> La définition des niveaux de soins.
> La problématique des coopérations public/privé.
> L' exercice médical hospitalier dans le cadre des GHT.
> La responsabilité populationnelle.

JOUR 2

Gouvernance hospitalière et GHT

> La gouvernance hospitalière : rappels sur les acteurs et les équilibres décisionnels à l'hôpital.
> La place du pôle et du chef de pôle dans l'organisation hospitalière.
> Le rôle des chefs de service.
> Le financement des hôpitaux.
> La mise en place des GHT : les fondamentaux.
> Le projet médical partagé et les différentes filières de soin et parcours patients.
> Les impacts pour les médecins hospitaliers.
> La mise en place des équipes médicales communes et des pôles inter-établissements.

2.24

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

Public
Médecins coordonnateurs, directeurs, infirmiers coordinateurs, équipe soignante, psychologues, rééducateurs

Organisé par
SPH CONSEIL

Durée
14 heures

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte au personnel médical.
Financement sur Fonds mutualisés nationaux pour les médecins

La signature d'un Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) nécessite la validation d'un Groupe iso-ressources moyen pondéré (GMP) et d'un Pathos moyen Pondéré (PMP). De la qualité de l'évaluation effectuée en amont de la validation par l'ensemble de l'équipe soignante, dépendra la qualité des indicateurs produits.

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

Objectifs

> Définir les liens entre les outils de codage et la tarification.
> Traduire le codage en conséquences tarifaires.
> 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

Une formation en 6 temps

> Cerner les enjeux budgétaires et l'impact du GMPS sur les dotations d'un CPOM.
> Maîtriser l'utilisation des adverbes SHTC (Spontanément, Habituellement, Totalement, Correctement) de la grille AGGIR.
> S'approprier le modèle Pathos et la spécificité du « soin requis ».
> Établir les objectifs et définir les tâches à exécuter lors de la réalisation d'une « précoupe » Pathos et d'une évaluation GIR en vue de préparer la validation du GMP et du PMP.
> Définir les modalités de saisie de la CRCM (Commission régionale de coordination médicale) en cas de désaccord.
> Établir un lien entre les grilles AGGIR et Pathos et le projet individuel.

Modalités pédagogiques

Apports conceptuels, analyses de situations, études de cas concrets, exercices pratiques, échanges sur les situations vécues.

3. Management

3.01

Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement

Public
Les responsables et/ou chargés RH

Organisé par
CITICA

Durée
10 heures

Lieu et dates
10 mai 2022
1 jour en distanciel
24 mai 2022
1 demi-journée
en distanciel (matinée)

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement Anfh)

Le télétravail est un mode d'organisation de plus en plus utilisé dans les établissements du secteur hospitalier. Il permet de travailler sur des problématiques transversales de qualité de vie au travail mais aussi de modernisation de l'environnement de travail, d'évolution des méthodes d'encadrement et d'évaluation ou de continuité des activités. Cette formation vise à co-construire un projet de télétravail dans un établissement hospitalier, de connaître le cadre juridique, de déployer une conduite de projet sur des étapes méthodologiques claires et documentées et de réfléchir aux questions de réorganisation des outils et des services.

Objectifs

> Connaître le contexte de déploiement du télétravail et les derniers textes parus (loi de 2012, décrets de février 2016 et de mai 2020).
> Appréhender les enjeux spécifiques pour le secteur hospitalier.
> Définir les principales modalités de déploiement.
> Réfléchir aux questions de réorganisation des services.
> Aborder les questions de sécurité informatique et de protection des données en télétravail.
> Constituer, en fin de formation, un projet abouti avec des documents contractuels collectifs et individuels.

Programme

JOUR 1

En présentiel, 7 heures

> Présenter le cadre légal d'introduction et le contexte spécifique à la FPH : loi de 2012 / décrets de 2016 et de 2020.
> Présenter les 6 étapes méthodologiques de déploiement du télétravail dans un établissement : décision ; préparation ; sélection ; expérimentation ; évaluation ; extension.
> Définir le cadre et les objectifs de votre projet.
> Définir l'environnement technique du télétravailleur : informatique et téléphonie.
> Définir les modalités détaillées du télétravail : modalités détaillées de déploiement (éligibilité, formules de jours fixes ou variables, horaires, lieu de télétravail, etc.).
> Planifier et budgétiser votre projet : co-construction d'un planning et d'un budget associés.
> Définir les modalités d'évaluation : fournir les outils de l'évaluation de l'encadrant et du salarié.
> Préparer les documents contractuels : accord ou charte et convention individuelle.
> Réaliser la synthèse et la grille projet pour validation par la direction : grille de projet.

En intersession sur une période de deux à trois mois

> Faire valider la grille projet par la direction.
> Préparer les documents qui seront présentés en instances.
> Valider le planning et le budget.

JOUR 2

À distance – 3 heures

> Travailler sur les documents construits en intersession.
> Valider ces documents pour un passage en instances.
> Session de questions réponses sur la suite de votre projet.

Modalités pédagogiques

Atelier de co-construction collective, co-rédaction des documents contractuels à partir de trames fournies, validation du projet, préparation des livrables.

3.02

Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service

Public
Encadrants (chefs de service, chefs de pôle, cadres de santé, directeurs)

Organisé par
CITICA

Durée
7 heures

Lieu et dates
22 février 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement Anfh)

Le télétravail est un mode d'organisation de plus en plus utilisé dans les établissements du secteur hospitalier. Il permet de travailler sur des problématiques transversales de qualité de vie au travail mais aussi de modernisation de l'environnement de travail, d'évolution des méthodes d'encadrement et d'évaluation ou de continuité des activités. Cette formation vise à former les encadrants à préparer le passage de leur service en télétravail, à connaître les règles de management d'équipes distantes et de savoir évaluer ce mode d'organisation du travail.

Objectifs

> Connaître le contexte de déploiement du télétravail et les derniers textes parus (loi de 2012, décrets de 2016 et de 2020).
> Appréhender les enjeux spécifiques pour le secteur hospitalier.
> Identifier les freins et les leviers.
> Définir les principales modalités de passage au télétravail du service.
> Connaître les règles du management et du pilotage d'équipes distantes et d'équipes mixtes.
> Savoir évaluer l'impact du télétravail sur le fonctionnement du service.
> Connaître les outils du travail à distance.

Programme

Présenter le cadre légal d'introduction et le contexte spécifique à la FPH
> ANI de 2005 ; loi de 2012 ; décrets de 2016 et de 2020.
> Les évolutions du cadre juridique que doit connaître un encadrant de service.
> Comment appréhender le déploiement du télétravail dans un service.

Préparer le passage du service en télétravail
> Pourquoi déployer le télétravail ?
> Les enjeux pour un service.
> Anticiper les questions.
> Repérer les points d'alerte.
> Revoir l'organisation.

Connaître les 10 règles du management du télétravail
> Les règles qu'un encadrant doit connaître pour bien organiser son service en télétravail.
> Les questions de sécurité et de protection des données.
Partie accompagnée de nombreux témoignages de terrain.

Définir l'environnement technique du télétravailleur
> Informatique et téléphonie.
> Présentation d'un environnement technique adapté au télétravail.
> Comment faire évoluer les outils au sein de son établissement.

Évaluer le télétravail
> Savoir évaluer le télétravail dans un service avec proposition de méthode pour le télétravailleur et pour l'encadrant.
> Fourniture de documents d'appui notamment de grilles d'évaluation ou d'auto-évaluation du télétravail.

Témoignages sur le secteur hospitalier
> Présentation de retours d'expérience d'établissements hospitaliers qui ont déployé le télétravail.
> Comment les projets ont été déployés ?
> Quels en sont les résultats ?

Modalités pédagogiques
Alternance d'apports théoriques et de sessions de réflexion collective ou individuelle, mise à disposition d'une documentation d'appui méthodologique sur toutes les phases de déploiement ; quiz et éléments de test.

3.03

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

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

Organisé par
CÈDRE SANTÉ ÉVOLUTION

Durée
21 heures

Lieu et dates
Du 8 au 10 juin 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

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

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

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

JOUR 2

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

JOUR 3

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

Modalités pédagogiques
Création de deux ou trois équipes mises en situation de co-construction d'un projet d'amélioration « test ».
Les moyens et outils seront variés et incluront : des fiches pratiques, des illustrations, des cas concrets.

3.04

Devenir formateur PRAP 2S (Sanitaire et social)

Public
Formateur et personnels d'établissement

Organisé par
COMPÉTENCES PRÉVENTION

Durée
98 heures

Lieu et dates
Du 13 au 16 septembre 2022 – Module 1
Du 21 au 25 novembre 2022 – Module 2
Du 12 au 16 décembre 2022 – Module 3
Délégation régionale (Marseille)

Renseignements complémentaires
14 jours, organisée sous deux formats :
5 jours / 5 jours / 4 jours avec une intersession d'environ 1 mois entre chaque module
ou 4 jours / 4 jours / 4 jours / 2 jours avec une intersession d'environ 1 mois entre chaque module.

Organisation
10 participants maximum

Évaluation
Délivrance d'une attestation de formation et d'un certificat de formateur PRAP 2S sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 3 ans.

La formation de Formateur PRAP2S se destine aux personnels souhaitant assurer des formations en prévention des risques liés à l'activité physique et accompagner les structures dans la mise en œuvre et l'animation de leur démarche de prévention. À l'issue de la formation, les stagiaires auront les compétences techniques et pédagogiques nécessaires pour assurer des prestations de qualité, certifiantes auprès de l'INRS.

Objectifs

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

> Accompagner l'établissement dans l'élaboration d'une démarche de prévention des risques.
> Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'établissement.
> Réaliser une formation d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique.

Programme

Prérequis obligatoire
Le suivi de la formation est conditionné par la réalisation, en amont, de quatre modules en e-learning visant à acquérir les bases en prévention des risques professionnels. Une attestation de réussite est ensuite délivrée par l'INRS à l'agent.

Prérequis recommandé
L'inscription d'un encadrant à la formation « Piloter et manager une démarche de prévention ». Elle se déroule sur une journée et vise à expliquer les objectifs de la formation « Devenir formateur PRAP2S » afin de l'inscrire dans une démarche de prévention institutionnelle.

MODULE 1

Accompagner l'établissement dans l'élaboration d'une démarche de prévention des risques

> Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques.
> Inscrire son action de « Conseiller prévention » dans une démarche de prévention.
> Élaborer un projet de prévention adapté à l'établissement.

MODULE 2

Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'établissement

> Réaliser l'évaluation des risques professionnels.
> Maîtriser l'utilisation et l'explication des manutentions préventives.
> Animer la prévention des risques dans son établissement.

MODULE 3

Réaliser une formation d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique

> Maîtriser les processus d'apprentissage chez l'adulte.
> Construire un déroulé pédagogique.
> Optimiser la transmission par une pédagogie performante.
> Assurer l'organisation et la gestion administrative de la formation.

Modalités pédagogiques
Expérimentations, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes. Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en établissement pendant l'intersession.

3.05

Public
Directeurs et encadrants des structures sanitaires et sociales

Organisé par
COMPÉTENCES PRÉVENTION

Durée
7 heures

Lieu et dates
10 mars 2022
Marseille
Délégation régionale

Piloter et manager une démarche de prévention 2S (Sanitaire et Social)

La formation « Piloter et manager une démarche de prévention » est la référence pour les directeurs d'établissements et de structures du sanitaire et social souhaitant instaurer une démarche de prévention des risques dynamique et pérenne. À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de piloter un projet structuré de qualité de vie au travail, d'adopter une communication participative adaptée et de maîtriser les outils et méthodes managériales permettant de susciter l'adhésion et l'implication du personnel dans la culture de prévention.

Objectifs

Initier et piloter une démarche de prévention des risques pour manager la santé et la performance dans son établissement

> Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels.
> Initier une démarche de santé et performance dans sa structure.
> Manager la performance et la qualité de vie au travail.

Programme

Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels

> Identifier le cadre légal et institutionnel de la prévention des risques.
> Maîtriser les enjeux de la prévention des risques sur la santé, le travail et la performance.
> Comprendre les processus d'apparition des risques professionnels.
> Identifier les différents risques du secteur professionnel.
> Clarifier les notions d'accident de travail, accident de trajet et de maladie professionnelle.

Initier une démarche de santé et performance dans son établissement

> Appréhender une conception globale de la prévention dans son établissement.
> Intégrer la démarche de prévention dans la gestion des activités de la structure.
> Impulser une approche participative de la prévention dans son établissement.
> Déterminer les rôles fondamentaux et les actions-clés de chaque acteur de l'établissement.

Manager la performance et la qualité de vie au travail

> Définir une montée en compétences des acteurs adaptée aux besoins de sa structure.
> Motiver et mobiliser sa structure dans la démarche santé et performance.
> Modéliser ses premières actions de pilotage de la démarche.
> Définir des critères de choix de son animateur en prévention.

Modalités pédagogiques
Illustrations par des cas concrets, interrogations, constructions en sous-groupes, application des outils et transposition aux réalités concrètes des stagiaires.
40 % pratique, 60 % théorique.

3.06

Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes

Public
Tous les personnels de la FPH dont les médecins, encadrants, responsables RH

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée
21 heures

Lieu et dates
Les 26 et 27 janvier 2022
21 février 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

Lors de son discours prononcé à l'Elysée le 25 novembre 2017 (Journée mondiale internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes), le Président a proclamé l'égalité femme-homme « grande cause du quinquennat » avec comme première priorité « la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ».
Premier employeur de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en la matière.

Objectifs

> Définir les violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle (juridique, sociologique) et les sanctions encourues (disciplinaires, pénales, civiles).
> Rappeler les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels (procédure disciplinaire, protection fonctionnelle).
> Identifier les mécanismes des violences et les conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
> Repérer les victimes de violences sexistes et sexuelles par des méthodes et des outils adaptés.
> Prendre en charge les victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétences et/ou en fonction de son rôle (témoins, collègues, managers, RHO).
> Orienter les victimes de manière adaptée en interne et externe.

Programme

JOUR 1 ET 2

> Sensibilisation au contexte juridique.
> Identification des cas de violences sexistes et sexuelles dans les établissements de santé.
> Les mesures de prévention des agents de la Fonction publique hospitalière (FPH).
> Les conséquences physiques, somatiques et psychologiques de la violence.
> Les stratégies de questionnement à la victime.
> Le rôle de chacun : responsable hiérarchique, témoin, entourage professionnel, etc.

Intersession : étude de cas réel

JOUR 3

> Retour d'expérience.
> Identification des partenaires internes et externes.
> Études de cas.

Modalités pédagogiques
Exercices pratiques, extraits vidéos, jeux de rôles et études de cas, élaboration d'un plan d'action.

3.07

Public
Tous professionnels, y compris médicaux, en situation de responsabilité managériale au sein d'un GHT

Organisé par
SPH Conseil ou Dr Laurent Giraud

Durée
21 heures

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)
Planification sur demande des établissements

Manager à l'échelle d'un Groupement hospitalier de territoire (GHT)

Cette formation a pour objectif de permettre à tout professionnel en situation de responsabilité managériale au sein d'un GHT, de développer une posture et des pratiques de management adaptées à ce contexte.

Objectifs

> Promouvoir auprès de ses équipes des modèles de « leadership » collaboratifs et transversaux.
> Maîtriser les outils majeurs de la gestion du changement.
> Proposer un plan d'action pour passer d'une vision statique par établissement à une vision dynamique d'équipe par territoire.
> Prendre en compte les facteurs humains et techniques.

Programme

Pour connaître le détail de la formation dispensée par chaque organisme de formation, rapprochez-vous de la personne référente de votre GHT en délégation (*cf.* rubrique « contacts »).

Informations communes aux deux organismes de formation. Déroulement : la formation se déroule sur 2 jours + 1 jour (1 mois d'intersession entre les jours 2 et 3)

Modalités pédagogiques
Les deux organismes de formation proposent des modalités d'animation mêlant apports conceptuels, analyses de situations, études de cas concrets, échanges sur les situations vécues et partages de pratiques.

3.08

Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité

Public
Personnel médical ; tout personnel exerçant en établissement de santé public sanitaire, social et médico-social

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée
7 heures

Lieu et dates
Dates à définir
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)
Planification à la demande des établissements

Les établissements de santé sont, par nature, des espaces ouverts au public, 24h/24 pour certains services. Ils présentent par conséquent des risques importants en matière de sécurité pour les personnels, patients, familles, etc. L'accroissement de la violence sous toutes ses formes rend la réflexion autour d'une politique globale de sécurité impérative.

Objectifs

> Identifier les enjeux liés à la sécurité de l'établissement.
> Identifier le rôle de chacun en matière de vigilance.
> Identifier les conduites à tenir en cas d'acte de malveillance, de violence, d'attaque armée, etc.
> Identifier les bases de la sécurité des systèmes d'information.
> Identifier les droits et les devoirs de chacun dans le cadre de situations d'incivilité/de malveillance.
> Distinguer « laïcité », « neutralité » et « radicalisation ».
> Respecter les règles de la communication interne et externe à tenir en cas d'événements violents dans l'établissement.

Programme

MATINÉE

> Les enjeux liés à la sécurité au sein des établissements et, plus précisément, des établissements de santé.
> Identification des droits et devoirs des professionnels, des patients et des prestataires externes.

APRÈS-MIDI

> Présentation des notions de cyber-sécurité.
> La gestion de situations de crise.
> Cartographie des ressources internes et externes et des moyens de sollicitation.
> Communication : outils, grands principes, attitudes adéquates, liens avec les médias.

Modalités pédagogiques
Formation aux multiples méthodes (théorie, pratique, cas concrets, ateliers en groupe, jeux de rôles et entraînements pratiques), remise d'une boîte à outils et de fiches « réflexes ».

3.09

Public
Professionnels médicaux

Organisé par
ANTIDOTE EXPERTISE

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 13 et 14 juin 2022
Marseille
Délégation régionale

Vie professionnelle en équipe hospitalière – Personnel médical

Les personnels médicaux ont un rôle fondamental à jouer dans les équipes hospitalières pour contribuer à donner du sens aux efforts demandés aux professionnels, fédérer autour du projet de service et contribuer à l'entraide et au soutien au sein de l'équipe pour la qualité de vie au travail de chacun. Cependant, leur formation initiale ne leur a pas donné d'outils managériaux pour communiquer efficacement entre professionnels, activer les leviers de la motivation des équipes, conduire un projet participatif pour le service, gérer des conflits, soutenir des professionnels notamment impliqués lors d'un dommage associé aux soins, ou modérer les tensions avec les usagers. Tels sont les objectifs principaux de cette formation.

Objectifs

> Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière.
> Mobiliser des techniques d'écoute entre professionnels pour favoriser la confiance et le respect mutuel.
> Stimuler la motivation individuelle et collective en développant le partage de valeurs et de règles, et la reconnaissance au travail.
> Mettre en œuvre une démarche participative pour impliquer l'équipe sur les projets de service.
> Utiliser des techniques de gestion de conflits et soutenir de façon adaptée un professionnel mis en cause.

Programme

JOUR 1
MATIN : la dynamique d'une équipe hospitalière.
APRÈS-MIDI : stimulation de la motivation individuelle et collective.

JOUR 2
MATIN : mobilisation autour du projet de service.
APRÈS-MIDI : gestion des situations conflictuelles et soutien en équipe.

Modalités pédagogiques
> *Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama.*
> *Tests (positionnement & auto-diagnostic).*
> *Technique post-it.*
> *Études de cas notamment à partir de documents vidéos.*
> *Exercices de communication en binôme ou trinôme.*
> *Partage de pratiques.*
> *Fiche de mémorisation.*
> *Élaboration d'une carte conceptuelle.*

3.10

Public
Personnes en charge de la conduite d'un projet (de service ou institutionnel)

Organisé par
EMS SANTÉ

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 17 et 18 mai 2022
Marseille
Délégation régionale

Conduite de projet en milieu hospitalier

L'organisation du système sanitaire et social est en évolution constante et impose aux différents acteurs de l'institution de s'adapter en permanence et de mettre en place de nouveaux modes de fonctionnement. Le management par projet apparaît comme un levier en matière de pilotage et de conduite des changements.

La multiplicité des sollicitations (tutelles, ARS, ministère, HAS, financeur, etc.) induit une prolifération de projets à initier, à suivre, à conclure et à mettre en œuvre. Sa parfaite maîtrise par les professionnels hospitaliers est une condition de réussite à la mise en œuvre des projets complexes qui leurs sont confiés.

Objectifs

> Maîtriser les fondamentaux de la conduite de projet.
> Accompagner les équipes dans la transformation des organisations.
> Animer une équipe projet.
> Construire sa propre boîte à outils adaptée au contexte de son organisation.

Programme

JOUR 1

Analyse des pratiques professionnelles des participants

> Se positionner en tant que manager-cadre dans les stratégies de changement et faire adhérer son équipe.
> Introduction à la gestion de projet.
> Management et stratégie de changement, principes et enjeux de la mise en œuvre.
> Les prérequis.
> La démarche projet s'inscrit dans un contexte institutionnel favorable.

Comprendre les enjeux du management de projet.

> La bonne approche.
> les bons outils.
> Les étapes du projet (introduction).
> La préparation du projet.

JOUR 2

S'approprier les bases méthodologiques du management de projet

> Savoir utiliser les bons outils.
> Savoir mobiliser et motiver son équipe.
> La préparation du projet (suite).
> La mise en œuvre du projet.
> Le bilan du projet.

S'exercer, maîtriser les méthodes et outils

> S'évaluer pour s'améliorer.
> Spécificité de certains projets hospitaliers.
> Mise en application des bonnes pratiques du management de projet et de mise en œuvre du changement.
> Le déroulement d'un projet.
> Cas pratique.

Modalités pédagogiques
Alternance entre apports théoriques et mises en pratiques (études de cas, création et appropriation d'outils).

3.11

Public
Médecins

Organisé par
GRIEPS

Durée
2 heures

Lieu et dates
22 et 23 septembre 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Financement sur Fonds mutualisés nationaux pour les médecins

Construire un projet en équipe [Personnel médical]

Experts dans leur domaine, les médecins témoignent cependant d'un manque certain en matière de management. Pourtant, en tant qu'acteurs principaux de la mise en place des projets médico-soignants des GHT, les médecins doivent savoir élaborer et surtout faire vivre des projets en équipe.
Il est donc essentiel pour eux d'acquérir des compétences pour piloter des projets aussi bien ponctuels que structurels pour dynamiser l'offre de soins. Outre l'appréhension du cycle de vie d'un projet, son organisation et les techniques/outils de pilotage associés, la formation traitera du management des hommes pour faire en sorte que le projet soit une réussite. Elle proposera les clés pour assurer la qualité des interactions et rechercher l'adhésion et la motivation de chaque acteur d'un projet.

Objectifs

> Maîtriser la méthodologie et les outils de la conduite de projet.
> Mobiliser les ressources et outils spécifiques au projet à réaliser.
> Fédérer une équipe pluri-professionnelle autour du projet.
> Impliquer ses membres dans le cadre d'une élaboration collective en favorisant l'expression et la créativité.
> Adapter le projet sur le plan de la temporalité et de son contenu en fonction des situations contextuelles rencontrées.

Programme

JOUR 1

Les fondamentaux du management de projet

> Les concepts et approches-clés de la démarche projet.
> Le cycle de vie et les 6 phases d'un projet.
> Le pilotage des risques (techniques, organisationnels et humains).
> Le cadrage du projet et ses enjeux avec le demandeur.
> L'étude des impacts (gains et pertes).
> L'adaptation des outils au contexte.
> La fixation d'objectifs et d'indicateurs pertinents.
> La gestion d'équipe au service du projet.

JOUR 2

Le pilotage de la démarche projet

> Le rôle du chef de projet :
- sa complexité et les qualités principales requises ;
- les différents profils de chef de projet et leurs impacts ;
- les styles de management.

> La gestion de l'équipe projet :
- l'accompagnement participatif ;
- la gestion des tensions et des erreurs ;
- les critères de motivation individuels et collectifs et l'adhésion des acteurs ;
- la communication tout au long du projet.
> Le pilotage du projet :
- indicateurs ;
- réunions d'avancement ;
- communication.
> L'accompagnement au changement :
- comprendre et anticiper les mécanismes individuels et collectifs de freins au changement pour en faire des leviers ; - planifier les actions de changement pour lever les résistances.

3.12

Public
Médecins

Organisé par
GRIEPS

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 15 et 16 mars 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
Financement sur Fonds mutualisés nationaux pour les médecins

Accompagnement du développement des compétences et des carrières [Personnel médical]

Les évolutions du contexte hospitalier telles la constitution des GHT, l'évolution des modalités tarifaire, la démographie médicale, la féminisation de la profession, la rapidité des évolutions des pratiques professionnelles interrogent les pratiques managériales des médecins en responsabilité d'équipe. Les médecins sont amenés à accompagner leurs pairs au quotidien. L'objet de la formation est de permettre aux personnels médicaux d'acquérir des références, méthodes et outils pour favoriser l'accompagnement des parcours professionnels en adéquation avec l'évolution hospitalière dans laquelle ils évoluent. Cette adaptation s'articule autour de l'évolution des compétences, du déroulement de carrière et de la construction des parcours professionnels.

Objectifs

> Clarifier le contexte du secteur de la Santé.
> Appréhender les évolutions de la fonction médicale.
> Comprendre la démarche d'une évolution professionnelle.
> Élaborer un projet professionnel.
> Élaborer un plan d'action.

Programme

JOUR 1

Contexte et évolution de la fonction médicale

MATIN : clarifier le contexte du secteur de la Santé
> Loi de modernisation du système de santé, loi HPST.
> Politiques nationales, régionales et locale de Santé.
> Dimensions stratégiques des enjeux.

APRÈS-MIDI
> Appréhender les évolutions de la fonction médicale :
- rôle et fonction du médecin ;
- compétences fondamentales ;
- définition de l'offre de service ;
- évolution des pratiques au regard des besoins.
> Comprendre la démarche d'une évolution professionnelle :
- évolution professionnelle appliquée aux professionnels médicaux ;
- analyse des besoins.
> Concepts essentiels : compétences, carrière employabilité.
> Outils.
> Acteurs et personnes ressources.

JOUR 2

Construire un projet professionnel et un plan d'action

MATIN : élaborer un projet professionnel
> Les temps du projet professionnel.
> Se connaître.
> Les contours du projet.
> La mise en place de son projet.

APRÈS-MIDI : élaborer un plan d'action
> Le plan d'action individuel.
> Les objectifs poursuivis.
> Les axes d'application.

3.13

CEP : le conseil en évolution professionnelle

Public
Toute personne amenée à réaliser un accompagnement

Organisé par
Synergies DFC

Durée
98 heures

Lieu et dates
Délégation régionale (Marseille)
Module 1A
Les 24 et 25 janvier 2022
Module 1A
Les 24 et 25 février 2022
Module 1B
Les 14 et 15 mars 2022
Module 2A
Les 27 et 28 avril 2022
Module 2A
24 mai 2022
Module 2B
27 juin 2022
Module 2C
Les 12 et 13 septembre 2022
Module 2D
14 octobre 2022
Module 2E
7 novembre 2022
Module 2F
8 novembre 2022

Renseignements complémentaires
Prérequis
Module 1A obligatoire

La loi du 5 mars 2014 a créé le conseil en évolution professionnelle pour accompagner les personnes envisageant une évolution professionnelle et permettre d'accroître « les aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires ».

Depuis janvier 2017, la mise en place du CEP est élargie au secteur public.
Le conseil en évolution professionnelle s'inscrit dans une logique anticipatrice afin de prévenir les mobilités professionnelles « subies » et au contraire favoriser les mobilités professionnelles « volontaires ».

Objectifs

> Appréhender l'organisation du CEP à partir de la réglementation (du général aux spécificités FPH) et les deux niveaux d'intervention du CEP.
> Identifier les enjeux et les impacts de la Gestion des ressources humaines sur les projets en évolution professionnelle, identifier les publics spécifiques.
> Identifier les modalités opérationnelles de la mise en œuvre du CEP et les liens à établir entre les différents dispositifs de formation, les différents acteurs, etc.
> Respecter les exigences de la fonction de CEP (impartialité, confidentialité, etc.).

Programme

Module 1A – Conseil en évolution professionnelle (2 x 2 jours)
Module obligatoire
> Être en capacité d'assurer le niveau 1 du CEP.

Module 1B – Conduite d'entretien (2 jours)
> Conduire un entretien en mobilisant les techniques d'entretien adaptées.

Module 2A – Rôle et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle (2 + 1 jours)
> Accompagner les agents dans leur projet et la formalisation du plan d'action associé.

Module 2B – Mobilisation et participation au réseau des acteurs (1 jour)
> Activer les réseaux d'acteurs adaptés au projet de l'agent (interne, externe).
> Cartographier les champs d'expertise et les dispositifs proposés par les différents acteurs.
> Identifier les financements mobilisables.

Module 2C – Les métiers et les statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées au bassin d'emploi (2 jours)
> Appréhender la diversité des métiers et des situations statutaires de la FPH.
> Articuler les projets d'évolution professionnelle interne avec les politiques RH et GPMC.
> Identifier les bassins d'emploi et les spécificités de son territoire.

Module 2D – Accompagnement des publics spécifiques (1 jour)
> Mettre en œuvre un accompagnement adapté selon des publics spécifiques identifiés (handicap, 1er niveau de qualification, inaptitude, 2de partie de carrière, etc.).

Module 2E – Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi (1 jour)
> Formuler des conseils de posture et de présentation lors d'une communication.

Module 2F – Conseil à la reprise ou la création d'entreprise (0,5 jour)
> Appréhender les modalités de reprise et de création d'entreprise.

3.14

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

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Lieu et dates
Marseille
Délégation régionale

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

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

Objectifs

> Consolider ses savoirs.
> Acquérir des techniques pour identifier, négocier et formaliser des objectifs avec méthode.
> Définir des indicateurs pertinents de mesure de l'atteinte des objectifs.
> Analyser et s'approprier les critères d'évaluation de la valeur professionnelle.

Modalités pédagogiques
Expression guidée par questionnement.
Apports didactiques et conceptuels.
Échanges, partage d'expériences.
Exemples d'objectifs et d'indicateurs concrets et adaptés aux contextes d'exercices des apprenants qui exercent dans différentes filières.
Étude de cas, analyse de situations.
Jeux de rôles/simulations, sur la base de situations proposées par les participants et/ou le formateur.
Travail en sous-groupes.
Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.

Programme

La fixation des objectifs/ indicateurs
> Auto-évaluation de ses forces/faiblesses.
> Caractéristiques et formulation des objectifs et indicateurs de mesure.
> Techniques de fixation et de négociation d'un objectif.
> Méthode SMART.

Les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent
> Auto-évaluation de ses forces/faiblesses.
> L'appréciation de la valeur professionnelle.
> Résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire et réalisation des objectifs.
> Compétences et connaissances professionnelles et techniques.
> Manière de servir et qualités relationnelles.
> Capacité d'expertise et, s'il y a lieu, capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation
> Mutualisation des savoir-faire des participants.

Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles
> Méthode QQOQCCP.

3.14

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

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

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

Organisé par
EMS SANTÉ

Lieu et dates
Marseille
Délégation régionale

Objectifs

Objectif général
Acquérir des techniques spécifiques en lien avec les objectifs de l'entretien professionnel et les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Objectifs spécifiques
Identifier des objectifs. individuels et collectifs.
Savoir mettre en œuvre les techniques de fixation et de négociation.
Définir les indicateurs associés.
Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Modalités pédagogiques
Tests de positionnement, quiz.
Réflexion et travaux de groupe.
Cas pratique, situations. professionnelles reconstituées, jeux de rôles.
Apports théoriques, schémas, articles.

Programme

Analyser les pratiques professionnelles.
Se positionner en tant qu'encadrant dans le management de ses équipes et le développement de leurs compétences
> Rappel sur les enjeux et dispositifs de l'entretien professionnel, du côté de l'encadrant et du collaborateur.
> Intégration du dispositif dans le management des RH.
> La responsabilité de l'encadrant dans le développement des compétences de son équipe : objectif permanent.

Fixer des objectifs et se préparer à les négocier : préciser le positionnement de l'évaluateur et de l'évalué
> Les questions à se poser en préalable : des objectifs difficiles à atteindre.
> Définir le projet professionnel, les objectifs professionnels et personnels, objectif SMARTER.
> Responsabiliser l'évaluateur en clarifiant les attentes de la hiérarchie et favoriser son développement individuel.
> Susciter l'adhésion et l'implication de l'agent.
> Choisir, pour l'évaluateur, une stratégie adaptée à chaque agent.

Déterminer les indicateurs et les critères d'appréciation. Anticiper le déroulement et savoir réagir en toutes circonstances
> Les questions à se poser en préalable.
> Objectiver et rendre mesurable un objectif, lui attribuer un indicateur pour vérifier si l'activité est réalisée ou non.
> Fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs pour susciter la prise d'initiative de l'agent.
> Identifier les critères de résultats pour permettre d'apprécier l'atteinte des objectifs.
> Déterminer ce qu'est une appréciation, ses limites.
> Adapter les critères selon les métiers et les faire valider.
> Niveau d'implication de l'agent.
> Prise d'initiative, respect des consignes.
> Les relations dans l'équipe, avec la hiérarchie, les patients, le public.

3.14

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

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

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

Organisé par
PRISMA

Lieu et dates
10 janvier 2022 (une demi-journée) en présentiel
21 février en distanciel
Marseille
Délégation régionale

Objectifs

Objectif général
Se doter des techniques permettant de fixer des objectifs évaluables.

Objectifs spécifiques
> Identifier les objectifs individuels et collectifs.
> Savoir mettre en œuvre les techniques de fixation et de négociation.
> Définir les indicateurs associés.
> Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Modalités pédagogiques
Pédagogie active
> *Donner du sens par rapport à leur expérience.*
> *Exercices pratiques d'appropriation.*
> *Mises en situation.*
> *Jeux de rôle.*

Programme

La fixation d'objectifs individuels et collectifs
> Sur quoi les fixer ?
> Nature possible des objectifs.

La mise en œuvre des techniques de fixation et de négociation
> Repérage de ce qu'est un objectif ?
> Formulation d'un objectif.
> Caractéristiques SMART.
> Comment négocier sur un objectif ?
> Donner du sens à l'objectif.

La définition et formulation d'indicateurs associés.

Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

3.15

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

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Lieu et dates
Marseille
Délégation régionale

Se former aux techniques de l'entretien professionnel
Module 2 – La formalisation du compte rendu

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de Transformation de la fonction publique, prévoit notamment, dans son article 27, la suppression de la notation des agents à compter du 1er janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et des carrières des agents.

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

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

Programme
L'auto-évaluation de ses forces/faiblesses méthodologiques en termes de formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel.

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

La rédaction du compte rendu
> Formulation, précautions, documents à réinvestir, échéances à respecter.
> Informations essentielles à faire figurer dans le compte rendu.

Le circuit du compte rendu
> De la rédaction à l'exploitation collective, dans le respect de la confidentialité.

Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation
> Mutualisation des savoirs faire des participants.

Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles
> Méthode QQOQCCP.

3.15

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

Organisé par
EMS SANTÉ

Lieu et dates
Marseille
Délégation régionale

Se former aux techniques de l'entretien professionnel
Module 2 – La formalisation du compte rendu

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de Transformation de la fonction publique, prévoit notamment, dans son article 27, la suppression de la notation des agents à compter du 1er janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et des carrières des agents.

Objectifs

Objectif général
> S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel.

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

Modalités pédagogiques
Tests de positionnement, quiz.
Réflexion et travaux de groupes.
Cas pratique, situations professionnelles reconstituées, jeux de rôles.
Apports théoriques, schémas, articles.

Programme

Comprendre les objectifs du compte rendu.
Formaliser la liste de tous les documents et supports nécessaires pour la réussite de l'entretien professionnel et se les approprier, pour l'évaluateur
> Intégrer les objectifs du compte rendu.
> Servir de preuve de la tenue de l'entretien professionnel (utile en cas de litige).
> Permettre de comparer l'évolution de l'agent d'un entretien professionnel à l'autre.
> Tracer les actions envisagées pour l'agent (formations, etc.).
> Consolider tous les documents utiles à l'entretien.

Faire en sorte que l'entretien professionnel constitue une véritable feuille de route pour l'évalué et l'évaluateur en formalisant un compte rendu
> Prendre conscience de l'importance du compte rendu écrit.
> Bien réussir sa communication écrite, les techniques essentielles.
> Préciser le contenu de base du compte rendu et le faire valider.
> Préciser le contenu spécifique du compte rendu et le faire valider.
> Intégrer dans le compte rendu de l'entretien les demandes et remarques de l'agent faites durant l'entretien.
> Notifier le compte rendu à l'agent.
> Savoir rédiger le compte rendu de l'entretien et adapter le bon style.
> Informer l'agent de ses possibilités de recours.
> Intégrer le compte rendudans le dossier de l'agent (après signature) et à la direction des ressources humaines.
> Communiquer les décisions définitives à l'agent, rôle de l'encadrant.
> Exploiter et suivre le compte rendu avec les plans d'action qu'il comporteet les points d'étape.
> Adapter éventuellement les objectifs et les moyens nécessaires pour les atteindre.
> Contribuer à l'amélioration continue du management des ressources humaines et à la GPMC.

3.15

Se former aux techniques de l'entretien professionnel
Module 2 – La formalisation du compte rendu

Public
Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel ; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus
Pour les encadrants qui souhaitent perfectionner la rédaction du compte rendu.

Organisé par
PRISMA

Lieu et dates
10 janvier 2022 en présentiel
21 février en distanciel
Marseille
Délégation régionale

Objectifs

Objectif général
> S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel pour formuler l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Objectifs spécifiques
> Connaître les enjeux, les impacts et les conséquences que peuvent engendrer la formalisation écrite d'un compte rendu de l'entretien professionnel.
> Identifier les informations nécessaires à la préparation de l'entretien professionnel.
> Savoir rédiger les informations essentielles.
> Être en mesure de formuler l'appréciation littérale de la valeur professionnelle.
> Savoir respecter les échéances du circuit du compte rendu.

Modalités pédagogiques
Pédagogie active
> *Donner du sens par rapport à son expérience.*
> *Entraînement concret à partir d'une analyse de cas.*
> *Prise en compte de cas apportés par les participants.*

Programme

Les enjeux, impacts et conséquences de la formalisation écrite du compte rendu de l'entretien
Éléments de la nouvelle réglementation.

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
> Quelques principes d'écriture.
> Précautions à prendre.

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.

3.16

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

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Lieu et dates
Marseille
Délégation régionale

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 3 – La conduite de l'entretien professionnel

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

Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement. Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

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

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

Programme

L'auto-évaluation de ses forces/faiblesses méthodologiques en termes de conduite d'entretien professionnel.

Enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel
> Pour l'agent.
> Pour l'encadrant.
> Pour l'établissement.

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

Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation
> Mutualisation des savoirs faire des participants.

Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles
> Méthode QQOQCCP.

3.16

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

Organisé par
EMS SANTÉ

Lieu et dates
Marseille
Délégation régionale

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 3 – La conduite de l'entretien professionnel

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de Transformation de la fonction publique, prévoit notamment, dans son article 27, la suppression de la notation des agents à compter du 1er janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différentes conséquences sur la gestion RH et des carrières des agents.

Objectifs

Objectif général
> S'entraîner à la conduite d'un entretien professionnel.

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

Modalités pédagogiques
Tests de positionnement, quiz.
Réflexion et travaux de groupes.
Cas pratique, situations professionnelles reconstituées, jeux de rôles.
Apports théoriques, schémas, articles.

Programme

Préparer l'organisation logistique de l'entretien professionnel
> Créer les conditions favorables à l'instauration d'un échange basé sur la confiance, la transparence et la bienveillance.
> Respecter 4 principes de base.
> Prévoir un temps de préparation nécessaire pour l'évaluateur.

Préparer l'entretien professionnel et garantir le bon déroulement
> Préparer l'entretien en amont.
> Me connaître en tant qu'encadrant et bien connaître mes équipes.
> Identifier ses « a priori » à travers une meilleure connaissance de soi.
> Respecter les différentes étapes de l'entretien.
> Accueillir et introduire l'entretien.
> Rappeler les engagements pris et évaluer l'année qui vient de s'écouler, dans le détail à l'aide du support d'évaluation.
> Les objectifs ont ils été atteints ?
> Évaluer le degré d'implication et de professionnalisme du collaborateur.
> Lister les points forts et axes de progression.
> Donner un temps de parole au collaborateur.
> Fixer ensemble les objectifs atteignables et motivants pour l'année à venir, négocier les objectifs.
> Lister les souhaits et besoins de formation, ainsi que les souhaits d'évolution professionnelle.
> Conclure positivement, cosigner le compte rendu avec les plans d'action et se tourner vers l'avenir (calendrier de suivi).
> Maîtriser ma communication verbale et non-verbale.
> Instaurer un climat de confiance.
> Appliquer les bonnes pratiques de motivation et d'écoute (empathie).
> Laisser s'exprimer librement, reformuler si nécessaire, des faits précis et non des sentiments.
> Acquérir les savoir-faire relationnels.
> Utiliser les bons comportements en fonction des étapes de l'entretien.
> Poser les bonnes questions : modèles à exploiter.

3.16

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

Organisé par
PRISMA

Lieu et dates
11 janvier 2022
en présentiel
22 février 2022
en distanciel
Marseille
Délégation régionale

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 3 – La conduite de l'entretien professionnel

Pour les encadrants qui souhaitent développer durant l'entretien, l'écoute, l'empathie, la bienveillance, la gestion émotionnelle ; et ce grâce à un entraînement par simulations.

Objectifs

Objectif général
> S'entraîner à la conduite relationnelle d'un entretien professionnel.

Objectifs spécifiques
> Identifier les enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel.
> Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel en s'entraînant entre pairs.
> S'entraîner grâce à des simulations.

Modalités pédagogiques
Pédagogie active
> *Donner du sens par rapport à leur expérience.*
> *Exercices pratiques d'appropriation.*
> *Simulation.*
> *Jeux de rôle.*

Programme

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 :
- écoute et empathie ;
- attitude bienveillante ;
- révention des situations de tension ;
- gestion émotionnelle.
> Les conduites pièges à éviter.

3.17

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

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Lieu et dates
Marseille
Délégation régionale

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 4 – La préparation d'un entretien délicat

Par son article 27, la loi dite de Transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, suppriment la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement. Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

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

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

Programme

L'auto-évaluation de ses forces/faiblesses relatives à la préparation d'un entretien professionnel délicat.

Identification des situations délicates rencontrées ou redoutées.

Comment bien préparer et mener un entretien professionnel délicat
> Les savoirs, les techniques à mobiliser.

Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation
> Mutualisation des savoir-faire des participants.
> Connaissances et compétences requises pour préparer et conduire les entretiens professionnels délicats.

Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles
> Méthode QQOQCCP.

3.17

Public
toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel; Responsable hiérarchique direct, tous secteurs confondus

Organisé par
EMS SANTÉ

Lieu et dates
Marseille
Délégation régionale

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 4 – La préparation d'un entretien délicat

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de Transformation de la fonction publique, prévoit notamment, dans son article 27, la suppression de la notation des agents à compter du 1er janvier 2021 et la mise en oeuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et des carrières des agents.

Objectifs

Objectif général

> Préparer un entretien délicat.

Objectifs spécifiques

> Échanger entre pairs sur des situations problématiques.
> Analyser des cas concrets et proposer des pistes de réflexion.
> Apport de connaissances théoriques en lien avec les situations exposés.

Modalités pédagogiques

Tests de positionnement, quiz.
Réflexion et travaux de groupes.
Cas pratique, situations professionnelles reconstituées, jeux de rôles.
Apports théoriques, schémas, articles.

Programme

Maîtriser toutes les phases de la préparation en amont du déroulement et anticiper les événements qui pourraient subvenir durant l'entretien

> Investir le maximum de temps sur la préparation et ses phases : les conditions de réussite.
> Diagnostiquer les difficultés rencontrées.
> Partager entre collègues les situations difficiles rencontrées, trouver en commun les progrès à réaliser.
> Travailler et s'entraîner sur l'anticipation des risques, analyses de scénarios (pour l'évaluateur, pour l'évalué).

Connaître parfaitement sonéquipe, se connaître

> Prendre en compte les cultures des différents métiers de l'hôpital et leurs principales caractéristiques.
> Identifier les différents comportements de l'équipe, sur le plan individuel et collectif : les personnalités difficiles ?
> Identifier les points forts et les points faibles de l'équipe, sur le plan individuel, sur le plan collectif.
> Connaître leurs attentes vis-à-vis de leur encadrement.
> Accepter la responsabilité que l'encadrant a dans le développement des compétences de son équipe.
> Faire régulièrement son auto-diagnostic en tant qu'encadrant et accepter que l'encadrant est aussi dans le progrès permanent.

Être capable de prévenir et de gérer les conflits

> Comment, pour l'encadrant, anticiper un conflit ou une situation difficile lors de l'entretien professionnel mais aussi dans le quotidien du management ?
> Bien définir ce qu'est un conflit.
> Identifier les types de conflits.
> Connaître les stades d'évolution d'un conflit.
> Gérer un conflit sur la base d'une stratégie adaptée et préparée.
> Savoir réagir en toutes circonstances.
> Gérer et résoudre un conflit, une situation délicate non prévus.

3.17

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

Organisé par
PRISMA

Lieu et dates
11 janvier 2022
en présentiel
22 février 2022
en distanciel
Marseille
Délégation régionale

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

Pour les encadrants qui souhaitent développer durant l'entretien, l'écoute, l'empathie, la bienveillance, la gestion émotionnelle ; et ce grâce à un entraînement par simulations.

Objectifs

Objectif général
> Préparer un entretien délicat.

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

Modalités pédagogiques
Pédagogie active
> *Donner du sens par rapport à leur expérience.*
> *Exercices pratiques d'appropriation.*
> *Mises en situation.*
> *Échanges entre pairs.*

Programme

Le repérage de situations professionnelles qui peuvent rendre un entretien délicat
> Quelles situations ?
> Liées au contexte ?
> Liées aux agents ?
> Liées à la dynamique relationnelle encadrant/agent ?

Quelles pistes de solutions pour maintenir le cap d'un entretien constructif ?
> Pistes relationnelles.
> Pistes organisationnelles.

La conduite d'entretiens délicats et la qualité de vie au travail
> Comment se préserver en cas de situations complexes ?

3.18

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

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Durée
14 heures

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel

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

Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement. Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

De la notation à l'entretien professionnel :
> le contexte réglementaire de l'entretien professionnel ;
> les nouvelles modalités d'appréciation de la valeur professionnelle dans la FPH ;
> les dispositifs d'accompagnement.

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel. Se préparer à son rôle de formateur interne :
> les concepts-clés, les méthodes et outils pédagogiques à mobiliser ;
> la boîte à outils.

Le positionnement. Se préparer à agir en tant que formateur interne :
> concevoir le déroulé et les supports de la formation « Conduite de l'entretien professionnel » en tenant compte des objectifs et spécificités de son établissement ;
> faire des choix pédagogiques.

JOUR 2

Consolider ses compétences et son positionnement de formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel
> Mises en situation.
> Analyse réflexive des pratiques.
> Les nouvelles compétences à développer.
> Synthèse des documents, méthodes, outils à réinvestir dans sa pratique professionnelle.

3.19

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

Organisé par
Consulter la délégation

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

Se préparer et préparer son entretien professionnel [E-Learning]

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

Objectifs

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

3.20

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

Durée
28 heures

Lieu et Dates
Du 20 au 21 septembre 2022
Du 07 et 08 novembre 2022
Marseille
Délégation régionale

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 stages passant alors par une démarche réflexive (fil conducteur des référentiels de formation des professions de santé paramédicales). La question de la compétence est au cœur des préoccupations qui visent à rapprocher le monde de la formation et celui du travail « pour former des nouveaux professionnels, capables d'agir, de réagir à des situations différentes et complexes et de transférer les savoirs acquis à d'autres situations ou contextes de travail ».

Objectifs

> 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.

Programme

JOUR 1

Rôle, missions et compétences des tuteurs

> Les principes et enjeux du tutorat.
> Les concepts-clés des nouvelles orientations pédagogiques et leurs impacts.
> Les rôles et missions des tuteurs et des acteurs-clés d'un parcours de stage.

JOUR 2

L'organisation du parcours de stage

> Les temps d'un parcours de stage où s'implique le tuteur.
> Les outils existants ou à construire à utiliser lors des temps d'accompagnement.
> La méthodologie pour définir les situations d'apprentissage (prévalentes) en stage et leur rédaction.
> La méthodologie pour formuler des objectifs de stage et leur rédaction.
> La place de l'évaluation dans un processus d'apprentissage.
> La mise en œuvre de l'évaluation.

Travail intersession
Mise en œuvre et expérimentation des compétences développées en J1 et J2.
Ce travail d'expérimentation sera analysé en J3 et J4.

JOUR 3

Analyse de pratiques et outils du tutorat

> Retour d'expérience du temps intersession et analyse de sa pratique d'accompagnement.
> Analyse des outils du tutorat concernant l'accueil, l'encadrement et le suivi.
> Sémantique, méthodes et modalités de la pratique réflexive de tuteur.

JOUR 4

Les différents temps d'évaluation du parcours

> Retour d'expérience et analyse de sa pratique de tuteur dans l'évaluation du parcours de stage du stagiaire.
> Organisation de la progression de l'apprentissage.
> Préparation des temps d'évaluation.
> L'évaluation en lien avec les objectifs de stage et les objectifs personnels du stagiaire.
> L'accompagnement du stagiaire pour renseigner le portfolio.
> Les relations du tuteur avec les autres acteurs du tutorat (le maître de stage, les membres de l'équipe, le formateur référent de l'institution.

3.21

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

Public
Adjoints des cadres hospitaliers

Organisé par
EMS SANTÉ

Durée
154 heures

Lieu et dates
Les 10 et 11 janvier 2022
Les 27 et 28 janvier 2022
Les 3 et 4 mars 2022
Les 17 et 18 mars 2022
Du 6 au 8 avril 2022
Les 25 et 26 avril 2022
Les 9 et 10 mai 2022
Les 23 et 24 mai 2022
Les 7 et 8 juin 2022
Du 22 au 24 juin 2022
Marseille
Délégation régionale

Cette formation s'inscrit dans le cadre de la Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) (arrêté du 24 octobre 2014 fixant l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des adjoints des cadres hospitaliers – *JO* du 30 octobre 2014).
Les compétences acquises pour le concours et les compétences visées par l'arrêté sont différentes. Il s'agit de doter le participant d'outils qu'il pourra mettre en application lors de son retour dans l'établissement et qui l'aideront à se positionner comme adjoint des cadres.

Objectifs

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

Programme

> Rappels sur l'organisation de l'EPS, vérification des acquis de connaissance, mesure des savoirs à approfondir.
> Actualités en santé, Ma santé 2022, réformes, place de l'ACH, l'hôpital numérique.
> L'évolution du mode de financement des établissements de santé.
> L'environnement des achats.
> Les achats dans le secteur de la santé.
> Le statut des personnels de la Fonction publique hospitalière.
> Les différents types de contrats de travail : droit public et droit privé.
> Le positionnement des différents acteurs dans l'institution : rôle de l'encadrement de proximité.
> Éléments de connaissances complémentaires en ressources humaines : santé et sécurité au travail ; la formation tout au long de la vie et le parcours professionnel.
> La gestion du temps et l'organisation du travail pour les adjoints des cadres et leurs équipes.
> Savoir utiliser la communication managériale dans le cadre de ses nouvelles fonctions.
> La prise de parole en public.
> La conduite de réunion.
> Savoir conduire les entretiens professionnels de formation et d'évaluation.
> Transmettre les savoir et valoriser le travail de son équipe.
> Être en mesure de gérer les conflits.
> Être capable de réaliser un accompagnement au changement.
> Être un manager de projet.
> Pilotage stratégique de l'établissement : projet d'établissement, certification et qualité.
> Finances : pilotage médico-économique et indicateurs de gestion.
> Ressources humaines : volet projet social et professionnel du projet d'établissement.
> Préparer le stage en immersion.

Modalités pédagogiques
Formation pratique, proche des besoins et niveaux des participants.

3.22

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

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

Organisé par
EMS SANTÉ

Durée
105 heures

Lieu et dates
Du 03 au 04 février 2022
Du 22 au 23 février 2022
Du 08 au 09 mars 2022
Du 23 au 25 mars 2022
Du 31 mars au 1er avril 2022
Du 25 au 26 avril 2022
Du 10 au 11 mai 2022
Marseille
Délégation régionale

Cette formation d'adaptation à l'emploi (conformément à l'arrêté du 24 octobre 2014) est à destination des agents admis au concours d'assistant médico-administratif. Les compétences acquises pour le concours et les compétences visées par l'arrêté sont différentes. Il s'agit de doter le participant d'un nombre d'outils qu'il pourra mettre en application lors de son retour dans l'établissement et de l'aider à se positionner comme assistant médico-administratif.
Le dispositif de formation, d'une durée de 15 jours, comprend 2 modules détaillés et 35 heures de stage.

Objectifs

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

Programme

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

MODULE 1
Le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière (6 jours)
Ce module a pour but d'apporter les connaissances nécessaires sur l'organisation des établissements hospitaliers, l'organisation médicale, le parcours du patient. Il doit également donner au stagiaire des informations sur le statut du fonctionnaire hospitalier, ses droits et obligations.

MODULE 2
Les spécificités du secrétariat médical en hôpital (7 jours)
L'objectif de ce module est de fournir aux stagiaires les connaissances spécifiques nécessaires au fonctionnement d'un secrétariat médical en établissement hospitalier.

Stage sur le terrain dans un secrétariat autre que celui d'affectation (5 jours)
À planifier entre l'agent et l'établissement
Durant ce stage, l'agent devra notamment :
> observer et s'adapter aux relations professionnelles nécessaires à l'organisation du circuit des patients (équipes soignantes et médicales de l'établissement) ;
> prendre connaissance des missions et de l'activité des structures suivantes, en rencontrant les professionnels qui en ont la charge : services des admissions et des traitements externes, service central des dossiers médicaux, cellule d'identito-vigilance, service social des patients, service du droit des malades, médiateur, gérant de tutelle.

Modalités pédagogiques
Formation pratique, proche des besoins et des niveaux des participants.

3.23

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

Public
Techniciens hospitaliers, techniciens supérieurs hospitaliers

Organisé par
Nove concept

Durée
189 heures

Lieu et dates
Du 21 au 23 février 2022
Du 28 au 31 mars 2022
Du 26 au 27 avril 2022
Du 11 au 13mai 2022
Du 13 au 15 juin 2022
Du 12 au 14 septembre 2022
Du 10 au 13 octobre 2022
Du 08 et 09 novembre 2022
Du 05 au 07 décembre 2022
Marseille
Délégation régionale

La formation d'adaptation à l'emploi doit permettre aux techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers d'intégrer leur nouveau grade en appréhendant les responsabilités qui leur incombent : management technique, gestion du personnel, conduite de projet, organisation de services, etc. Le contenu et la durée de cette formation a été fixé par l'arrêté du 30 juin 1992 et abrogé par la publication du décret en date du 21 août 2013.

Objectifs

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

Programme

Le dispositif de formation d'une durée de 189 heures (27 jours) comprend les modules présentés ci-après.

MODULE 1
Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux
Ce module a pour but d'approfondir les connaissances du stagiaire sur le fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux.

MODULE 2
Techniques de management et de communication (84 heures ou 12 jours)
L'objectif de ce module est de permettre aux agents d'acquérir des compétences en matière de ressources humaines et de management d'équipe.

MODULE 3
Connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions (70 heures ou 10 jours)
Ce module a pour finalité de donner aux stagiaires des enseignements généralistes complémentaires à leur formation initiale et relatifs aux spécificités des différents secteurs de l'établissement, notamment en matière de sécurité.
Le programme détaillé pourra être transmis sur demande.

3.24

Public
Personnel d'encadrement

Organisé par
En interne

Série H : tout sur le handicap [Serious Game]

La gestion du handicap au travail est un enjeu pour les établissements de la FPH, afin de changer les représentations sur le sujet, d'intégrer les personnes en situation de handicap et d'accompagner au maintien dans l'emploi des agents. Le rôle du personnel d'encadrement est fondamental dans l'accompagnement des agents concernés par une problématique de santé. Leurs responsabilités managériales en matière de gestion du handicap les amènent à jouer un rôle en matière de :

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

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

Objectifs

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

3.25

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

Organisé par
En interne

Durée
1 heure

Qualité de vie au travail [Serious Game]

Cette action s'inscrit dans le projet régional de formations digitales « Prodig ». Elle se réalise en e-learning (formation en ligne) et s'organise au sein des services.
Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans le projet. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.

Un accompagnement spécifique pour son déploiement est nécessaire :
> réunion de cadrage avec les différents acteurs ;
> diagnostic technique ;
> lancement et réalisation des formations.
Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de la délégation régionale.

Objectifs

En prise directe avec l'actualité, la question de la qualité de vie au travail tient une place centrale dans les établissements de santé. Ainsi, cette formation vise à :
> appréhender la démarche de mise en place d'une politique QVT ;
> repérer les outils associés ;
> mobiliser les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique QVT dans son établissement.

Programme

La formation se présente sous forme de Serious Game.
Ce format pédagogique, ludique et immersif, est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer et ainsi, de les préparer à des cas réels. L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience.

Ce Serious Game, d'1 h 30 environ, se divise en 3 niveaux, correspondant chacun à des échelles de déploiement différentes d'une démarche QVT :
> niveau « établissement » ;
> niveau « service » ;
> niveau « individuel ».
Chaque niveau dure entre 30 et 40 minutes. Ils peuvent se réaliser indépendamment les uns des autres.
L'ensemble des documents associés est téléchargeable et peut être imprimé par l'apprenant.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » via le lien suivant : https://www.youtube.com/watch?v=VYj9CIQiX8s

3.26

Public
Toute personne assurant des fonctions d'encadrement

Organisé par
En interne

Durée
5 heures

Vis ma vie de cadre
[Serious Game]

Cette action s'inscrit dans le projet régional de formations digitales « Prodig ». Elle se réalise en e-learning (formation en ligne) et s'organise au sein des services.
Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans le projet. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.

Un accompagnement spécifique pour son déploiement est nécessaire :
> réunion de cadrage avec les différents acteurs ;
> diagnostic technique ;
> lancement et réalisation des formations.
Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de la délégation régionale.

Objectifs

Le management est un élément primordial des organisations dans le secteur de la santé. Les managers doivent en permanence améliorer leurs compétences, intégrer de nouvelles formes d'organisation, prendre en compte les mutations sociologiques et organisationnelles. C'est dans ce contexte qu'il est important de mettre le manager en situation face aux multiples activités qu'il a à assumer. Cette formation vise à :
> adapter sa posture selon les situations rencontrées ;
> adopter une communication adaptée à son interlocuteur ;
> valoriser les compétences individuelles ;
> optimiser les compétences collectives ;
> mobiliser les différents outils de management selon le contexte.

Programme

La formation se présente sous forme de Serious Game.
Ce format pédagogique, ludique et immersif, est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer et ainsi, de les préparer à des cas réels. L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience.
Ce Serious Game, de 5 heures environ, se divise en séquences de 35 à 40 minutes chacune.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » via le lien suivant : https://www.youtube.com/watch?v=NLiazm2LtOY

3.27

Public
Tout personnel en situation d'encadrement, y compris personnels médicaux et agents des services RH/formation

Organisé par
GROUPE JLO

Lieu & dates
24 mars 2022
Délégation régionale (Marseille)

Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière

Module – Encadrement intermédiaire

Objectifs

> Connaître les enjeux en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.
> Savoir intégrer une politique d'égalité et de mixité dans son service.
> Savoir réagir face à des inégalités constatées.
> Savoir développer une dynamique d'équipe autour de l'égalité professionnelle.

Modalités pédagogiques
Formation en distanciel ; classe virtuelle, sur un outil dédié
> *Apport d'informations générales et théoriques.*
> *Résolutions de problèmes par l'étude de cas.*
> *Travail en groupes, échanges entre les participants.*
> *Synthèse et points-clés à l'issue de chaque séquence.*
> *Évaluation des connaissances par QCM en fin de session.*

Programme

Les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes
> Prendre conscience de l'impact des stéréotypes sur l'environnement social et professionnel.

Intégrer une politique d'égalité et de mixité professionnelle dans son service
> Identification des principaux freins à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la FPH, et son service.
> Savoir faire le bilan de l'organisation en prenant en compte l'égalité professionnelle.
> Identifier les actions qui permettent d'équilibrer le travail des équipes.
> Savoir réagir face à des inégalités constatées.
> Savoir repérer les situations potentiellement inégalitaires dans un service.
> Savoir repérer les propos et comportements discriminatoires ou sexistes.
> Savoir réagir et mobiliser les acteurs en cas de nécessité.

Développer une dynamique d'équipe autour de l'égalité professionnelle
> Comprendre les freins et les leviers individuels d'action.
> Savoir mobiliser l'équipe au quotidien.
> Intégrer la notion d'exemplarité dans les comportements.
> Les enjeux de l'égalité pour son centre hospitalier et son service.

3.27

Public
Tout personnel en situation d'encadrement intermédiaire, titulaires ou faisant fonction

Organisé par
GROUPE JLO

Lieu & dates
24 mars 2022
Délégation régionale (Marseille)

Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière

Module – Encadrement intermédiaire

Objectifs

> Apprendre à repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires.
> Appliquer et mettre en œuvre la politique d'égalité professionnelle de son établissement.
> Porter et incarner cette politique Égalité.

Modalités pédagogiques

> *Apports théoriques illustrés.*
> *Partage et retour d'expérience.*
> *Exercices d'analyse et de réflexion collective ou individuelle.*
> *Mises en situation basées sur des séquences vidéo ou des études de cas réel.*
> *Plan d'action individuel.*

Programme

SÉQUENCE 1

> Repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires.
> Connaître les principales sphères d'inégalité.
> Identifier les stéréotypes banalisés et leurs impacts comportementaux au quotidien.
> Repérer les stéréotypes.

SÉQUENCE 2

> Appliquer et mettre en œuvre la politique d'égalité professionnelle.
> Connaître la politique Égalité : la démarche déployée au sein de son établissement ; ses acteurs, ses outils.
> Identifier les outils ou actions privilégiés dont doit ou peur se saisir l'encadrement.
> Se saisir des actions mises en œuvre par l'établissement et contribuer directement à la politique Égalité.

SÉQUENCE 3

> Porter et incarner la politique Égalité.
> Définir et identifier les enjeux de la notion d'exemplarité en management.
> Incarner l'égalité professionnelle dans ses postures, arbitrages, communication et organisation.
> Élaborer mon plan d'action individuel.

3.27

Public
Référentes et référents Égalité femmes-hommes ou Diversité

Organisé par
GROUPE JLO

Durée
14 heures

Lieu & dates
Marseille
Délégation régionale

Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière

Module – Référents Égalité et/ou Diversité

Objectifs

> Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
> Connaître les obligations légales en matière d'égalité femmes-hommes.
> Savoir établir un état des lieux des inégalités femmes-hommes.
> Savoir intégrer et piloter une politique d'égalité et de mixité professionnelle.

Modalités pédagogiques
Formation en distanciel ; classe virtuelle ou présentiel
> *Apport d'informations générales et théoriques.*
> *Résolutions de problèmes par l'étude de cas.*
> *Travail en groupes, échanges entre les participants.*
> *Synthèse et points-clés à l'issue de chaque séquence.*
> *Évaluation des connaissances par QCM en fin de session.*

Programme

JOUR 1

Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes
> Les différents concepts et définitions.
> Les principaux freins à l'égalité entre les femmes et les hommes.
> Les enjeux de l'égalité pour la société et les employeurs.

Connaître les obligations légales en matière d'égalité femmes-hommes
> Connaître les principales lois au niveau national et européen.
> Connaître les obligations des établissements publics hospitaliers sur l'égalité professionnelle.
> Connaître le rôle des différents acteurs internes et externes.
> Connaître les instances de contrôle ou de recours et les sanctions encourues.

JOUR 2

Savoir établir un état des lieux des inégalités
> Savoir réaliser un bilan qualitatif.
> Savoir réaliser un bilan quantitatif (bilan social, RSC, etc.).
> Réaliser son auto-diagnostic de prévention du sexisme ou de la discrimination.

Intégrer et piloter une politique d'égalité et de mixité professionnelle
> Savoir informer et sensibiliser à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité.
> Afficher l'engagement de l'établissement à recruter sans discriminer.
> Être en mesure d'identifier et de traiter en interne les situations de discrimination.
> Garantir l'égalité professionnelle dans les processus de RH.
> Savoir détecter et valoriser les bonnes pratiques.

3.27

Public
Référentes et référents Égalité femmes-hommes ou Diversité

Organisé par
ITAQUE

Durée
14 heures

Lieu & dates
Les 7 et 8 avril 2022
Marseille
Délégation régionale

Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière

Module – Devenir un acteur-clé et ressource du déploiement opérationnel de la politique Égalité, de la diffusion et la capitalisation des bonnes pratiques

Objectifs

> Appréhender et comprendre le cadre, les rôles et les missions du référent Égalité.
> Contribuer à la construction et au déploiement d'une politique Égalité concrète et opérationnelle.
> Développer sa posture de facilitateur en proximité.
> Comprendre les enjeux du réseau de référents, et s'y impliquer.
> Se préparer à l'action.

Modalités pédagogiques

> *Rappels législatifs, apports théoriques et méthodologiques.*
> *Partage et retour d'expérience.*
> *Exercices d'analyse et de réflexion collective ou individuelle.*
> *Mises en situation basées sur des séquences vidéo ou des études de cas réel.*
> *Partage ou identification de bonnes pratiques.*
> *Coconstruction d'outils d'analyse ou de mise en œuvre.*
> *Plan d'action individuel.*

Programme

JOUR 1

Cadre de la mission du référent

> Les lois, décrets et accords relatifs à l'égalité professionnelle.
> Méthodologie de la démarche Égalité dans sa globalité.

Rôles & missions du référent

> Perception et projection.
> Ma réalité.

Contributions du référent

> Aborder l'état des lieux dans une approche systémique : méthodologie, outils et partage de pratiques et d'expériences.
> Co-construire la démarche Égalité.

Mise en œuvre d'une démarche Égalité concrète et opérationnelle

> Déployer et suivre.
> Faciliter et innover.

JOUR 2

Communication & proximité
Les clés de la réussite du référéent

> Communication : règles de bases, techniques et outils-clés.
> Développer et ancrer sa proximité avec le terrain.

Le référent : une personne ressource

> Partager son expertise et son implication.
> Affirmer sa posture.
> Développer son expertise et améliorer ses pratiques.

Mutualiser, capitaliser & pérenniser
Les enjeux du réseau de référents.

> Le réseau : définition et objectifs.
> Comment s'en saisir.

Se préparer à l'action

> Plan d'action individuel.
> Étapes, objectifs et échéances.
> Moyens nécessaires et priorités.
> Points de vigilance et conditions de réussite dans ses nouvelles missions.
> Bilan de la session.

3.27

Public
Agentes et agents des services de ressources humaines

Organisé par
ITAQUE

Durée
7 heures

Lieu & dates
Marseille
Délégation régionale

Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière

Module – Égalité professionnelle à destination des agents des services de ressources humaines

Objectifs

> Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour un service de ressources humaines.
> Connaître les fondements juridiques et les obligations de l'administration.
> Savoir intégrer l'égalité professionnelle dans les processus de gestion des ressources humaines.

Modalités pédagogiques
Formation en présentiel ou classe virtuelle
> *Apport d'informations générales et théoriques.*
> *Résolutions de problèmes par l'étude de cas.*
> *Travail en groupes, échanges entre les participants.*
> *Synthèse et points-clés à l'issue de chaque séquence.*
> *Évaluation des connaissances par QCM en fin de session.*

Programme

Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes
> Les différents concepts et définitions.
> Les principaux freins à l'égalité entre les femmes et les hommes.
> Les enjeux de l'égalité pour la société et les employeurs.

Connaître les fondements juridiques et les obligations de l'administration
> Connaître la hiérarchie des normes en droit français et l'articulation entre droit international, européen et national.
> Connaître les principales lois au niveau national et européen concernant l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe.
> Connaître l'accord du 30/11/18 dans la fonction publique.
> Connaître les obligations des établissements publics hospitaliers sur l'égalité professionnelle.
> Connaître le rôle des différents acteurs internes et externes ; savoir les mobiliser.
> Connaître les instances de contrôle ou de recours et les sanctions encourues par les employeurs.

Savoir intégrer l'égalité professionnelle dans les processus de gestion des ressources humaines
> Savoir identifier l'ensemble des processus existants et en réaliser un bilan.
> Savoir intégrer l'égalité dans les processus de recrutement, de formation, de promotion, de rémunération, de santé au travail, etc.
> Savoir prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité, savoir se positionner dans le processus de prévention et veille.
> Savoir recruter, intégrer, accueillir sans discriminer ;
> Savoir accompagner le référent interne à l'égalité professionnelle.
> Savoir orienter et informer les agents.

3.27

Public
Tous les agents des services de ressources humaines, ou des services centraux d'administration ou de gestion portant les missions RH au sein de l'établissement

Organisé par
ITAQUE

Durée
7 heures

Lieu & dates
1er avril 2022
Marseille
Délégation régionale

Formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière

Module – Déployer efficacement la politique Égalité au cœur de son établissement, de ses outils et de ses pratiques

Objectifs

> Comprendre les enjeux et les impacts du cadre légal de l'égalité professionnelle sur la gestion des RH.
> Intégrer efficacement la politique Égalité dans le quotidien de l'établissement et du service RH.
> Initier et accompagner le déploiement de la démarche Égalité.
> Incarner l'Égalité dans les pratiques RH.
> Se préparer à l'action.

Modalités pédagogiques

> *Rappels législatifs, apports théoriques et méthodologiques.*
> *Partage et retour d'expérience.*
> *Exercices d'analyse et de réflexion collective ou individuelle.*
> *Mises en situation basées sur des séquences vidéo ou des études de cas réels.*
> *Partage ou identification de bonnes pratiques.*
> *Construction d'outils d'analyse ou de mise en œuvre.*
> *Plan d'action individuel.*

Programme

SÉQUENCE 1
Maîtriser et comprendre le cadre légal
> Les lois, décrets et accords relatifs à l'égalité professionnelle.
> Les impacts des évolutions législatives sur la GRH.
> Sécuriser les risques de contentieux.

SÉQUENCE 2
Aborder la politique Égalité dans une vision systémique et une recherche d'efficacité
> Identifier ou intégrer l'égalité professionnelle dans les process, pratiques et outils internes impactant ou cadrant la gestion des RH.
> Identifier les liens entre nos nombreuses obligations, nos différents processus et outils RH.

SÉQUENCE 3
Déployer une démarche Égalité structurée, participative et pérenne
> Organiser et contribuer à la mise en place de la démarche en interne.
> Co-construire la politique Égalité de son établissement.
> Déployer et accompagner la démarche.

SÉQUENCE 4
Incarner l'égalité dans les pratiques RH
> La notion d'exemplarité.
> Posture et communication.

SÉQUENCE 5
Planifier pour se projeter sereinement
> Plan d'action/de déploiement de la démarche.
> Étapes, objectifs et échéances.
> Acteurs/services /instances impliqués.
> Priorités.
> Points de vigilance et conditions de réussite.
> Bilan de la session.

NB : si la session est organisée en intra, le plan d'action sera formalisé collectivement. Il pourra être considéré comme un objectif collectif ou un axe du projet de service.

3.28

Public

Organisé par
CRFP

Compétences-clés : le dispositif 4C, « des Clés pour : des Connaissances, des Compétences, une Carrière »

Dans un contexte où l'allongement des carrières, conjugué aux évolutions du secteur, favorise les carrières plus variées mais accroît également les risques de ruptures, l'Anfh a adopté une approche globale de cette question, avec la généralisation des dispositifs dits « Compétences-clés » : le **dispositif 4C, « des Clés pour : des Connaissances, des Compétences, une Carrière ».**

Il est mis en œuvre dans certaines régions : l'Anfh entend proposer un dispositif sur l'ensemble du territoire permettant de sensibiliser, de professionnaliser et de sécuriser les premiers niveaux de compétences pour tous les agents ayant identifié ce besoin, ce qui implique des outils à destination des établissements et des agents eux-mêmes.

Objectifs

Seront renseignés ultérieurement.

Programme

Compétences-clés : le dispositif 4C pour votre avenir professionnel

Les connaissances et compétences requises pour l'exercice des métiers de la FPH sont en constante évolution, ce qui suppose que les agents soient en capacité de s'adapter, tout au long de leur parcours professionnel.
La maîtrise des compétences « de base » en communication écrite et orale et sur le plan du numérique, la capacité à travailler en équipe, la maîtrise de l'espace et du temps ainsi que le développement du sens de l'organisation constituent des préalables indispensables pour pouvoir répondre à cette nécessité.
L'Anfh poursuit ses efforts pour accompagner les établissements et leurs agents dans ce sens, en proposant un nouveau dispositif d'accompagnement et de formation 4C, « des Clés pour : des Connaissances, des Compétences, une Carrière ».

Ce dispositif s'articule autour de 3 axes :
- sensibilisation : aide à l'appropriation de la problématique ;
- professionnalisation des acteurs et repérage : accompagnement de l'ensemble des acteurs amenés à repérer, orienter ou accompagner les agents ;
- parcours de formation agent comportant une phase de positionnement et un parcours de formation adapté aux besoins de l'agent et de son établissement.

3.29

Public
Tous publics

Organisé par
Woonoz

Durée
18 heures

Renseignements complémentaires
Délivrance du certificat Voltaire – Orthographe et expression

Projet Voltaire – Rédiger sans fautes et renforcer son expression [E-learning]

Le Projet Voltaire est un service en ligne de remise à niveau personnalisée en orthographe et en expression. La formation permet d'acquérir les bons automatismes pour écrire sans fautes, s'exprimer avec clarté et structurer ses idées. Un algorithme 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.
Le parcours est ainsi totalement personnalisé en fonction des lacunes et du rythme d'acquisition de chacun.
Aujourd'hui, le Projet Voltaire compte 6 millions d'utilisateurs, dont déjà près de 3 000 agents formés parmi les délégations de l'Anfh.

Objectifs

> Écrire sans fautes et produire des écrits soignés.
> Savoir structurer ses idées pour être efficace dans la rédaction de ses écrits professionnels.
> Employer les bons mots pour avoir la certitude d'être bien compris et convaincant.
> S'exprimer avec clarté à l'écrit comme à l'oral pour favoriser l'efficacité et l'évolution professionnelle.

Programme

MODULE 1
Parcours ORTHOGRAPHE
Ce parcours recense toutes les règles d'orthographe et de grammaire à maîtriser pour rédiger des écrits soignés et sans fautes.
À partir d'une évaluation initiale de 15 minutes, l'apprenant sera orienté vers le module le plus adapté à son niveau.

MODULE 2
Parcours EXPRESSION
Ce parcours permet de renforcer l'efficacité professionnelle de l'agent en expression écrite et orale grâce aux modules décrits ci-après.

Module vocabulaire
Travail approfondi sur un corpus de 600 mots à forte valeur ajoutée dans un environnement professionnel.

Module syntaxe et ponctuation
> Travail approfondi sur les 37 règles de l'efficacité du discours.
> Les entraînements sont totalement individualisés ; l'énergie est concentrée sur les difficultés de l'apprenant.

3.30

Public
Tous publics

Organisé par
DEMOS

Durée
24 heures
6 heures par module

Orthographe, grammaire, conjugaison et syntaxe [E-learning]

Le parcours de formation Orthodidacte s'étale sur quatre niveaux de difficulté.
Il contient 276 thèmes (autant de cours et autant d'exercices), rattachés à sept catégories : accords, conjugaison, grammaire, homophones, orthographe, rédaction pro, vocabulaire. Ces thèmes sont aussi reliés à un référentiel de compétences. Dix formats d'exercices sont disponibles sur la plateforme : phrases à trous, phrases audio à compléter, phrases à corriger, repérage, dictée de mots, QCM, etc. Pour une thématique donnée, la modalité de formation et d'évaluation choisie est toujours la plus adaptée. Par exemple, les exercices sur les homophones recourent à des enregistrements audio.

Objectifs

> Acquérir les règles de base de la langue française.
> Consolider ses connaissances en langue française.
> Maîtriser les règles de base de la grammaire.
> Améliorer la qualité rédactionnelle des écrits professionnels.

Programme

MODULE 1
ORTHODIDACTE NIVEAU 1
Acquérir les règles de base de la langue française ; réviser les fondamentaux ; gagner en assurance rédactionnelle pour des messages simples et récurrents ; être capable d'écrire sans erreur un courriel simple et court.

MODULE 2
ORTHODIDACTE NIVEAU 2
Consolider ses connaissances en langue française ; gagner en autonomie dans la rédaction de courts écrits professionnels ; être capable de repérer et corriger ses erreurs.

MODULE 3
ORTHODIDACTE NIVEAU 3
Maîtriser les règles de base de la grammaire ; maîtriser les fondamentaux des règles d'écriture ; utiliser efficacement les techniques de communication écrite ; rendre les documents compréhensibles : écrire pour être lu et compris.

MODULE 4
ORTHODIDACTE NIVEAU 4
Améliorer la qualité rédactionnelle des écrits professionnels : chat, courriels, réseaux sociaux ; utiliser efficacement les principes de communication multicanale ; être capable d'écrire des courriels concis et pertinents.

4. Fonctions support

4.01

[Grieps] Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines

Public
Agents en charge des ressources humaines

Organisé par
GRIEPS

Durée
70 heures

Lieu et dates
Module 1
Les 24 et 25 février 2022
Module 2
Les 10 et 11 mars 2022
Module 3
4 avril 2022
Module 4
5 avril 2022
Module 5
Les 27 et 28 avril 2022
Module 6
Les 16 et 17 mai 2022
Marseille
Délégation régionale

Dans un contexte de transformation constante en termes 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 incidences des congés pour raisons de santé.
> Le traitement des dossiers d'accident de service et de maladies professionnelles.
> Les dossiers de temps partiel thérapeutique et de disponibilité pour maladie et invalidité.
> La réglementation sur les congés paternité, maternité et adoption, et autres types de congés.

MODULE 2
Paie et rémunération

> Les fondamentaux de la paie des titulaires et contractuels.
> Les éléments positifs de la paie.
> L'attribution et le montant des primes et indemnités accessoires.
> Le lien entre évolutions de carrière et gestion de la paie.

MODULE 3
Gestion des carrières

> Le processus de recrutement des titulaires.
> Le déroulement de carrière et les mécanismes d'avancement.
> Les interruptions de carrière et leurs impacts.

MODULE 4
Recrutement, mobilité et transition professionnelle

> Les principes du recrutement.
> Le statut des fonctionnaires stagiaires.
> La mise en place du congé de transition professionnelle.

MODULE 5
Fin de carrière et rémunération

> Les différents cas de départ volontaire.
> Les situations de départ involontaire.
> Les règles de gestion des fins de contrat.
> Les départs en retraite : prise en compte des services non-effectifs.
> La pension d'invalidité.

MODULE 6
Principes de la loi de Transformation de la fonction publique

> L'impact de la mobilité inter-fonction publique.
> Les multiples renforcements des droits sociaux.
> Les nouveautés concernant les contractuels.
> Les mécanismes de reconnaissance du mérite.
> L'impact pratique des objectifs de lutte contre les discriminations.

4.02

Public
Agents en charge des ressources humaines

Organisé par
CNEH

Durée
70 heures

Lieu et dates
Module 1
Les 24 et 25 février 2022
Module 2
Les 10 et 11 mars 2022
Module 3
4 avril 2022
Module 4
5 avril 2022
Module 5
Les 27 et 28 avril 2022
Module 6
Les 16 et 17 mai 2022
Marseille
Délégation régionale

[CNEH] Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines

Dans un contexte de transformation constante en termes 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

> Maîtriser les particularités juridiques des différents types de congés maladie.
> Maîtriser la gestion des accidents et maladies imputables au service.
> Sécuriser les procédures et décisions individuelles.
> Actualiser ses connaissances en intégrant les dernières actualités.
> Identifier les incidences pratiques sur la gestion quotidienne des ressources humaines.
> Adapter les pratiques professionnelles et construire les outils à mettre en place pour la mise en œuvre de ces mesures.

MODULE 2
Paie et rémunération

> Acquérir les connaissances juridiques et comptables nécessaires à l'élaboration et au suivi budgétaire de la paie.
> Élaborer les tableaux de bord de suivi des dépenses de personnel.
> Sécuriser les pratiques.
> Actualiser ses connaissances en intégrant les dernières actualités.

MODULE 3
Gestion des carrières

> Maîtriser les règles relatives à l'avancement du fonctionnaire hospitalier.
> Appréhender les calculs de reprise d'ancienneté à la nomination.
> Cerner l'évolution du rôle des commissions administratives paritaires et des nouvelles lignes directrices de gestion.
> Maîtriser le nouveau cadre réglementaire de l'entretien professionnel.
> Maîtriser le cadre juridique de ces nouveaux dispositifs et comprendre leurs enjeux.

MODULE 4
Recrutement, mobilité et transition professionnelle

> Maîtriser les règles relatives aux contractuels à l'hôpital.
> Identifier les éléments-clés d'un contrat.
> Sécuriser la gestion des agents contractuels à l'hôpital.
> Cerner l'évolution de la mobilité dans la fonction publique et la gestion de ses dispositifs.
> Maîtriser le nouveau cadre réglementaire du compte personnel de formation.
> Maîtriser le cadre juridique de ces nouveaux dispositifs et comprendre leurs enjeux.

MODULE 5
Fin de carrière et rémunération

> Comprendre les enjeux et les conséquences des dernières réformes.
> Maîtriser 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

> Comprendre les impacts de la réforme.
> Maîtriser le calendrier de mise en œuvre.
> Appréhender la transformation du management à l'hôpital.

4.03

Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue

Public
Responsables ou chargés de la formation continue au sein de leur établissement

Organisé par
CNEH

Durée
70 heures

Lieu et dates
Module 1
Les 24 et 25 février 2022
Module 2
Les 7 et 8 avril 2022
Module 3
Les 16 et 17 mars 2022
Module 4
Du 18 au 20 mai 2022
Module 5
31 mai 2022
Marseille
Délégation régionale

Renseignements complémentaires
5 modules indépendants et autonomes composent le parcours « Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue ».

Ces modules peuvent se réaliser en distanciel ou en présentiel.

Dans un contexte d'évolution et de transformation permanente des métiers de la Fonction publique hospitalière, 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 responsable et/ou du chargé de formation continue sont donc primordiales afin de déployer et de coordonner efficacement la politique de formation au sein de l'établissement. Afin de pouvoir au mieux exercer ces missions, le responsable/chargé de formation continue se doit de détenir lui-même les compétences requises et de se former efficacement.

Objectifs

> Développement des compétences des responsables et chargés de la formation continue au sein de leur établissement.

Modalités pédagogiques
Pédagogie active, variée et basée sur la pratique. Sera également privilégiée une alternance entre apports théoriques et pratiques (analyse réflexive des pratiques professionnelles, études de cas, travaux de groupes, simulations, etc.) permettant à tous professionnels de renforcer leurs compétences.

Programmes des modules pages suivantes

4.03

Public
Nouveaux responsables ou chargés de la formation continue, prenant leur fonction au sein de leur établissement

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 24 et 25 février 2022
Marseille
Délégation régionale

Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue

Module 1 – Prendre ses fonctions de responsable/chargé de formation continue

Objectifs

Objectif général

> Comprendre les enjeux de la formation continue dans la GPMC de l'établissement.
> Appréhender la formation comme un moyen stratégique au service de la performance des établissements.

Objectifs spécifiques

> Positionner la fonction du responsable de la formation continue dans l'établissement.
> Connaître la réglementation en matière de formation continue et de DPC.
> Appréhender la formation dans sa dimension stratégique et opérationnelle.
> Identifier les ressources internes et externes à mobiliser.

Programme

Le métier de responsable formation

> Compétences et activités, positionnement, relations de travail, contexte et enjeux de la formation, le conseil en formation.
> Le cadre réglementaire et les évolutions actuelles et à venir.
> Les différents dispositifs et outils de formation et leurs conditions de mobilisation.

Le DPC et ses exigences

> Les textes réglementaires, le plan de formation DPC médical et non médical.
> La dimension stratégique et opérationnelle de la formation.
> Le plan de développement des compétences.
> La cartographie des processus des activités du service de la formation.
> L'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique.
> Les nouvelles modalités pédagogiques de formation.
> Les partenaires internes et externes de la formation à mobiliser.

4.03

Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue

Module 2 – Construire la politique de formation et les parcours professionnels

Public
Nouveaux responsables ou chargés de la formation continue, prenant leur fonction au sein de leur établissement

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 7 et 8 avril 2022
Marseille
Délégation régionale

Objectifs

Objectif général

> Appréhender stratégiquement le besoin et la demande de formation en établissement, avec une mise en cohérence avec les projets d'établissement et/ou de territoire.
> Élaborer une politique de déploiement de la formation en fonction des orientations stratégiques de l'établissement.

Objectifs spécifiques

> Maîtriser la formation continue d'un point de vue stratégique et opérationnel en établissement.
> Traduire les enjeux et orientations stratégiques en besoins de formations.
> Prioriser les besoins de formations individuelles et collectives en fonction de la stratégie d'établissement.
> Comprendre la méthodologie d'élaboration et de suivi des parcours professionnels des agents.

Programme

La dimension stratégique de la formation

> Politique et plan de formation : objectifs, enjeux et finalités.
> Lien entre politique de formation GPMC, lignes directrices de gestion, ingénierie métiers/compétences et parcours professionnels.

Élément et contraintes à prendre en compte lors de l'élaboration du plan de formation

> Les orientations en matière de développement des compétences du personnel des établissements de la FPH.
> Les orientations en matière de DPC du personnel des établissements de la FPH.
> Le projet stratégique de l'établissement.
> Le projet de territoire.

La démarche participative de recueil des besoins en formation

> Le recueil et l'analyse des besoins de formation.
> La priorisation des besoins de formation.
> Les besoins individuels en lien avec le poste de travail et les compétences attendues et en lien avec le projet d'évolution professionnelle.
> Les besoins collectifs en lien avec le projet stratégique de l'établissement, les projets de services et de pôles.
> La professionnalisation des agents : parcours individualisés.
> Le rôle primordial du cadre de proximité et du cadre de pôle.
> Le travail en partenariat du cadre et du responsable formation.
> La place des entretiens professionnels dans les dispositifs de formation (parcours, besoins de formation, compétences individuelles et collectives, etc.).

Intérêt et méthode de création de parcours professionnels

> Témoignages de construction et de mise en place de parcours professionnels sur plusieurs métiers.
> Parcours de formation en lien avec la spécificité de l'activité du pôle.

4.03

Public
Responsables ou chargés de la formation continue au sein de leur établissement

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 16 et 17 mars 2022
Marseille
Délégation régionale

Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue

Module 3 – Élaborer le plan de formation

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.

4.03

Public
Responsables ou chargés de la formation continue au sein de leur établissement

Organisé par
CNEH

Durée
21 heures

Lieu et dates
Du 18 au 20 mai 2022
Marseille
Délégation régionale

Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue

Module 4 – Acheter la formation et optimiser son budget

Objectifs

Objectif général

> Appréhender et maîtriser les procédures d'achats de formations spécifiques au marché public de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs spécifiques

> 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.

4.03

Public
Responsables ou chargés de la formation continue au sein de leur établissement

Organisé par
CNEH

Durée
7 heures

Lieu et dates
31 mai 2022
Marseille
Délégation régionale

Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue

Module 5 – Évaluer des actions de formation : démarches et outils

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 : co-responsable 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.

4.04

Diplôme universitaire « Technicien de l'information médicale »

Public
Professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social, étant amenés à la pratique du codage de l'information médicale dans le cadre du PMSI

Organisé par
Université d'Avignon et des Pays du Vaucluse

Renseignements complémentaires
Prérequis
Niveau bac ou équivalent ou expérience professionnelle (sur dossier).
La sélection des candidats se fait sur dossier de candidature. Un entretien de sélection est possible en fonction du profil du candidat. Ses compétences doivent être validées par un diplôme de niveau IV (bac ou équivalent) et/ou une solide expérience professionnelle au sein d'un service DIM (un à trois ans).

Pour en savoir plus : sec-du-tim @univ-avignon.fr

Le technicien d'information médicale (TIM) est un métier stratégique de l'hôpital. C'est lui qui trace, à travers des systèmes de codification, l'activité médicale faite par les différents services et les différents professionnels. C'est à partir de ces données que l'hôpital pourra être payé par les organismes d'assurance maladie, et que les ressources seront allouées entre les différents services. Le technicien d'information médicale a une connaissance approfondie du milieu médical et de l'organisation médicale. Il doit connaître les outils bureautiques et les technologies de l'information et de la communication. Il sait identifier et accompagner les évolutions liées aux outils informatiques, à la législation et aux règles du recueil des données.
Pour exercer ce métier au sein d'un établissement de santé relevant de la Fonction publique hospitalière, le diplôme universitaire de technicien de l'information médicale est requis.

Objectifs

Obtenir les compétences nécessaires pour exercer la fonction de **Technicien de l'information médicale** (TIM) au sein d'un département de l'information médicale (DIM) d'un établissement de santé.

Programme

Cette formation s'adresse à des professionnels du secteur sanitaire et social et médico-social, étant amenés à la pratique du codage de l'information médicale dans le cadre du PMSI.
392 heures dont 160 heures en présentiel et 232 heures de formation ouverte à distance (FOAD).
70 heures de stage obligatoire (a minima en fonction des dossiers des candidats).

FOAD : formation ouverte à distance
Devoirs et évaluations notés en ligne. La FOAD est accessible via la plateforme E-Uapv (Moodle) et est partie intégrante de la formation pour les supports de cours, les ressources pédagogiques et exercices dirigés qui y sont accessibles. C'est un outil supplémentaire de communication, en complément du dispositif de l'enseignement en présentiel, dépôt de cours par les intervenants, organisation de forums et tchats.
Les cours sont construits en 3 unités d'enseignement (U.E.)

Deux journées d'intégration – décision du jury de recrutement.

Fondements et disciplines générales
> Management et gouvernance hospitalière.
> Système de santé/organisation/pilotage.
> Utilisation d'Excel ; de base de données.
> Techniques de recherches documentaires.

Connaissances des contextes
> Terminologie médicale.
> Facturation T2A-contrôle externe.
> Démarche qualité.
> Dossier patient-identité.

Compétences métier
> Production exploitation PMSI MCO HAD SSR RIMP.
> Missions/fonctions/organisation.
> Nomenclatures CIM 10 – CCAM – CSARR.

Stage professionnalisant
Découverte de la fonction TIM (positionnement/perfectionnement) : deux semaines de 35 h à effectuer autant que possible hors établissement employeur aux dates choisies par le stagiaire pendant la période de formation.

4.05

Préparation au CAP « Métiers de la blanchisserie industrielle »

Public
Agents de blanchisserie, agents de production linge, blanchisseurs

Organisé par
CTTN IREN

Durée
168 heures

Renseignements complémentaires
Modalités d'inscriptions : pour la rentrée de septembre 2022, vos demandes doivent nous parvenir avant le 30 juin 2022.
Si vous souhaitez l'organiser au sein de votre blanchisserie, vous pouvez prendre contact avec la conseillère en formation.

Cette formation vise à accompagner les agents de blanchisserie à obtenir une qualification reconnue et leur permettant une polyvalence aux différents postes de travail au sein d'une blanchisserie. Le CAP « Métiers de la blanchisserie industrielle » est enregistré au RNCP sous le n° 12841.

Objectifs

> Se préparer aux épreuves du CAP « Métiers de la blanchisserie industrielle ».
> Acquérir la qualification nécessaire pour occuper tous les postes de travail de réception du linge, de lavage, de finition, de maintenance et d'expédition.
> Acquérir les connaissances technologiques et les savoirfaire fondamentaux nécessaires à l'utilisation des équipements de son environnement professionnel.

Programme

La formation comprend 6 regroupements de 4 jours. Le stagiaire quitte le lieu de formation avec des documents à travailler et des devoirs à renvoyer chaque semaine par correspondance, ou à remettre le premier jour de la session suivante au formateur :
> français et histoire-géographie-éducation civique ;
> mathématiques et sciences physiques et chimiques ;
> préparation et mise en œuvre d'activités techniques de blanchisserie :
- l'entreprise et son environnement,
- les matériaux et les articles,
- les salissures et tâches
- les produits utilisés,
- les procédés de traitement des articles.
- les moyens de production,
- la maintenance préventive de premier niveau,
- la santé et la sécurité au travail,
- la qualité et le contrôle,
- mise en œuvre d'activité technique de blanchisserie.

> prévention santé environnement.

Cette formation sera organisée dans une blanchisserie hospitalière et permettra l'alternance entre apports théoriques et mise en pratique.

4.06

Les incontournables de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement

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

Organisé par
CNEH

Durée
21 heures

Lieu et dates
Du 30 mai au 1er juin 2022
Marseille
Délégation régionale

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

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

Appréhender le financement des établissements hospitaliers et la facturation des soins

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

JOUR 2

Appréhender l'activité d'admission

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

JOUR 3

Appréhender la tarification des soins et les activités de facturation/recouvrement.

Connaître les évolutions à venir dans les métiers de la facturation des soins

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

4.07

Public
Animateurs de la coordination du plan de formation du GHT

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée
14 heures

Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT

La mise en place des GHT, et plus particulièrement la coordination de la formation continue, impacte les services formation des établissements. Leur périmètre d'intervention est modifié, les processus de travail demandent à être harmonisés et certaines activités sont mutualisées. Ces changements nécessitent le développement de nouvelles compétences, comme par exemple l'animation de la coordination du plan de formation du GHT, dans l'objectif qu'il soit élaboré et mis en œuvre dans le respect d'une démarche collaborative.

Objectifs

> Positionner la formation et le DPC dans la politique du GHT.
> Coordonner et piloter les processus de formation définis collectivement.
> Développer sa posture d'animateur.
> Animer un collectif de travail dans le cadre de la coordination de la formation du GHT.
> Mobiliser les outils adaptés.
> Proposer une stratégie de communication.

Programme

JOUR 1

> Les enjeux et intérêts d'une politique de formation territorialisée.
> Reprise des processus de formation existants au sein des établissements et identification d'un processus cible à atteindre en intégrant le rôle d'animateur.
> Développement de sa posture d'animateur en co-définissant son rôle et ses missions autour de trois axes de compétences : compétence technique, organisationnelle et sociale.
> Faciliter l'acceptation du changement.

JOUR 2

> Identification des acteurs-clés à mobiliser.
> Construction d'une fiche mission « Animateur de la coordination de la formation du GHT ».
> Identification des outils existants.
> Définition d'une stratégie de communication.
> Planning de mise en œuvre.

Modalités pédagogiques
Formation-action, ateliers pratiques (élaboration d'un plan d'action, de communication, rédaction d'une feuille de route, etc.), travaux en sous-groupes (méthode du World Café).

4.08

Coordination de la formation continue au sein d'un GHT

Public
Directeurs, DRH, directeurs des soins, responsables de formation, membres des commissions formation ou du CTE d'un même GHT

Organisé par
Ernst & Young
CNEH

Durée
4 à 6 jours
Planification sur demande des établissements

Dans le cadre de la mise en place des groupements hospitaliers de territoire (GHT), les établissements publics de santé doivent définir et mettre en œuvre une stratégie de coordination des plans de formation et de DPC au sein de leur GHT.

Objectifs

> Structurer la coordination de la formation continue au sein d'un GHT.
> S'approprier les éléments réglementaires de la réforme GHT.
> Réaliser le diagnostic des processus de formation continue et les partager au niveau du GHT afin d'identifier ressemblances et dissemblances.
> Définir les rôles de chaque établissement dans la coordination.
> Co-construire un plan d'action pour la mise en place de la coordination.
> Définir un plan de communication destiné aux personnels et instances des établissements du GHT.
> Interfacer les travaux de coordination de la formation avec les autres travaux du GHT (Achatss, projet médico-soignant partagé, démarches qualité, etc.).

Programme

> Cadre réglementaire.
> Enjeux de la coordination de la formation au sein des GHT.
> Diagnostic de la situation (état des lieux des pratiques, procédés, etc., des services formation de chaque établissement).
> Définition d'un plan d'action pour la mise en œuvre opérationnelle de la coordination au sein du GHT.
> Mise en œuvre du plan d'action (rédaction d'une charte, formalisation du processus Achats, du processus de décision, construction d'outils d'analyse des besoins partagés, de tableau de bord, réflexion sur le plan de communication, etc.).

Modalités pédagogiques
Formation-action, pédagogie participative, apports méthodologiques, formalisation de supports et d'outils opérationnels.
*Pour connaître le détail des programmes proposés par les deux organismes de formation, contactez la personne référente de votre GHT (*cf. *rubrique «contacts»).*

4.09

Public
L'ensemble des personnes impliquées dans la formation

Organisé par
FORMAVENIR PERFORMANCES

Durée
14 heures

Renseignements complémentaires
Planification sur demande des établissements

Élaboration et mise en œuvre du plan de formation dans le cadre d'un GHT

La loi dite de Modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper dans des groupements hospitaliers de territoire dès juillet 2016. C'est ainsi que 135 GHT ont vu le jour, entraînant une redistribution des rôles et des responsabilités. Toutes les fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation. Cette nouvelle démarche de regroupement entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés et l'intitulé de nouveaux postes apparaissent, tels qu'animateurs de la coordination du plan de formation du GHT. Ces évolutions nécessitent d'être clarifiées, accompagnées, et un sens doit être donné pour s'assurer de l'efficacité de la démarche. Un accompagnement des établissements aux changements et à cette nouvelle approche « collaborative » est nécessaire pour ancrer les nouvelles pratiques.

Objectifs

> Appréhender l'organisation du GHT et le rôle des différents acteurs.
> Se positionner dans cette organisation.
> S'inscrire dans une démarche participative d'élaboration du plan de formation et de DPC du GHT.
> Modéliser les outils communs.
> Communiquer sur les évolutions liées à la coordination de la formation continue.

Programme

JOUR 1

> Introduction aux GHT : objectifs, enjeux, échéances, moyens, textes réglementaires, acteurs et rôles.
> Atelier pratique : identification des évolutions dans les postes de chaque acteur.
> Identifier les leviers de mise en œuvre d'une politique de formation mutualisée.
> Atelier pratique : identification des processus formation existants au sein des établissements constituant le GHT.
> Atelier pratique : construction d'actions prioritaires pour entrer dans la démarche participative d'élaboration et de mise en œuvre des plans.

JOUR 2

> Atelier pratique autour des outils à modéliser/atelier pratique : réalisation d'une charte professionnelle de la formation et du DPC.
> Communication sur les évolutions : état des lieux des pratiques existantes en matière de communication, identification des objectifs des messages à transmettre.
> Atelier pratique : identification des messages-clés à transmettre selon une trame.
> Atelier pratique : mise en adéquation public-support-produit.
> Réalisation d'un plan d'action.
> Évaluation de la formation.

4.10

Les règles de la comptabilité publique, les outils budgétaires et le contrôle de gestion

Public
Agents administratifs des services Finances et Comptabilité

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 2 et 3 mai 2022
Marseille
Délégation régionale

Dans un contexte de maîtrise des dépenses hospitalières et de santé et avec les réformes en vigueur (T2A, EPRD, certification des comptes), la gestion des finances et de la comptabilité est devenue indispensable dans les établissements publics de santé. Les praticiens du secteur doivent donc être sensibilisés aux grands principes afin de piloter avec performance l'activité de leur unité ou pôle. Cette formation vise à comprendre les mécanismes de la gestion et du suivi budgétaire et financier qui s'appliquent en abordant, toutes activités confondues, la structure budgétaire et financière d'un établissement public de santé.

Objectifs

> Connaître les règles de la comptabilité hospitalière.
> Savoir distinguer les dépenses d'investissement de celles d'exploitation.
> Maîtriser la construction des outils budgétaires.

Programme

Les règles de la comptabilité publique hospitalière

> Vocabulaire : comptabilité, finances, trésorerie, budget.
> Les phases administratives de la dépense, principe de dématérialisation des factures via Chorus.
> Les phases administratives de la recette.
> Le plan comptable hospitalier.
> Identification des comptes et recherche des opérations comptables et financières.
> Distinction entre les investissements (immobilisations) et l'exploitation.

Connaître les principes fondamentaux de la procédure budgétaire et comprendre les impacts induits par le GHT

> La notion de budget et de résultat en établissement de santé.
> Replacer l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) dans la stratégie de l'établissement.
> Le lien entre budget et projet d'établissement.

Le contrôle de gestion à l'hôpital

> Principes et outils.

Modalités pédagogiques

Pédagogie participative fondée sur une alternance d'apports cognitifs et méthodologiques, de moments d'échanges, de travaux de groupes, de synthèses.

4.11

Les clés de lecture de la réalité financière et le calcul des coûts du soin en EPS

Public
Agents administratifs des services Finances et Comptabilité

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Lieu et dates
Les 12 et 13 septembre 2022
Marseille
Délégation régionale

La tarification à l'activité (T2A), l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) et la certification des comptes sont des éléments forts introduits par les réformes que connaissent les établissements de santé. Ils font peser de lourdes exigences sur les services Finances et Comptabilité et imposent donc une acculturation et une professionnalisation accrue des agents.

Objectifs

> Comprendre les organisations hospitalières, les calendriers et les liens existants entre les différents acteurs et les services des Finances.
> Être capable d'appréhender les principales règles de la comptabilité publique et de la certification des comptes, les modes de financement, les outils budgétaires et leur suivi, et le contrôle de gestion en établissement de santé.
> Disposer des clés de lecture de la réalité financière et des calculs de coûts.
> Acquérir une bonne connaissance des métiers et activités relevant de la thématique.

Programme

JOUR 1

Le compte financier, document de clôture construit en commun entre l'ordonnateur et le comptable

> Les grandeurs financières incontournables.
> Comprendre le lien entre « cycle d'exploitation » et « cycle d'investissement ».
> Le plan global de financement pluriannuel (PGFP).
> La notion de tableau de financement : le financement des investissements.
> La certification des comptes, fiabiliser les cycles (immobilisation et inventaires, les achats et les stocks, le personnel, les recettes).
> Réussir le déploiement d'un dispositif de contrôle interne.

JOUR 2

La comptabilité analytique

> La construction des différents types de coûts : contexte et enjeux de la comptabilité analytique.
> Les principales étapes de mise en place de la comptabilité analytique.
> Le découpage analytique, le fichier commun de structure (FICOM) et le retraitement comptable (RTC).
> Les outils au service du dialogue interne dans le cadre du calcul des coûts.

Compte de résultat et d'objectifs

> Tableaux de bord.
> Les outils de benchmarcking pour analyser sa performance.
> ENC (coûts par séjour, etc.).

Modalités pédagogiques

Pédagogie participative fondée sur une alternance d'apports cognitifs et méthodologiques, de moments d'échanges, de travaux de groupes, de synthèses et de tests d'auto-positionnement.

4.12

Maîtriser les procédures des marchés publics

Public
Personnes en charge de la passation des marchés publics

Organisé par
CKS Public

Durée
21 heures

Renseignements complémentaires
Prérequis
Connaissances de base des étapes du processus Achats et du vocabulaire associé

La fonction Achats dans les établissements de santé s'est fortement professionnalisée ces dernières. À l'heure où la mise en place de la fonction Achats de territoire se met en place, les équipes doivent maîtriser la réglementation des marchés publics. Cette formation est spécifique à la réglementation de la commande publique pour les agents des établissements de petite taille ou médico-sociaux pour maîtriser l'ensemble des étapes de la passation d'un marché public dans le secteur de la santé (préparation, passation et suivi d'exécution).

Objectifs

> Identifier les types de marchés et les montages contractuels.
> Connaître les règles liées à la définition des besoins et l'appréciation des seuils.
> Appréhender les règles liées aux modalités de détermination des prix.
> Maîtriser les règles liées à l'analyse des offres et s'initier aux techniques de négociations.
> Préparer le suivi d'exécution de ses marchés.
> Comprendre les principes fondamentaux de la commande publique et le contexte des achats publics hospitaliers.
> Maîtriser les bonnes pratiques aux différentes étapes du marché public : de la préparation au suivi d'exécution.
> Identifier le rôle de l'acheteur public à chaque étape du processus.

Programme

Prérequis : connaissances de base des étapes du processus Achats et du vocabulaire associé.

Le champ organique et matériel du Code de la commande publique
> Le cadre juridique et réglementaire des marchés publics.
> Le contexte des achats publics hospitaliers.
> Les différents opérateurs de mutualisation.

Connaître les procédures de passation en fonction du besoin
> Les types de procédures : MAPA, procédure formalisée, etc.
> Les différents montages contractuels (accords-cadres, marchés à tranche, etc.).

Les bonnes pratiques à la phase de préparation du marché
> La définition du besoin.
> Le sourcing.
> La stratégie Achats.

L'analyse des candidatures et des offres
> Les critères de sélection.
> Les critères de choix.
> Les modalités de rejet d'une candidature ou d'une offre.
> Le rapport d'analyse.

Initiation aux techniques de négociation (autorisée en procédure adaptée)
Le suivi d'exécution du marché.

Cas pratique de synthèse.

Modalités pédagogiques
> *Une formation interactive qui favorise le partage et le retour d'expérience entre les stagiaires et le formateur.*
> *Des formateurs bénéficiant d'une expérience concrète des achats publics hospitaliers.*
> *Un cas pratique de synthèse pour mettre en application des éléments de la formation.*
> *La disponibilité du formateur pour répondre aux questions des stagiaires pendant 3 mois à l'issue de la formation.*

4.13 Certificat Acheteur leader

Public
Agents des services Achats

Organisé par
CDAF

Durée
294 heures

Analyser le besoin, réaliser une étude de marché, gérer un projet, mettre en place une stratégie Achats ; négocier, gérer les risques ou encore communiquer sur les performances Achats… : un acheteur public du secteur hospitalier doit réaliser de nombreuses activités nécessitant la maîtrise de multiples compétences. Il est aussi au contact de divers acteurs : pharmaciens, biologistes, ingénieurs biomédicaux, ingénieurs restauration, responsables blanchisserie, diététiciens, hygiénistes, informaticiens, logisticiens, juristes, financiers, directeurs, etc. Depuis quelques années, ces collaborations se réalisent à l'échelle du territoire, au sein de GHT. Ces diverses compétences et ces multiples contacts sont aussi ce qui fait tout l'attrait de ce métier, mais également sa complexité et sa valeur ajoutée pour un centre hospitalier ou un GHT. Cette formation est un titre de l'École supérieure des acheteurs professionnels enregistrée au RNCP de niveau II sous le n° 2116.

Objectifs

> Étudier le marché et ses évolutions.
> Gérer un portefeuille fournisseur.
> Management d'une équipe.
> Conseiller et accompagner les prescripteurs internes.
> Gérer les appels d'offres et négocier avec les fournisseurs.
> Déployer et contrôler l'exécution de l'achat.

Programme

Pour connaître le contenu détaillé des 26 modules et le calendrier, merci de contacter la conseillère en formation.

4.14

Organisé par
CKS Santé

Renseignements complémentaires
Planification sur demande des établissements

Durée
Module 1 – 14 heures
Module 2 – 21 heures
Module 3 – 21 heures

Parcours de formation Achats dans le cadre des GHT

La mise en place des GHT a induit un bouleversement de la fonction Achats. Le transfert de compétences des établissements « parties » vers l'établissement « supports » vient modifier les rôles et responsabilités de chacun.
Si l'objectif de mutualisation des achats (fixé au 1er janvier 2018) a été globalement atteint, les établissements doivent encore structurer leur organisation et clarifier les processus afin de renforcer et rendre opérationnel la mutualisation. Cette offre de formation se compose de trois modules indépendants, destinés à des publics différents. Un cadrage préalable entre le GHT, CKS Santé et l'Anfh permet de préciser le contexte et la demande du GHT : modules souhaités, nombre de participants, organisation (inter ou intra GHT), etc. Pour connaître le programme détaillé de chacun des modules présentés, merci de vous adresser à la personne référente de votre GHT (*cf.* rubrique « contacts »).

Objectifs

> Favoriser et accompagner la mutualisation de la fonction Achats au sein des GHT.

Programme

MODULE 1
Les fondamentaux de l'achat public en GHT

> Appréhender le contexte et les enjeux associés aux achats publics en GHT (cadre réglementaire, rôles et responsabilités des acteurs de la commande publique, etc.).
> Maîtriser le processus d'achat public, de la programmation des achats au suivi d'exécution des marchés (les différents types de marchés publics, les procédures de marché, les montages contractuels, la définition des besoins, l'analyse des candidatures et des offres, l'attribution du marché, etc.).
> Connaître les bonnes pratiques pour favoriser la convergence des marchés publics en GHT.
> Élaborer des outils pour mesurer la performance et calculer les gains des achats.

MODULE 2
Le management et l'animation de la fonction Achats en GHT

> Comprendre les enjeux d'une organisation mutualisée des achats ainsi que les contraintes réglementaires et organisationnelles associées.
> Connaître les acteurs de la fonction Achats et leurs rôles.
> Maîtriser les outils de gouvernance de la fonction Achats.
> Analyser sa fonction Achats et la positionner dans l'organisation du GHT.
> Savoir animer la fonction Achats et disposer d'outils de pilotage.
> Initier le plan d'action achats de territoire (PAAT).
> Dresser le bilan des actions lancées et identifier des pistes d'amélioration.
> Mettre en place un dispositif de suivi et d'animation de la fonction Achats.

MODULE 3
Le contrôle de gestion Achats en GHT

> Comprendre et positionner le rôle du contrôleur de gestion et du responsable de la performance des achats.
> Savoir réaliser une cartographie des achats pour piloter les dépenses (cartographier les dépenses et identifier les indicateurs de suivi et de pilotage de la fonction Achats en vue de construire des tableaux de bord partagés).
> Mettre en place un dialogue de gestion à l'échelle des établissements et du GHT.
> Mettre en place un système « qualité achats ».
> Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les pistes d'amélioration.
> Préparer un plan de communication.

5. PROJET I.CARE
Management participatif et intelligence collective

5.01

Public
Directeurs, responsables de pôle, responsables de service, cadres, personnels médicaux et paramédicaux

Organisé par
IFAI

Durée
7 heures

PROJET I.CARE | Sensibilisation à la démarche Appreciative Inquiry

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

Objectifs

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

Programme

Découvrir les fondamentaux de la démarche Appreciative Inquiry.

Application dans le secteur hospitalier.

Entretiens en binôme cadré par un guide d'entretien fourni à chaque participant.

Travaux de synthèse et partage en sous-groupes.

Travaux en plénière.

Analyse de l'expérimentation.

SUIVI ET ÉVALUATION :
> À l'issue de la journée, une première évaluation à chaud sera proposée aux participants.

Modalités pédagogiques
Il s'agit d'une pratique de pédagogie appelée la « pédagogie de projet » : c'est une pédagogie active qui permet de générer des apprentissages à travers la réalisation d'une production concrète issue du milieu hospitalier.

5.02

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

Organisé par
IFAI

Durée
28 heures

PROJET I.CARE | Formation de praticien à la démarche Appreciative Inquiry

La démarche Appreciative Inquiry est hautement participative, aide les gens à identifier ce qu'ils veulent de mieux pour leur organisation, à créer une vision partagée de l'avenir et à transformer cette vision en réalité.
Cette démarche d'accompagnement permet des changements individuels et collectifs en explorant les qualités, les talents et les éléments de motivations mis en œuvre en situation de réussite ou en situation remarquable de dépassement des difficultés.

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

Objectifs

> La formation a pour objectif de permettre aux participants d'acquérir une méthodologie pour conduire des projets appréciatifs au sein de leurs services et ainsi de développer leur activité et contribuer au déploiement du management appréciatif en milieu hospitalier.
> À l'issue de cette formation, chaque stagiaire sera en mesure de mettre en pratique une démarche appréciative dans le cadre de conduite de projet (conduite du changement, évaluation, restructuration, etc.).

Programme

JOUR 1
La première journée, nous aborderons la posture appréciative :
> les principes théoriques et fondamentaux de la démarche ;
> l'historique de l'AI ;
> les grandes phases de la démarche.

JOUR 2,3 & 4
Nous expérimentons la démarche à partir de trois études de cas proposées et sélectionnées par les participants, afin de vivre concrètement la méthode.
Nous verrons sur l'ensemble des trois journées, la manière de dérouler la démarche à partir des situations choisies par le groupe.
Pour faciliter les échanges et vivre pleinement l'expérience, l'animation sera réalisée en sous-groupes de 6/7 participants, avec des regroupements en plénière.

Modalités pédagogiques
Il s'agit d'une pratique de pédagogie appelée « pédagogie de projet » : c'est une pédagogie active qui permet de générer des apprentissages à travers la réalisation d'une production concrète issue du milieu hospitalier.
Cette pédagogie par l'action permet de rendre concrètes les différentes phases du processus des 5 phases de la méthode Appreciative Inquiry. Dès le début de la formation, un appel à projet est lancé et le groupe choisit les cas qui serviront de support à l'ensemble de la formation.

5.03

Public
Praticiens hospitaliers ; tous publics

Organisé par
Pragma

Durée
140 heures

PROJET I.CARE | Déployer une démarche appréciative au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle, d'un établissement

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

Objectifs

> La formation-action a pour objectif le transfert des modalités pour introduire l'exploration appréciative au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle, voire d'un établissement.

> Ce transfert de savoirs, connaissances et outils, se fait en s'appuyant sur un groupe « Démarche AI » constitué au sein de l'organisation.

> L'accompagnement a pour objectif d'accompagner la réussite d'un projet collectif avec la démarche Appreciative Inquiry.

Programme

La formation-action fait expérimenter les 5 phases de la démarche Appreciative Inquiry.

PHASE 1
Définir
Le groupe « Démarche AI » est constitué et sensibilisé à la démarche. Il élabore avec les intervenants la démarche la plus adaptée à la situation traitée.

PHASE 2
Découvrir
Explorer les forces des personnes et de l'organisation en lien avec l'orientation choisie : organiser les entretiens d'exploration entre l'ensemble des parties prenantes ainsi que la mise en forme et le partage de ce qui a été collecté.

PHASE 3
Devenir
Faire émerger la vision de l'avenir souhaité, construction d'une vision d'avenir respectueuse du présent et de chacun, et porteuse d'évolutions désirables, en résonance avec les orientations définies en phase « Définition » et prenant appui sur les forces et les souhaits collectés en phase « Découverte ».

PHASE 4
Dessiner
Élaborer des propositions à fort impact qui permettront à cette vision de se réaliser. Les stagiaires sont invités à formuler et à partager des propositions d'action.

PHASE 5
Déployer
Élaborer des propositions à fort impact qui permettront à cette vision de se réaliser.

Modalités pédagogiques
Pédagogie de projet, méthode appréciative, techniques de facilitation de groupes.

5.04

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

Organisé par
Pragma

Durée
21 heures

Renseignements complémentaires
Prérequis
avoir suivi un accompagnement par la démarche collective ou avoir été formé en tant que praticien

PROJET I.CARE | Accompagnement individuel de déploiement d'une démarche appréciative

La démarche Appreciative Inquiry est hautement participative. Elle met à contribution l'ensemble des parties prenantes sur les 5 phases. Dans les établissements de santé, les commanditaires qui ont fait le choix de découvrir et de développer le meilleur des personnes, des équipes et des organisations peuvent ressentir le besoin d'enrichir leurs modes de management et direction d'équipe tout au long de la démarche.
Les sujets pouvant être abordés lors de cette formation-action sont variés et sont définis avec l'intervenant, en lien avec le projet.

Objectifs

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

Programme

PHASE 1

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

PHASE 2

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

PHASE 3

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

Modalités pédagogiques
La pédagogie employée repose sur les techniques et postures de coaching professionnel.

5.05

PROJET I.CARE | Sensibilisation au co-développement

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

Organisé par
Développer les talents ou FMO Formation ou ELSE Consultants

Durée
7 heures

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

Objectifs

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

Programme

Créer le lien et favoriser l'engagement au sein du groupe
> Impliquer chacun dans le déroulement et le vécu de la journée.

Vivre une session de co-développement professionnel : atelier pratique
> Expérimentation de la méthode de co-développement professionnel en 6 étapes.
> Focus sur le recueil des apprentissages (étape 6).

Co-construire de nouvelles pratiques managériales
> Partager les situations managériales rencontrées par les participants.
> Définir des pistes d'actions.

Identifier les compétences et savoir-être du rôle des participants
> Décrypter ce qui fait la puissance de l'intelligence collective.

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

Modalités pédagogiques
Il s'agit de pratiquer en partant de l'expérience et de permettre à chacun d'expérimenter ses propres apprentissages grâce à l'effet miroir du groupe. Mises en situation immédiate. L'animation alterne expérimentations, apports, partage d'expériences et réflexion de groupe en intelligence collective.

5.06

PROJET I.CARE | Formation de praticien en co-développement

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

Organisé par
FMO Formation

Durée
28 heures

Cette formation permet d'acquérir les savoir-faire et savoir-être pour faciliter un groupe de co-développement professionnel et accompagner la progression du groupe durant le cycle.
Maîtriser la méthode, stimuler l'intelligence collective et l'apprentissage en sont les compétences-clés. L'objectif global est de faire émerger une dynamique de co-développement dans une équipe ou une institution. Cela nécessite de l'organiser et de savoir l'animer dans le respect du processus inédit.

Objectifs

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

Programme

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

Feedback et ancrage du processus
> Définition des compétences requises pour une animation professionnelle.
> Identifier les retours sur investissements.
> S'approprier les connaissances.

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

Gestion des situations difficiles et déploiement
> Expérimentation.
> Mises en situations de levée d'objections.
> Construction d'argumentaires.
> Facteurs-clés de réussite.
> Témoignages.

Modalités pédagogiques
Mises en situations, pédagogie interactive, feedback coopératif, temps réflexif, travaux en sous-groupes pour soutenir l'intelligence collective.

5.07

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

Organisé par
Développer les talents ou FMO Formation ou ELSE Consultants

Durée
42 heures

PROJET I.CARE | Accompagner et déployer la démarche de co-développement

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

Objectifs

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

Programme

Créer la dynamique, les groupes et poser le cadre (en grand groupe ou en sous-groupes)
> Accueil et présentation de l'accompagnement et du déroulement.
> Présentation des participants : partage, attentes et besoins.

3 rôles dans le groupe
> Un client du groupe.
> Des consultants qui partagent leur expérience.
> Un facilitateur garant de la méthode, qui anime et sécurise le groupe.
Le client change à chaque séance.

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

L'approche méthodique en 6 étapes :
1 – L'exposé de la situation par le client.
2 – La clarification.
3 – La formulation du contrat.
4 – La consultation.
5 – La synthèse et le plan d'action du client.
6 – Les apprentissages.
SUIVI ET ÉVALUATION

Modalités pédagogiques
Le groupe de co-développement s'appuie sur une double armature : l'approche méthodique en 6 étapes ; l'approche dans la durée le long d'un cycle de rencontres.
À chaque session, à partir d'un cas professionnel de l'un des participants, le co-développement conduit une exploration systématique du cas et la construction de solutions.
La sixième étape est l'originalité de la méthode et sa condition d'efficacité. Elle élargit l'analyse du cas pour faire émerger les apprentissages de chacun grâce à l'effet miroir du groupe et aux prises de consciences individuelles et collectives.

Rendez-vous sur le site Internet de l'Anfh pour organiser vos projets professionnels www.anfh.fr

Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

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 de la Fonction publique hospitalière.

WWW.ANFH.FR

Présentation

Modalités d'inscription et de financement des actions régionales (AFR)

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

Comment s'inscrire ?

Les demandes d'inscription doivent être adressées par mail à la personne en charge de l'action de formation à l'Anfh. Vous trouverez leurs contacts dans la rubrique « Renseignements complémentaires » sur chaque fiche. Pour être prise en compte, toute demande devra préciser : nom, prénom, grade, adresse mail et numéro de portable de l'agent. Après constitution des groupes, l'Anfh saisit dans le logiciel Gesform l'action de formation et transmet aux établissements les convocations au moins un mois avant le début de la session.

> Nous vous rappelons qu'il est nécessaire de sensibiliser les agents à l'importance de maintenir leur inscription et de nous informer dans les meilleurs délais de toute annulation.

Quelles sont les modalités de financement ?

Rappel : les taux de remboursement applicables sont ceux de l'arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006.

Les frais de restauration plafonnés à 17,50 €

> Repas de midi pris en charge directement par l'Anfh.

> Repas du soir remboursés sur présentation des justificatifs.

Les frais de déplacement

> Remboursés sur la base du tarif 2e classe SNCF sans justificatif à produire pour l'Anfh.

> La 1re classe est remboursée si moins onéreuse que la 2e classe avec justificatif.

> Le véhicule personnel peut être utilisé sous couvert de la direction avec production obligatoire des justificatifs (péages, parking, etc.).

Barème des indemnités kilométriques applicable

Catégorie de puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2000 km	De 2001 à 10000 km	+ 10000 km
5 CV et –	0,29	0,36	0,21
6 et 7 CV	0,37	0,46	0,27
8 CV et +	0,41	0,50	0,29

Les frais d'hébergement
Les frais d'hébergement (petit-déjeuner inclus) sont au taux de base de 70 € jusqu'à 90 € (pour les grandes villes). L'Anfh négocie des tarifs préférentiels auprès d'hôtels situés à proximité de la délégation. Il convient de se référer dans un premier temps à cette liste pour vérifier la disponibilité et le tarif.

Modalités pour les personnels médicaux des établissements adhérents au DPC

Les personnels médicaux peuvent accéder aux formations identifiées DPC avec un financement Anfh sur la pédagogie et le repas du midi. Les frais de déplacement restent sur le budget DPCM de l'établissement.

Liste des hôtels

Noms	Adresse	Téléphone	Tarifs
Hôtel Alizé ***	35 quai des Belges 13001 Marseille	04 91 33 66 97	79 € la nuit, 9,5 € le petit-déjeuner.
Europe Hôtel **	12 rue Beauvau 13001 Marseille	04 91 33 65 64	De 62 € à 78 € la nuit, petit-déjeuner inclus. Voir les périodes sur le site www.europehotelmarseille.com
Hôtel Carré ***	6 rue Beauvau 13001 Marseille	04 91 33 02 33 reception@hvpm.fr	105 € nuit avec petit-déjeuner. Selon période, possibilité de tarifs à voir directement avec l'hôtel.
Staycity Aparthotels	11 rue Ste Barbe 13001 Marseille Sortie métro Colbert	Réserver à Marseille. sales@staycity.com avec en objet du mail : Formation Anfh.	60 € la nuit.
ResidHotel Grand Prado	Allée Turcat Méry 13008 Marseille Sortie métro Perrier (L2)	04 91 17 70 50 Marseille@residhotel.com Code partenaire : Anfh.	À partir de 46 € selon disponibilité. Tarifs à consulter auprès de l'hôtel.
ResidHotel Vieux Port	4 rue de la Coutellerie Sortie métro Vieux Port	04 91 17 70 50 Marseille@residhotel.com Code partenaire : Anfh.	À partir de 53 € selon disponibilité. Tarifs à consulter auprès de l'hôtel.
Hôtel Hermes	2 rue Bonneterie F 13002 Marseille	04 96 11 63 63 hotel.hermes@orange.fr	À partir de 65€ la nuit.

Anfh Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

www.Anfh.fr Provence-Alpes-Côte d'Azur

Bulletin d'inscription à la certification ASG

Contexte réglementaire

> Instruction DHOS/DGAS/RH2/2009/357 du 27 novembre 2009 relative à la mise en œuvre de la mesure 20 du plan Alzan Alzheimer 2008-2010.

> Décret n° 2010-681 du 22 juin 2010 fixant les conditions d'attribution d'une prime pour les AS et AMP exerçant la fonction d'ASG (*JO* du 23 juin 2010).

> Arrêté du 23 juin 2010 relatif à la mise en œuvre de la formation d'ASG.

Conditions d'admissibilité des agents pouvant accéder à cette fonction

> AS et AMP exerçant auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de pathologies apparentées travaillant dans les structures mentionnées ci-dessous :

- soit dans des équipes spécialisées dans les Services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) et dans le cadre de formules de coopération formalisées visées au L.312-7 du Code de l'action sociale et des familles comprenant des SSIAD ou des SPASAD ;
- soit dans des unités spécialisées (UHR et PASA) au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et des unités de soins de longue durée.

Engagement de l'encadrement

Pour que la structure et les résidents puissent bénéficier des apports de cette formation, un engagement de l'encadrement direct est fortement conseillé. Celui-ci sera le garant de l'organisation du retour des acquis et des compétences au sein du service. Une réunion du référent est donc prévue en début de parcours.

Financement de la formation dans l'établissement

Un co-financement de la pédagogie pourra être demandé par l'Anfh auprès de la Caisse nationale de solidarité et de l'autonomie (CNSA) si la convention est reconduite pour 2016. Pour en bénéficier, l'établissement doit fournir une copie de la convention tripartite mentionnant la création de structures mentionnées ci-dessus et/ou que le stagiaire ait été affecté dans une de ces unités.

Nom de l'établissement : _____

Code PRO : _____

Noms – (nom de jeune fille) et prénoms des agents à inscrire et adresses mail[1]	**Grade**	**Structure d'affectation**	**Nature de la convention tripartite** Oui/Non	**Formation demandée dans le cadre du CPF** Oui/Non[2]

Date :	Signature du directeur et cachet de l'établissement :

1 Afin de lui adresser directement son certificat ASG dont vous serez également destinataire.
2 Cette formation étant éligible au CPF de l'agent, il est conseillé de pouvoir lui proposer afin de lui faire bénéficier de ses heures déjà acquises.

Anfh Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

www.Anfh.fr Provence-Alpes-Côte d'Azur

Bulletin d'inscription
Actions de formations AFR et AFN 2022

À retourner à l'adresse suivante : formations.paca@anfh.fr

Nom de l'établissement : Code PRO :

Intitulé de la formation :

Dates et lieu de formation :

Liste des participants

Noms et prénoms des stagiaires	Grade/Métier	Demandée au titre du CPF de l'agent ? [1]	Catégorie formation (A,B ou C)	Mail et portable du stagiaire
		☐ oui ☐ non		
		☐ oui ☐ non		
		☐ oui ☐ non		
		☐ oui ☐ non		

La convocation est à adresser à l'attention de :

(Nom + mail)

Date :	Signature du directeur et cachet de l'établissement :

1 Afin de lui adresser directement son certificat ASG dont vous serez également destinataire.

Plan d'accès

Comment venir à l'Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur ?

Adresse
2 rue Henri Barbusse
CS 20297 – 13232 Marseille CEDEX 1
Tél. : 04 91 17 71 30
Fax : 04 91 83 05 19
provence@Anfh.fr

Par les transports en commun
Tramway
Prendre la ligne T2 ou T3 Castellane/Arenc le silo – Arenc le silo/Blancarde Foch.
Station : Belsunce Alcazar.
Métro
Prendre la ligne M1 – La Rose/La Fourragère.
Stations : Colbert Hôtel de région ou Vieux Port.

Par l'autoroute
Arrivée sur Marseille depuis l'A50 ou A7 – Parking Centre Bourse.
NB : l'entrée se fait par l'accueil du World Trade Center. Un badge vous sera remis contre le dépôt d'une pièce d'identité qui donnera accès à l'immeuble B et aux ascenseurs (8e étage). Merci de vous munir de votre convocation.

Anfh
–
Siège
265, rue de Charenton
75012 Paris
–
01 44 75 68 00
communication@anfh.fr
www.anfh.fr

Design graphique : Atelier Marge Design (Octobre 2021) - Impression : Decombat