Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Plan d'actions régionales 2022

Hauts-de-France

Éditorial

Les années 2020 et 2021 ont été éprouvantes pour la Fonction publique hospitalière.
L'Anfh se veut présente et solidaire auprès des établissements et des agents hospitaliers qui ont été affectés par la prise en charge de la pandémie COVID 19.

Ainsi **le Plan d'Actions Régionales 2022** destiné à apporter une réponse de proximité aux besoins des agents et des établissements de tous secteurs et de toutes tailles, s'est enrichi d'une offre adaptée aux besoins suite à la crise sanitaire. De nouvelles thématiques de formation vous sont ainsi proposées :

> Certaines formations visent à développer la qualité de vie au travail (développer/renforcer la cohésion d'équipe, initiation à la méditation en pleine conscience)

> D'autres s'attèlent à accompagner les personnels faisant face à des situations difficiles (la mort, quel accompagnement ?, devenez secouriste en santé mentale, gestion du stress et intelligence émotionnelle…)

> Quelques formations accompagnent les établissements sur de nouveaux modes d'organisation des activités (le déploiement du télétravail, le développement de la téléconsultation et de la télémédecine, la relation patient/soignant à l'ère du digital).

Notre PAR s'est également enrichi de formations proposées sur des formats pédagogiques nouveaux :

> Ainsi, vous y retrouverez l'ensemble de notre bibliothèque de contenus e-learning proposée sur notre plateforme LMS :

– 1 blended learning sur la certification et la fiabilisation des comptes
– 1 e-learning pour comprendre sa carrière et son environnement professionnel au sein de la FPH
– 6 serious game (la qualité de vie au travail, vis ma vie de cadre, le handicap, les soins sans consentement, mission Zéro risque, les troubles du comportement de la personne âgée)

> En complément des offres disponibles sur la plateforme LMS, des formations en e-learning sur les écrits professionnels, la rédaction de courriel

> Enfin, des mobiles learning (disponibles gratuitement sur Google Play et Apple Store ou sur notre plateforme LMS) sur le télétravail et l'entretien professionnel.

Parallèlement, nous poursuivons nos réflexions sur l'élaboration de nouvelles offres qui feront l'objet d'une communication spécifique dès qu'elles seront disponibles :

> Pour contribuer au développement de **l'apprentissage dans la Fonction publique hospitalière** et apporter des solutions complémentaires aux besoins RH des établissements, l'ANFH a validé le principe de mobilisation de ses fonds mutualisés pour co-financer les parcours de formation en apprentissage.

> Pour accompagner les établissements sur **l'égalité homme/femme**, l'Anfh propose déjà un outil sous excel vous permettant d'établir un rapport de situation comparée : anfh.fr/actualites/thematiques/egalite-femmes-hommes. Il sera prochainement complété par un dispositif d'appui RH « les clés de l'égalité ».

> Enfin, un dispositif complet vous sera également proposé pour vous accompagner sur **la qualité de vie au travail**, **la gestion des secondes parties de carrière** ainsi que **la Responsabilité Sociale et Environnementale.**

Le PAR 2022 est structuré comme celui de 2021 : 3 livrets que nous avons réalisés suivant les modalités de financement, 1 livret dédié aux AFR (actions de formation financées sur les fonds régionaux), 1 livret dédié aux AFC (actions de formation financées sur le plan des établissements) et 1 livret spécifique aux médecins (actions de formation financées sur le DPC et sur les fonds nationaux).
L'Anfh Hauts de France espère que cette offre enrichie et renouvelée puisse vous apporter entière satisfaction.
N'hésitez pas à contacter votre délégation territoriale pour toute question !

Le président et le vice-président
de l'Anfh Hauts-de-France
Nadir BELKADI et Laurent MESNIL
Les déléguées et les équipes
de l'Anfh Hauts-de-France

D'un coup d'œil

Sommaire

Éditorial 03

Des équipes à votre service 06

Conditions de prise en charge et modalités d'inscription 08

AFR — Actions de formation régionales 10

- **Dispositifs d'appui** ... 16
- **Axe 1** Stratégie et Organisations ... 21
- **Axe 2** Ressources humaines et qualité de vie au travail ... 33
- **Axe 3** Encadrement et management des équipes ... 93
- **Axe 4** Prise en charge et qualité des soins, relation soignant-soigné ... 119
- **Axe 5** Droit, éthique et gestion des risques ... 165

AFC — Actions de formation coordonnées 174

- **Axe 1** Stratégie et Organisations ... 177
- **Axe 4** Prise en charge et qualité des soins, relation soignant-soigné ... 179

DPCM — Formations dédiées au personnel médical 140

- **Axe 1** Stratégie et Organisations ... 193
- **Axe 3** Encadrement et management des équipes ... 195

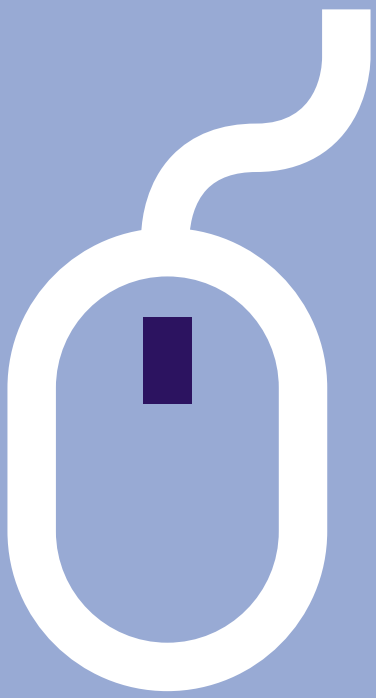
Demandes d'inscription 2021 206

Index des formations 208

Index des formations ouvertes ou dédiées au personnel médical 212

Comment se rendre en délégations territoriales de l'Anfh Hauts-de-France 214

Vous trouverez ce plan d'actions régionales ainsi que les fiches détaillées des formations sur le site Internet de l'Anfh, rubrique «offre de formation».



Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Des équipes à votre service

ANFH HAUTS-DE-FRANCE

Déléguée régionale

Natalie DELGRANGE
> n.delgrange@anfh.fr
> Tél : 03 20 08 06 70

DÉLÉGATION PICARDIE

Déléguée territoriale

Nathalie RICHET
> Tél : 03 22 71 31 34
> n.richet@anfh.fr

Assistantes de la délégation

Noémie DUCROCQ
Lundi, mardi, mercredi matin
> Tél : 03 22 71 31 31
> n.ducrocq@anfh.fr

Pauline VASSEUR
Mercredi après-midi, jeudi, vendredi
> Tél : 03 22 71 31 31
Conseillère en gestion de fonds
Lundi, mardi, mercredi matin
> Tél : 03 22 71 31 33
> p.vasseur@anfh.fr

Conseillers en gestion de fonds

Sabine CARON
> Tél : 03 22 71 55 63
> s.caron@anfh.fr

Julie JEUNECOURT
> Tél : 03 22 71 31 36
> j.jeunecourt@anfh.fr

Murielle MALLART
> Tél : 03 22 71 31 37
> m.mallart@anfh.fr

David CORSYN
> Tél : 03 22 71 31 30
> d.corsyn@anfh.fr

Noémie BOURA
Apprentie
> Tél : 03 22 71 31 35
> n.boura@anfh.fr

Jérôme BOUSSARD
> Tél : 03 22 71 31 32
> j.boussard@anfh.fr

Manuella CALADO
> Tél : 03 22 71 55 61
> m.calado@anfh.fr

Conseillères en formation

Emmanuelle DUPE
> Tél : 03 22 71 55 62
> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI
> Tél : 03 22 71 31 38
> v.skibinski@anfh.fr

Conseillère en dispositifs individuels

Cathy HAPPE
> Tél : 03 22 71 55 60
> c.happe@anfh.fr

DÉLÉGATION NORD PAS-DE-CALAIS

Pôle formation

Ingénierie de formation, achat, conception, déploiement du PAR, projets et relations partenaires

Annick LAVISSE
Conseillère formation
> Tél : 03 20 08 11 30
> a.lavisse@anfh.fr

Cathy LECLERCQ
Conseillère en gestion de fonds
> Tél : 03 20 08 06 72
> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI
Conseillère en gestion de fonds
> Tél : 03 20 08 11 15
> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ
Conseillère formation
> Tél : 03 20 08 11 31
> c.salle@anfh.fr

Pôle finances

Accompagnement et conseil des établissements dans l'optimisation financière des plans de formation et du DPC médical et gestion des fonds de la formation

Xavier BEDRINE
Conseiller en gestion de fonds, référent GHT Artois et GHT Artois Ternois
> Tél : 03 20 08 11 19
> x.bedrine@anfh.fr

Cindy COISNE
Conseillère en gestion de fonds, référente GHT Hainaut Cambraisis
> Tél : 03 20 08 06 73
> c.coisne@anfh.fr

Martine FLAMENT
Conseillère en gestion de fonds, référente CHU Lille
> Tél : 03 20 08 06 75
> m.flament@anfh.fr

Gabriel GRIVELET
Conseiller en gestion de fonds, référent GHT littoral Nord et GHT littoral SUD
> Tél : 03 20 08 06 74
> g.grivelet@anfh.fr

Françoise LEBLOND SKRZYDLEWSKI
Conseillère en gestion de fonds, référente GHT Lille Métropole (Hors CHU Lille)
> Tél : 03 20 08 11 32
> f.skrzydlewski@anfh.fr

Dorothée POUCHAIN
Conseillère en gestion de fonds, référente EHPAD, GHT Douaisis
> Tél : 03 20 08 06 76
> d.pouchain@anfh.fr

Danièle ROLLOS
Conseillère en gestion de fonds, référente GHT psychiatrie, EPDAHAA Arras, EPC St Venant et référente Études promotionnelles
> Tél : 03 20 08 11 17
> d.rollos@anfh.fr

Pôle dispositifs individuels

Accompagnement et ingénierie de parcours, conseil en évolution professionnelle, gestion des fonds dédiés aux démarches individuelles (CFP, VAE, Bilan de compétences…)

François ALLOGIO
Conseiller en gestion de fonds, et GHT Artois, Artois Ternois, Douaisis, Hainaut Cambrèsis, littoral Nord et Sud, GHT psychiatrie, EHPAD
> Tél : 03 20 08 06 79
> f.allogio@anfh.fr

Léa CADART
Conseillère en gestion de fonds, référente GHT Lille Métropole
> Tél : 03 20 08 06 78
> l.cadart@anfh.fr

Emilie THERRY
Conseillère en dispositifs individuels et CEP
> Tél : 03 20 08 11 18
> e.therry@anfh.fr

Conditions de prise en charge et modalités d'inscription

L'Anfh Hauts-de-France et ses 2 délégations vous proposent 94 thèmes de formations : 80 Actions de formation régionales (AFR) et 14 actions de formation coordonnées (AFC) qui seront déployées sur l'ensemble de la région.

	Frais d'enseignement	Frais de restauration	Frais de déplacement
AFR	Fonds régionaux mutualisés*	Fonds régionaux mutualisés*	Fonds régionaux mutualisés *
DA	Fonds régionaux mutualisés*	Fonds régionaux mutualisés*	Fonds régionaux mutualisés*
AFC **	Plan de formation des établissements	Plan de formation des établissements	Plan de formation des établissements

* Suivant les conditions de la réglementation en vigueur
** Pour les AFC inter-établissements, les coûts pédagogiques sont imputés par l'Anfh au prorata du nombre d'agents participants, **il est donc essentiel que les engagements d'inscription soient respectés pour éviter les surcoûts aux autres établissements participants.**

Les sessions de formation sont organisées sous réserve d'un nombre suffisant de participants.

Modalités d'inscription

Envoyez vos recensements de besoins de formation à votre délégation territoriale Anfh via la fiche de demande d'inscription ou le tableau fourni par l'Anfh avant la date limite du 8 novembre 2021.

À retenir

Date limite du recueil des demandes d'inscription : **8 novembre 2021**.

Particularité pour le personnel médical

Certaines de nos formations sont accessibles au personnel médical sous condition d'étudier les modalités de financement en contactant la délégation.

Déploiement du Plan d'actions régionales : vos contacts

Anfh Picardie :

Emmanuelle DUPE
Conseillère en formation
> Tél : 03 22 71 55 62
> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI
Conseillère en formation
> Tél : 03 22 71 31 38
> v.skibinski@anfh.fr

Anfh Nord – Pas-de-Calais :

Céline SALLÉ
Conseillère formation : achat de formation, déploiement des parcours de formation
> Tél : 03 20 08 11 31
> c.salle@anfh.fr

Cathy LECLERCQ
Conseillère en gestion de fonds, déploiement des actions de formation
> Tél : 03 20 08 06 72
> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI
Conseillère en gestion de fonds, déploiement des actions de formation
> Tél : 03 20 08 11 15
> m.sahiri@anfh.fr

Annick LAVISSE
Conseillère formation
> Tél : 03 20 08 11 30
> a.lavisse@anfh.fr

LA ForMuLE Anfh

« Les achats de FORmation MUtualisés en Ligne pour les Etablissements adhérents de l'Anfh ».

Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

N'hésitez pas à contacter votre délégation Anfh pour qu'elle vous accompagne à l'utilisation de ce nouvel outil qui vous permettra de réaliser vos commandes de formation intra et pour échanger sur vos besoins de formation.

WWW.ANFH.FR

Les Actions de formation régionales (AFR)

D'un coup d'œil

Sommaire des Actions de formation régionales

Les dispositifs d'appui aux politiques RH 15

- GPMC/Accompagnement et formation au management des métiers, emplois et compétences....16
- Recopro : facilitation du projet de reconversion professionnelle pour les agents ayant des difficultés de santé....18

Axe 1 Stratégie et Organisations 21

- Le contrôle de gestion des achats en GHT....22
- Fondamentaux de l'achat public en GHT....23
- Gestion du changement : manager à l'échelle du GHT....24
- Management et animation de la fonction achats en GHT 25
- Les incontournables de la chaîne accueil, facturation, recouvrement des soins....26
- Optimiser votre codage Pathos et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD....27
- Parcours de formation dans le domaine de l'achat public . 28
- Parcours professionnalisant à visée certifiante dans le domaine de l'achat....29
- Parcours TIM assistant codeur....30
- Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes [blended-learning]....31

Axe 2 Ressources humaines et qualité de vie au travail 33

- Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe [Escape-Game]....34
- Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe....35
- Développer la cohésion d'équipe....36
- Renforcer la cohésion et la communication de l'équipe au moyen d'une pédagogie active et innovante articulée autour de l'escape game [Escape-Game]....37
- Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun ?....38
- Se préparer et préparer son entretien professionnel....39
- Sensibilisation à la préparation de l'entretien professionnel[mobile-learning]....41
- Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel....42
- Être formateur interne occasionnel....44
- Communiquer efficacement dans le cadre professionnel . 45
- Gérer un conflit par la médiation....48
- Gestion du stress et l'intelligence émotionnelle....51
- Maîtriser son temps pour en gagner....54
- Bien vivre son rôle de référent....57
- Travailler dans un environnement intergénérationnel....60
- Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience....64
- Sommeil et récupération : comment être bien au travail . 66
- Les Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) Devenez secouriste en santé mentale !....67
- Qualité de vie au travail [serious game]....68
- Compétences Clés : Positionnement....70
- Compétences Clés : Parcours de formation....71
- Orthodidacte : formation sur les écrits professionnels en français [e-learning]....72
- Prise de notes et retranscription....73
- Les écrits professionnels....75
- Savoir rédiger un courriel [e-learning]....76
- Formation animateur e-Multi + [e-learning]....77
- E-Multi + : mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel....78
- Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement....79
- Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service 80
- Sensibilisation au télétravail à destination des professionnels de la FPH [mobile learning]....81
- Gérer les dossiers retraite des agents de la FPH....82
- Gestion statutaire du maintien dans l'emploi....84
- « Professionnalisation des responsables et chargé(e)s de la formation continue » : module 1 *Prendre ses fonctions de responsable/chargé(e) de formation continue*....86

- « Professionnalisation des responsables et chargé(e)s de la formation continue » : module 2 *Construire la politique de formation et les parcours professionnels* **87**
- « Professionnalisation des responsables et chargé(e)s de la formation continue » : module 3 *Élaborer le plan de formation* **88**
- « Professionnalisation des responsables et chargé(e)s de la formation continue » : module 4 *Acheter la formation et optimiser son budget* **89**
- « Professionnalisation des responsables et chargé(e)s de la formation continue » : module 5 *Évaluer des actions de formation : démarches et outils* **90**
- Se préparer à la retraite **91**

Axe 3 Encadrement et management des équipes **93**

- Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation **94**
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel *La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent* **98**
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel *La formalisation du compte rendu* **101**
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel *La conduite de l'entretien professionnel* **104**
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel *La préparation d'un entretien délicat* **107**
- Rappel du cadre réglementaire et des enjeux liés à l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière [mobile learning] **110**
- La mise en œuvre de l'entretien professionnel : les étapes-clés et les écueils à éviter [mobile learning] .. **111**
- Management intergénérationnel **112**
- Vis ma vie de cadre [serious game] **115**
- Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes **116**
- Série H : tout sur le handicap [serious game] **117**

Axe 4 Prise en charge et qualité des soins, relation soignant-soigné **119**

- Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie **120**
- La mort, quelle approche, quel accompagnement ? **121**
- Assistant de soins gérontologie **122**
- Bientraitance des personnes accueillies **123**
- Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée ... **125**
- Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution *Module 1 – L'animation : savoir-faire et savoir-être* **126**
- Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution *Module 2A – Animation d'ateliers mémoires* **127**
- Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution *Module 2B – Animation d'ateliers de gymnastique douce* **128**
- Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution *Module 2C – Animation d'ateliers créatifs dans un objectif de développement durable* **129**
- Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution *Module 2D – Animation d'atelier sensoriels* **130**
- Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution *Module 2E – Animation d'activités en extérieur – Atelier jardinage* **131**
- Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution *Module 2F – Animation d'activités flash* **132**
- Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution *Module 2G – Animation d'ateliers à la manipulation d'objets connectés* **133**
- Troubles du comportement de la personne âgée [serious game] **134**
- Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer ou pathologie dite apparentée **135**
- Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie de Parkinson **136**
- Spécialisation des professionnels pour l'accompagnement de l'avancée en âge des personnes en situation de handicap **137**
- Accompagner les aidants **138**
- Gestion des conflits avec les familles des patients/ des résidents **139**
- Prévention de la chute et prise en charge du patient âgé « chuteur » **140**
- Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD **143**

D'un coup d'œil

Sommaire des Actions de formation régionales

- Distance relationnelle usagers et professionnels : un équilibre à trouver **144**
- Être tuteur de stagiaires paramédicaux **145**
- Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences **147**
- Gérer la violence et l'agressivité en psychiatrie **148**
- Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées .. **149**
- Mobiliser l'humour en situation professionnelle **150**
- La communication non verbale dans la relation patient / soignant **151**
- Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine **152**
- Précarité et rupture des parcours de soins **153**
- Prévention et vaccination *M1 : un enjeu majeur de prévention en santé publique* **154**
- Prévention et vaccination *M2 : les fondamentaux de la vaccination* **155**
- Prévention des erreurs médicamenteuses **156**
- Mission zéro risque [serious game] **157**
- Prise en charge des enfants atteints de troubles du spectre autistique (TSA) **158**
- L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé .. **159**
- Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans **160**
- Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle **161**
- Travailler la nuit **162**
- Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes **163**

Axe 5 Droit, éthique et gestion des risques **166**

- Les nouveautés de la certification HAS V2020 ..... **166**
- Le compte qualité dans la certification HAS V2020 ..... **168**
- Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 ..... **170**
- Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 ..... **171**
- Éthique et décision dans le soin **172**
- Soins sans consentement [serious game] **173**

Les dispositifs d’appui aux politiques RH

DA 1

GPMC/Accompagnement et formation au management des métiers, emplois et compétences

Public
Ensemble des acteurs concernés par la démarche métiers-compétences

Organisé par
Capitan ou Grand Angle (marché multi-attributaire)

Durée
Ajustable en fonction des besoins de l'établissement ou du groupement d'établissements

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
07/02/2023

Renseignements complémentaires
Pour bénéficier de cet accompagnement, rapprochez-vous de votre contact en délégation.

Contexte

L'évolution permanente des organisations hospitalières aux offres de soins représente un enjeu crucial pour les établissements, qui provoque la nécessité d'anticiper, d'analyser et d'ajuster les besoins en compétences et effectifs.
Vous avez peut-être déjà réalisé une cartographie des métiers, travaillé sur tout ou partie des fiches de poste, initié une campagne d'entretiens professionnels… À la suite de cette première étape, vous souhaitez peut-être prendre du recul, aller plus loin dans l'analyse et la prospective de cette démarche métiers-compétences.
L' Anfh soutient votre plan d'action pour vous permettre :
> d'anticiper vos recrutements et vos besoins de formation ;
> de renforcer l'attractivité de vos métiers,
> de travailler sur la mobilité ;
> de vous préparer aux évolutions réglementaires concernant les entretiens professionnels ;
> d'intégrer/insuffler une logique métiers-compétences dans vos actuels projets de Qualité de vie au travail et de gestion/prévention des inaptitudes et autres conduites de changement…
Pour vous accompagner dans cette démarche, l'Anfh vous propose un accompagnement individualisé, des formations et des outils.

Objectifs

> **Initier** ou **relancer** une démarche de GPMC.
> **Associer** gestion des compétences et qualité de vie au travail et la gestion des inaptitudes…
> **Renforcer** certains processus RH (recrutement, formation, mobilité, maintien dans l'emploi).
> Mieux **anticiper** les évolutions des métiers et des organisations.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

GPMC/Accompagnement et formation au management des métiers, emplois et compétences

Programme

Phase 1. Sollicitation de l'Anfh par l'établissement ou le groupe d'établissements

Phase 2. Phase de diagnostic mené par l'organisme auprès de l'établissement ou du groupement d'établissements (0,5 à 1 jour)
> Entretien(s) téléphonique(s) et/ou physiques avec le prestataire.
> Analyse documentaire et autodiagnostic.
> Proposition d'une note de cadrage reprenant diagnostic et détails de l'accompagnement.

Phase 3. Mise en œuvre de l'accompagnement
> Formation/action.
> Optionnel : appui-conseil (production d'outils, actions de communication, animation de réunions…).

Phase 4. Suivi et évaluation de la démarche
> Évaluation des modules de formation.
> Évaluation globale du dispositif d'accompagnement.
> Pilotage régional par l'Anfh.
Pour les groupes d'établissements, la durée proposée par l'organisme sera optimisée et pourra comporter des séquences spécifiques à un ou plusieurs établissements.

Outils Anfh complémentaires
> **Des outils de communication** : des affiches et flyers, une vidéo pédagogique et des vidéos de témoignages.
> **Des outils pour la réalisation des entretiens professionnels** : un modèle type de compte rendu, un guide de l'évaluateur modifiable, un guide de l'évalué modifiable.
> **Gesform GPMC** : outil dématérialisé de réalisation des entretiens professionnels et de formation.
> **Guide des métiers en ligne** : disponible sur le site Internet de l'Anfh : https://metiers.anfh.fr/
> **La cartographie régionale Hauts-de-France** : disponible sur le site Internet de l'Anfh Hauts-de-France.

Formations complémentaires Évaluateurs

Formation des encadrants à l'entretien professionnel et au management par les compétences. Voir AFR 3.02.

Se former aux techniques de l'entretien
M 1 : la fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent. Voir AFR 3.03.
M 2 : la formalisation d'un compte-rendu d'entretien professionnel. Voir AFR 3.04.
M 3 : la conduite d'un entretien professionnel. Voir AFR 3.05.
M 4 : la préparation d'un entretien professionnel délicat. Voir AFR 3.06.

Un mobile learning
M1 : rappel du cadre réglementaire et des enjeux liés à l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière. Voir AFR 3.07.
M2 : la mise en œuvre de l'entretien professionnel : les étapes clés. Voir AFR 3.08.

Formations complémentaires Évalués

Se préparer à son entretien professionnel (2 h). Voir AFR 2.06.

Sensibilisation à la préparation de l'entretien professionnel (10 min)
Mobile learning téléchargeable sur smartphone. Voir AFR 2.07.

Formation complémentaire Formateur interne

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel. Voir AFR 2.08.

DA 2

Public
Bénéficiaires de la RQTH ou non, titulaires ou contractuels, en poste ou en arret maladie ordinaire ou en CLM/ CLD ou en arrêt dû à une maladie professionnelle ou suite à un accident de travail

Organisé par
Ugecam

Durée
200 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Recopro : facilitation du projet de reconversion professionnelle pour les agents ayant des difficultés de santé

Contexte

Un certain nombre d'agents des établissements de la FPH sont amenés à envisager un **repositionnement professionnel compatible avec leur problématique de santé et/ou la situation de handicap** à laquelle ils sont confrontés.
Le dispositif Recopro permet d'accompagner les personnes concernées afin de leur permettre de s'engager dans une **démarche de reconversion**, en mettant en perspective un nouvel avenir professionnel par le biais d'un accompagnement collectif associé à des temps individuels. Il favorise la **coconstruction d'un nouveau projet avec les agents et leurs établissements employeurs**.
Cet accompagnement s'inscrit dans une approche globale des personnes. Il prend en compte les compétences, les aptitudes y compris physiques et psychologiques, la situation médicale, l'ensemble des données psychologiques susceptibles d'avoir des incidences dans la gestion de la situation et du projet à venir tant au niveau cognitif qu'émotionnel ainsi que l'environnement dans lequel s'inscrivent ces changements.

Objectifs

> **Élaborer un projet** de reconversion professionnelle en coconstruction avec les établissements employeurs tenant compte de l'ensemble des facteurs constitutifs du projet.
> **Identifier et évaluer** les intérets, compétences, aptitudes, compétences transférables.
> **Évaluer** les aptitudes physiques et psychologiques susceptibles d'avoir une incidence sur le projet.
> **Favoriser** le deuil de l'ancien métier par le positionnement de chacun au regard des étapes émotionnelles inhérentes à la perte et aux changements subis et favoriser la mise en œuvre d'une dynamique de (re)construction.
> **Reprendre** confiance en ses capacités pour pouvoir faire face au changement.
> **Définir** des pistes professionnelles en adéquation avec l'ensemble des données et compatibles avec la situation de santé.
> **Vérifier** la faisabilité du ou des projets ciblés (stages d'immersion).
> **Identifier** les outils et les ressources utiles.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Emilie THERRY (Référente)
> e.therry@anfh.fr
Céline SALLE
> c.salle@anfh.fr
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Recopro : facilitation du projet de reconversion professionnelle pour les agents ayant des difficultés de santé

Programme

L'action comprend plusieurs étapes :

> **positionnement sur l'action** pour évaluer la pertinence de l'action au regard de la situation de l'agent et leur permettre de s'engager dans l'action en connaissance de cause :
- réunion d'information collective à destination des agents positionnés et de leurs employeurs suivie de RDV individuels avec chaque agent intéressé,
- échanges avec les référents des établissements ayant positionné des agents ;

> **intégration du dispositif** pour favoriser la dynamique de groupe et initier la démarche du changement ;

> **acceptation du changement** : faire le deuil ou comment faciliter la gestion émotionnelle de la perte et initier une démarche de changement ;

> **évaluation-exploration de soi :** faire le point sur les différentes dimensions et en analyser les répercussions dans l'élaboration d'un nouveau projet ;

> **élaboration de projet** : restitutions des évaluations, identification des pistes de métiers potentielles, recueil d'informations complémentaires, confrontation des données sur soi et sur l'environnement, hierarchisation des pistes, valorisation du projet et de l'ensemble de compétences et aptitudes ;

> **concertation intermédiaire avec l'employeur** : préparation de la mise en œuvre des stages ;

> **vers la réalisation du projet** : immersion en milieu professionnel ;

> **validation du projet** : finalisation du projet et élaboration du plan d'action ;

> **concertation finale avec l'employeur** : validation du plan d'action et détermination des étapes de mise en œuvre.

Tout au long de la formation, les intervenants peuvent être amenés à réaliser des entretiens individuels complémentaires si nécessaire.

900 000 agents formés dans toute la France.

Les délégations régionales Anfh accompagnent les établissements dans la gestion de leurs plans de formation : animation de réseaux professionnels, soutien de la professionnalisation des chargés de formation, actions de formation prêtes à l'emploi et gestion financière des fonds. Pour plus d'informations, contactez votre délégation régionale.

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

1. Stratégie et organisations

AFR 1.01

Le contrôle de gestion des achats en GHT

Public
Contrôleurs de gestion achats
Responsables méthodes ou directeurs achats en réflexion sur la fonction

Organisé par
CKS Santé

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
22/08/2023

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des GHT.

Contexte

La mise en place des GHT a induit un fort bouleversement de la fonction achats, un renforcement des objectifs de performance et la nécessité d'un pilotage robuste par le contrôleur de gestion achats. Le rôle de ce dernier est de construire le dispositif de pilotage et d'améliorer le dialogue de gestion avec les pôles et les établissements, afin d'identifier les pistes d'optimisation et de remontées des gains réalisés annuellement au PAAT (Plan d'actions achats territorial). S'agissant d'une fonction très récente qui doit encore asseoir ses méthodes et son positionnement, les contrôleurs de gestion achats font face à plusieurs questions :

> comment positionner la contribution du contrôleur de gestion achats dans le GHT ?
> quelles sont les tâches qui lui sont dévolues et les indicateurs à suivre ?
> comment gérer au mieux la diversité des systèmes d'information et structurer le traitement de données dans son GHT ?
> quelles sont les interactions à créer avec les autres directions et notamment la direction financière ?
> comment fixer une feuille de route sachant que les GHT/leurs établissements ont des niveaux de maturité achats différents ?

Objectifs

> **Positionner** le rôle du contrôle de gestion achats et du pilotage de la performance.
> **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.

Programme

Comprendre le rôle du contrôleur de gestion achats ou du responsable de la performance achats
> Qu'est-ce que le contrôle de gestion achats ?
> Les acteurs impliqués dans le pilotage de la performance et l'organisation des achats en filière.

Réaliser une cartographie des achats pour piloter les dépenses
> L'importance de la segmentation des achats et le lien avec le pilotage de la dépense.
> Cartographie des dépenses à l'échelle d'un GHT.

Identifier les indicateurs de pilotage de la fonction achats et construire des tableaux de bord pertinents.

Organiser le dialogue de gestion avec les services et la direction des Finances.

Mettre en place un système qualité achats
> En interne.
> Vis-à-vis de ses fournisseurs.

Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage.

Préparer efficacement sa communication.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 1.02

Fondamentaux de l'achat public en GHT

Public
Tout acteur ou contributeur de la fonction achats en GHT (acheteur, référent achats, pharmacien-acheteur, etc.) souhaitant renforcer sa culture achats.

Organisé par
CKS

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
22/08/2023

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des GHT.

Contexte

La mise en place des GHT a induit un profond bouleversement de la fonction achats, avec un transfert de compétences vers les établissements supports.
Des questions opérationnelles se posent désormais aux acteurs et contributeurs de la fonction achats :
> qui sont les acteurs impliqués dans les marchés publics des GHT et quel est leur rôle ?
> comment se positionne l'acheteur dans son GHT ?
> quelles sont les bonnes pratiques différentes étapes de l'achat ?
> comment les établissements parties doivent concrètement s'organiser autour des étapes d'approvisionnement et de suivi d'exécution des marchés ?
> quelles sont les bonnes pratiques de remontée des gains achats et de construction d'une démarche de Plan d'actions achats territorial (PAAT) ?
> quels sont les outils de la DGOS ?...

Objectifs

> **Appréhender** le contexte et les enjeux associés aux achats publics en GHT.
> **Comprendre** et **structurer** les interfaces des acheteurs avec les interlocuteurs internes au GHT.
> **Maîtriser** le processus d'achat public, de la définition du besoin au suivi d'exécution des marchés et à la remontée des gains.

Programme

Contexte des marchés publics en GHT :
> le nouveau cadre juridique et réglementaire ;
> les enjeux de l'achat public hospitalier ;
> les rôles et responsabilités des acteurs de la commande publique hospitalière en GHT.

Comprendre le rôle de l'acheteur vis-à-vis de ses interlocuteurs internes dans le GHT
> Les enjeux de l'achat mutualisé.
> Structurer les interfaces avec les prescripteurs et la cellule des marchés.
> Les procédures qui peuvent être définies.

Maîtriser la définition de son besoin et son sourcing
> L'importance d'une bonne préparation comme clé de la performance achats.
> Méthodes et outils de l'analyse des besoins (dont kit DGOS – programme PHARE).
> Cas pratique.

S'initier aux techniques de négociation.

Réaliser un suivi d'exécution efficace de son marché.

Les bonnes pratiques pour la convergence des marchés publics en GHT.

Les outils de l'acheteur pour mesurer la performance et calculer des gains achats
> La méthodologie de calcul des gains.
> Structurer et valoriser une démarche de PAAT.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 1.03

Gestion du changement : manager à l'échelle du GHT

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

Organisé par
Dr Laurent GIRAUD

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
07/02/2023

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des GHT. Ce marché étant un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme SPH Conseil.

Contexte

Dans le contexte des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), les managers de tous niveaux ont besoin de développer leurs compétences de leadership, de gestion des équipes et de gestion du changement. Le passage au GHT sous-entend de mobiliser les équipes afin de mettre en place de nouvelles stratégies. La réussite de telles transformations, parfois dans des contextes difficiles, est conditionnée à la capacité des cadres (notamment de proximité) à soutenir les efforts de décloisonnement, de mouvement et d'innovations. Ainsi, la maîtrise des outils pratiques et des méthodes de gestion des équipes, de l'émergence d'innovations et de gestion du changement s'avère indispensable. L'idéal, pour mettre en place un changement durable, est alors la coconstruction du changement selon une approche collaborative et transverse. Cette perspective de développement collectif devra également être utilisée en formation sur la base des échanges de bonnes pratiques apportées par les stagiaires mais également par le formateur.

Objectifs

> **Maîtriser** les outils majeurs de la gestion du changement.
> **Faire évoluer** sa posture de « leader ».
> **Perfectionner** les bases du management d'équipes pluri-professionnelles.
> **Appliquer** les apprentissages à la mise en place concrète du GHT dans son établissement.
> **Prendre en compte** les facteurs humains et techniques.

Programme

JOUR 1

Gestion du changement

> Bases de la gestion du changement.
> Outils pratiques et étapes de la gestion du changement.
> Animation d'ateliers participatifs pour les participants pour préparer le changement.
> Application de ces outils sur la mise en place du GHT dans l'unité/l'établissement de chaque participant.
> Formalisation du kit « clé en main » de mise place du GHT, via des outils collaboratifs.

JOUR 2

Gestion d'équipe pluri-professionnelle

> Dynamiques de groupe, prise de décision collective de leadership.
> Auto-diagostic de styles de management, de personnalité et de socio-style.
> Culture organisationnelle, communication interpersonnelle et assertivité.
> Identification d'une problématique individuelle à traiter durant l'intersession sur la posture de leader en contexte de GHT.

INTERSESSION

Traitement de la problématique de leader en contexte de mise en place du GHT.

JOUR 3

Conclusions et plan d'action pour la mise en place du GHT

> Debriefing autour des problématiques individuelles sur la posture de leader.
> Approfondissement des outils de gestion du changement.
> Plan d'action pour la mise en place du GHT dans l'unité/établissement de chaque participant.
> Finalisation du kit de mise en place des équipes pluridisciplinaires en GHT.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 1.04

Management et animation de la fonction achats en GHT

Public
Managers au sein de la fonction achats : responsables achats ; responsables méthodes ; référent achats d'établissements.

Organisé par
CKS Santé

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
22/08/2023

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des GHT.

Contexte

Si l'objectif du 1er janvier 2018 pour la mutualisation des achats en GHT a été globalement atteint, les établissements supports et parties doivent encore davantage structurer leur organisation et clarifier la trajectoire de la fonction achats sur les prochaines années. Cette formation a pour but d'accompagner les personnes impliquées dans l'animation d'une démarche achats inter-établissements. Elle permet de mettre en pratique les méthodes et les outils à disposition des GHT et aborde notamment les questions suivantes :

> comment animer une démarche achats dans un contexte de GHT ?
> quels sont les outils pour cartographier ses achats et ses marchés dans un contexte multi-établissements ?
> comment élaborer et suivre une politique achats à l'échelle du GHT ?
> comment structurer les interfaces entre le service achats et ses interlocuteurs internes et externes ?

Objectifs

> **Analyser** son organisation achats et la positionner dans l'organisation du GHT pour en dégager des pistes d'efficience.
> **Organiser** et **structurer** les interfaces du service achats avec ses interlocuteurs internes et externes.
> **Construire** des outils de pilotage et d'animation de la fonction achats adaptés à un contexte multi-établissements.

Programme

Une intersession (après les deux premiers jours) permet aux stagiaires de mettre en application les outils présentés et de réaliser, en journée 3, un premier bilan des actions menées.

Comprendre les enjeux d'une organisation achats mutualisée, les acteurs et leur rôle :
> le cadre juridique et réglementaire ;
> les enjeux de l'achat public hospitalier ;
> les différentes formes d'organisation mutualisées au sein des GHT ;
> les acteurs de l'organisation achats et leur rôle.

Réaliser l'autodiagnostic de sa fonction achats GHT.

Maîtriser les outils de gouvernance de la fonction achats :
> adopter une approche « processus achats » ;
> les interlocuteurs internes et externes de la fonction achats ;
> les outils de management de la fonction achats ;
> cas pratique : rédiger une politique achats dans un contexte de GHT ;
> mise en place d'indicateurs de suivi de la performance achats.

Animer la fonction achats dans un contexte de GHT :
> réaliser une cartographie achats ;
> la convergence des marchés en GHT ;
> initier le Plan d'actions achats de territoire (PAAT) de son GHT ;
> zoom sur le calcul des gains ;
> introduction aux techniques d'animation dans un contexte inter-établissements.

Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage.

Mettre en place un dispositif efficace de suivi, d'animation et de communication.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 1.05

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

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

Organisé par
CNEH

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
06/02/2024

Contexte

Les activités réalisées autour de la facturation des soins se professionnalisent. Le niveau de compétence demandé aux personnels concernés s'avère significativement élevé. Ils doivent comprendre la complexité du processus de facturation, maîtriser sa logique et décrypter son « jargon » spécifique.
Le passage à la facturation directe des soins externes (FIDES ACE) a bien montré qu'elle doit désormais respecter des standards de qualité, en ce qui concerne notamment l'admission des patients.
Plus récemment, le programme national Simphonie (pour 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.
> Donner des repères sur le coût de la santé en France et le financement des soins hospitaliers.
> Présenter les grands principes du paiement des frais de soins et hors soins.
> Présenter le processus de facturation des soins et hors soins.

JOUR 2

> Appréhender l'activité d'admission.
> Présenter en détail les activités de l'admission : l'identitovigilance, les droits des patients.
> Présenter en détail les activités de l'admission : la couverture sociale.

INTERSESSION

JOUR 3

> Appréhender la tarification des soins et les activités de facturation/recouvrement.
> Connaître les évolutions à venir dans les métiers de la facturation des soins.
> Présenter les tarifs utilisés pour la facturation des soins.
> Présenter les activités de facturation et de recouvrement.
> Présenter le programme Simphonie.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 1.06

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

Public
Médecins coordonnateurs, Directeurs / Cadres administratifs, IDEC / Cadres de santé

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
2025

Contexte

Le décret du 21 décembre 2016 met œuvre la réforme de la tarification en EHPAD prévue par la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement. L'allocation budgétaire est désormais forfaitaire pour la section soin et la section dépendance. Ainsi, l'évaluation de la dépendance (grille GIR) et du besoin en soin (grille Pathos) est plus que jamais stratégique. À l'instar du secteur sanitaire, il convient de développer une véritable optimisation des codages pathos et GIR en EHPAD. Cette formation s'inscrit en complémentarité des formations dispensées par l'ARS.
Elle offre une nouvelle approche plus stratégique d'optimisation du codage en EHPAD.

Objectifs

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

Programme

À déterminer, marché en cours d'achat

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 1.07

Parcours de formation dans le domaine de l'achat public

Public
Personnes amenées à intervenir dans le processus d'achat (pilote de filière, acheteurs, rédacteur marché, experts)

Organisé par
CKS

Durée
49 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Validité du marché
25/07/2023

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

Contexte

La fonction achats dans les établissements de santé est à l'interface de nombreuses autres fonctions qui interviennent et contribuent à différents moments de l'acte d'achat. Des actes d'achat optimisés passent par une bonne concertation de l'ensemble des acteurs, une anticipation des plannings de travail, notamment sur la préparation du marché et des stratégies achats adaptées à chacune des filières.
La formation s'adresse aux agents ayant besoin de se professionnaliser aux achats publics suite à un changement de portefeuille achats, une spécialisation récente sur une famille, une prise de responsabilité en pilotage d'une famille, etc. Afin de renforcer la culture achats de ces agents, CKS propose de déployer un parcours de formation composé de trois modules séparés chacun par une intersession.
Les journées 3 et 4 sont spécifiques par filière. Quatre filières sont possibles : produits de santé et hôtellerie, prestations générales et équipements, informatique, travaux. Ces journées sont ouvertes aux prescripteurs.

Objectifs

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

Programme

JOURS 1 ET 2

Cadre juridique et organisationnel de l'achat public hospitalier

> Enjeux de la fonction achats.
> Cadre juridique de l'achat public (fondamentaux de la commande publique).
> Fondamentaux du Code de la commande publique.
> Procédures de marchés et montages contractuels.
> Les différentes pièces de marché.
> Les interlocuteurs de l'acte d'achats.
> Les risques liés à l'achat public.

INTERSESSION

JOURS 3 ET 4

Définir son besoin et rédiger son cahier des charges

> Deux jours de formation spécifique par filière au choix : produits de santé et hôtellerie ; prestations générales et équipements ; informatique ; travaux.
> Exprimer le besoin sur sa filière achats.
> Réaliser un sourcing efficace.
> Préparer sa stratégie achats.
> Identifier les leviers achats pertinents par rapport à ses objectifs.
> Décomposer les coûts et préparer l'achat en coûts complets.
> Rédiger les documents du marché.
> Fixer les exigences et ses critères.
> Intégrer des objectifs liés aux achats responsables en fonction des enjeux sur sa famille achats.

INTERSESSION

JOURS 5 ET 6

Analyser les offres et réaliser le suivi d'exécution de son marché

> L'analyse des candidatures et des offres.
> Jeux de rôle et mise en situation de négociation.
> Finalisation de la procédure de marché.
> Réceptionner les prestations.
> Les modifications du marché en cours d'exécution.

JOUR 7

Spécifique parcours travaux

> Formalisation des obligations contractuelles.
> L'exécution financière des marchés de travaux.
> L'achèvement des ouvrages.
> Les garanties spécifiques.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 1.08

Parcours professionnalisant à visée certifiante dans le domaine de l'achat

Public
Professionnels impliqués dans le processus achat : professionnels de la cellule achats et de la cellule marché public ; les contributeurs métiers ; les approvisionneurs.

Organisé par
CDAF Formation

Durée
294 heures

Validité du marché
28/06/2023

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Contexte

Ce parcours de formation adapté à l'achat en milieu hospitalier, permet l'accès à une certification de formation « Acheteur public » – délivrée par l'organisme de formation. Ce titre est reconnu RNCP Niveau II. Le modèle de montée en compétences proposé mobilise des méthodes, outils, mises en situation, innovation et jeux pédagogiques pour développer et structurer les connaissances fondamentales, les savoir-faire, les postures professionnelles et savoirs multi-dimensionnels et les bonnes pratiques.

Objectifs

> **Étudier** le marché et ses évolutions.
> **Gérer** un portefeuille fournisseur.
> **Manager** 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

Module 1 (1 jour)
Journée d'intégration

Module 2 (2 jours)
Activités & processus achat

Module 3 (2 jours)
Essentiels et actualités du CCP

Module 4 (2 jours)
Expression du besoin & analyse de la valeur

Module 5 (3 jours)
Marketing & stratégie achat

Module 6 (2 jours)
Analyse des coûts

Module 7 (2 jours)
Négociation achat public

Module 8 (2 jours)
Mesure de la performance

Module 9 (1 jour)
Marchés publics spécifiques

Module 10 (2 jours)
Fondamentaux de la supply chain

Module 11 (2 jours)
Communication de l'acheteur

Module 12 (2 jours)
Achat public durable

Module 13 (1 jour)
Économie générale & d'entreprise

Module 14 (2 jours)
Économie des organisations productives

Module 15 (2 jours)
Analyse financière & diagnostic fournisseur

Module 16 (1 jour)
Sous-traitance & externalisation

Module 17 (1 jour)
TIC & systèmes d'information achat

Module 18 (2 jours)
Gestion de la qualité fournisseur

Module 19 (1 jour)
Gestion de projet et des investissements

Module 20 (2 jours)
Outils de la négociation

Module 21 (1 jour)
Gestion des risques achat

Module 22 (2 jours)
Jeu de simulation hospitalier

Module 23 (2 jours)
Mission de consulting

Module 24 (1 jour)
Évaluation cas national & synthèse économique

Module 25 (1 jour)
Jury final de certification

Le complément de parcours (modules 13 à 25) est également proposé aux stagiaires ayant précédemment obtenu leur Certification acheteur CDAF.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 1.09 Parcours TIM assistant codeur

Public
TIM débutants ou souhaitant consolider leurs compétences, Personnels soignants et médico-administratifs en reconversion

Organisé par
CNEH-Université Lille
Faculté de pharmacie

Durée
27 jours (21 en présentiel + 6 à distance) à raison de 2 jours en présentiel par semaine
Possibilité de mise en pratique au sein d'un DIM

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Cofinancement
Le Plan de formation sera mobilisé à hauteur de 50 % des coûts pédagogiques estimés à 1730 euros par agent pour un groupe de 10 stagiaires.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Contexte

Ce parcours de professionnalisation vise à assurer un codage de l'information médicale le plus précis et le plus exhaustif possible, dans une démarche opérationnelle, pragmatique, tout en développant les capacités de raisonnement propres à la pratique quotidienne des règles du PMSI. Les enseignements traitent du champ MCO et abordent également la production de l'information médicale en SSR et en psychiatrie.
À chaque session, les contenus seront tous actualisés et intégreront les réformes et les évolutions en cours qu'elles soient réglementaires ou techniques.
En fin de parcours, les passerelles et accompagnements nécessaires à l'obtention d'un diplôme universitaire de la filière information médicale seront précisées.

Objectifs

> **Acquérir** les fondamentaux du PMSI.
> **Comprendre** l'impact financier de la qualité du codage dans le cadre de la tarification à l'activité.
> **Favoriser** la réflexion et la compréhension des situations cliniques au travers du décryptage du dossier patient.
> **Acquérir** les méthodes nécessaires à de bonnes pratiques de codage.
> **Acquérir** les fondamentaux du PMSI SSR et psychiatrie.

Programme

Positionnement et test de connaissances :
> questionnaire de positionnement dématérialisé préalable à un entretien de 1 h ;
> test de connaissances en e-learning le J1 du module 1.

Module 1
Les fondamentaux du PMSI
(5 jours en présentiel + 2 intersessions e-learning + 2 classes virtuelles)
> Contexte du PMSI.
> Consolider les fondamentaux du vocabulaire médical.
> Découvrir les outils de codage de l'information médicale.
> La nomenclature CIM 10.
> Assimiler les règles et situations cliniques du guide méthodologique de production des informations relatives à l'activité médicale et à sa facturation en MCO.

Module 2
Les règles de recueil et de codage des spécialités MCO
(12 jours en présentiel et 4 jours à distance + 11 intersessions e-learning + 11 classes virtuelles)
> S'approprier les règles de recueil et de codage des spécialités médicales MCO.

Module 3
Les fondamentaux du PMSI SSR
(2 jours en présentiel + 1 intersession en e-learning + 1 classe virtuelle)
> S'approprier les règles de recueil et de codage des spécialités médicales SSR.

Module 4
Les fondamentaux du PMSI psychiatrie
(1 jour à distance)
> Produire un codage et des cotations de qualité pour le PMSI psychiatrie.

Module 5
Les contrôles qualité de l'information médicale
(1 jour en présentiel)
> Connaître les opérations de contrôle, de vraisemblance, d'exhaustivité et de qualité des informations à coder.

Module 6
Évaluation finale
(1 jour en présentiel, évaluation écrite finale).

AFR 1.10

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 en lien avec l'établissement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Durée
20 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Renseignements complementaires
Disponible gratuitement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes [blended-learning]

Contexte

Cette action se réalise en blended-learning (enseignement associant de la formation à distance et de la formation en présentiel). Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans la mise à disposition de la plateforme LMS de l'Anfh auprès de ses agents. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle. Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de votre délégation territoriale qui saura vous guider dans l'appropriation de ce nouvel outil de formation.

Point de vigilance

Cette formation en blended learning comporte un jour de formation en présentiel que l'établissement devra organiser.

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 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 ;
> 1 h 30 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

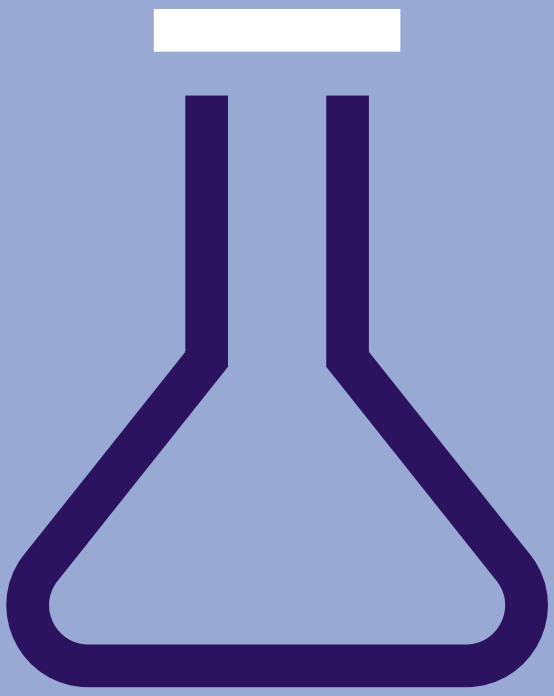
Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

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



« LA ForMule », nouvel outil de commande en ligne permettant de consulter l'offre de formation achetée par l'Anfh et de commander, de manière dématérialisée, des sessions intra ou inter-établissements. Près de 600 marchés de formation seront ainsi accessibles aux établissements.

Ainsi, LA ForMuLE vise plusieurs objectifs… :
> faciliter l'achat de formations réalisé par les établissements, en GHT ou non ;
> renforcer l'offre de services auprès des établissements, sans formalité ni surcoût ;
> offrir aux établissements des conditions de réalisation de prestations de formation sécurisées ;
> proposer une offre de formation adaptée aux attentes et à l'actualité des établissements de la FPH.

… grâce à des fonctionnalités adaptées aux besoins des établissements :
> visualiser l'ensemble de l'offre de formation achetée par l'Anfh ;
> rechercher une formation adaptée aux besoins (thématique, durée, modalités, DPC…) ;
> consulter et/ou télécharger le programme détaillé d'une formation ;
> préparer en ligne la commande de formation ;
> valider et envoyer le bon de commande à l'organisme de formation ;
> modifier et/ou annuler une commande ;
> assurer le suivi des commandes ;
> consulter les données statistiques relatives aux commandes passées dans l'outil.

2. Ressources humaines et qualité de vie au travail

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.01

Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe [Escape-Game]

Public
Toute personne amenée à travailler en équipe

Organisé par
ComScape

Durée
7 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
23/10/2024

Objectifs

> **Appréhender** le facteur humain comme un enjeu majeur pour la sécurité des soins.
> **Développer** sa capacité à travailler en équipe, avec ou sans lien hiérarchique.
> **Renforcer** son positionnement et sa contribution à la performance de l'équipe avec assertivité.
> **Optimiser** ses outils de communication et de coopération pour être plus efficace.
> **Mettre à profit** ses compétences non techniques pour renforcer la cohésion d'équipe.

Programme

Quelle est votre représentation de l'équipe ? Quel équipier êtes-vous ?

Coopération/travail en équipe :
> maîtrise de la communication interpersonnelle (les dimensions de la communication, l'écoute active, canal oral et écrit) ;
> s'affirmer sans générer de tensions ou de conflits (communication non violente, assertivité).

Leadership/management :
> comprendre le leadership, clarifier ses objectifs professionnels pour mieux les atteindre ;
> identifier ses priorités pour être plus efficace au quotidien ;
> urgent & important : garder la maîtrise !

Résolution de problèmes :
> analyse des projets en équipe ;
> utiliser chaque ressource de l'équipe efficacement ;
> les alternatives : quand les utiliser ?
> estimer les risques ;
> prendre le temps de débriefer.

Perception globale et recul sur la situation :
> qui fait quoi ?
> se tenir informer ;
> partager efficacement les informations cruciales.

Rendre son équipe efficace :
> le partage des objectifs ;
> prendre le temps de débriefer ;
> identifier les problèmes à venir

MOYENS PÉDAGOGIQUES
> Consolidation à l'aide d'un support théorique.
> Travail individuel et collaboratif sur la posture et la dynamique de groupe lors d'ateliers.
> Mises en situations simulées avec débriefings, construites autour de l'escape game.
> Remise du livre *Mieux communiquer entre soignants : un enjeu majeur de sécurité* écrit par Jérôme Cros.
> Accès à un espace membre sur le site web de l'organisme de formation, contenant un livret stagiaire ainsi qu'une base de données en consultation libre sur le sujet.
> Plan de développement personnel.

BESOINS MATÉRIEL
trois salles (10-12 m²) pour les scénarios d'escape-game, une salle de debriefing, une prise électrique par salle.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.02

Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe

Public
Tout agent de la FPH et tout personnel médical (membre d'une équipe ou en situation de management d'une équipe)

Organisé par
Capitan

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
23/10/2024

Objectifs

> **Prendre conscience** de ses propres valeurs et présupposés qui peuvent avoir une incidence sur ses interactions avec les autres.
> **Prendre conscience** de l'impact du changement sur les équipes et une capacité à s'ouvrir au changement.
> **Savoir observer** les comportements et interactions au sein de l'équipe.
> **Savoir inclure** le patient dans l'équipe, ainsi que sa famille le cas échéant.
> **Savoir utiliser** des techniques de communication appropriées et des techniques de soutien mutuel.
> **Savoir percevoir** les conflits et proposer des solutions pour les résoudre.

Programme

JOUR 1

> Appréhender la nature et les enjeux de la cohésion d'équipe dans le travail (ateliers sur base de photolangage).
> Expérimenter les effets d'une posture collaborative ou compétitive dans les relations de travail (jeu « X/Y : gagnez autant que vous le pouvez ! »).
> Identifier les composante-clés d'une dynamique collaborative sur le plan collectif et individuel (jeu « Le salaire de la soif » en équipe et en individuel).
> Diagnostiquer le taux de cohésion de son équipe d'appartenance ainsi que ses capacités collaboratives personnelles (exercice).
> Prendre conscience de nos différences et de nos complémentarités dans le travail en équipe et dans les relations avec notre entourage professionnel (services transversaux, patients, familles)
> L'approche *Team Management Systems*.
> Construire une stratégie de renforcement de la cohésion dans son équipe (ateliers).

INTERSESSION

Mise en œuvre du plan de progression individuel.

JOUR 2

> Construire en collectif un retour d'expérience (ateliers : résolution de problème, créativité).
> Détecter et traiter les conflits internes (simulations).
> Communiquer avec efficacité au sein de l'équipe et des autres acteurs de notre environnement de travail simulations vidéo.
> Déployer sa valeur ajoutée collaborative dans les sept étapes d'une action.
> Conclusion et évaluation à chaud du module.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Cette formation ludique et interactive propose de découvrir et mettre en œuvre les fondamentaux de la cohésion d'équipe à travers de nombreux jeux et simulations, inspirés des dernières recherches en neurosciences.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.03 Développer la cohésion d'équipe

Public
Un collectif au sein d'un établissement (agents de la FPH et personnel médical)

Organisé par
Capitan

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh dans la limite de 3 groupes par établissement

Coût pédagogique
336 € par agent pour un groupe de 10 agents

Validité du marché
23/10/2024

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

Cette formation est à organiser au sein de l'établissement et d'une équipe en particulier.

Objectifs

À définir avec l'établissement demandeur.

Programme

En amont : cadrage des objectifs et contenus du module (entretien préalable avec commanditaire et/ou équipe puis analyse de questionnaires transmis aux participants).

JOUR 1

> Partager une vision commune de l'état de cohésion et de la vie au sein de l'équipe.
> Expérimenter en simulation les facteurs déterminants de la cohésion d'une équipe.
> Prendre conscience de nos différences et de nos complémentarités dans le travail en équipe et dans les relations avec notre entourage professionnel (services transversaux, patients, famille).
> Prendre conscience de l'importance de la communication.
> Communiquer avec efficacité au sein de l'équipe (simulations vidéo).
> Construire un plan d'amélioration des relations dans l'équipe (atelier de coconstruction).

INTERSESSION

Mise en œuvre du plan d'amélioration des relations dans l'équipe.

JOUR 2

> Construire en collectif un retour d'expérience (ateliers : résolution de problème, créativité).
> Mettre en place un processus de régulation des tensions et des conflits internes comme externes à l'équipe (étude de cas).
> Revisiter et réajuster, optimiser les pratiques de l'équipe en matière de réunion.
> Formaliser un plan de progrès collectif pour les prochains mois.
> Se situer individuellement dans les changements engagés par l'équipe.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Cette formation se déroule sous forme d'une formation-action, en lien avec le contexte de votre établissement et de votre équipe. Elle privilégie interactivité et pédagogie active (cas pratiques, jeux de rôle et simulations, ateliers, analyses de pratiques).

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.04

Renforcer la cohésion et la communication de l'équipe au moyen d'une pédagogie active et innovante articulée autour de l'escape game [Escape-Game]

Public
Membres d'une équipe au sein d'un établissement

Organisé par
ComScape

Durée
7 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh dans la limite de 3 groupes par établissement

Coût pédagogique
394 € par agent pour un groupe de 10 agents

Validité du marché
23/10/2024

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Contexte

Cette formation est à organiser au sein de l'établissement et d'une équipe en particulier.

Objectifs

> **Appréhender** le facteur humain comme un enjeu majeur pour la sécurité des soins.
> **Développer** sa capacité à travailler en équipe, avec ou sans lien hiérarchique.
> **Renforcer** son positionnement et sa contribution à la performance de l'équipe avec assertivité.
> **Optimiser** ses outils de communication et de coopération pour être plus efficace.
> **Mettre à profit** ses compétences non techniques pour renforcer la cohésion d'équipe.

Programme

Quelle est votre représentation de l'équipe ? Quel équipier êtes-vous ?

Coopération/travail en équipe :
> maîtrise de la communication interpersonnelle (les dimensions de la communication, l'écoute active, canal oral et écrit) ;
> s'affirmer sans générer de tensions ou de conflits (communication non violente, assertivité).

Leadership/management :
> comprendre le leadership ;
> clarifier ses objectifs professionnels pour mieux les atteindre ;
> identifier ses priorités pour être plus efficace au quotidien ;
> urgent & important : garder la maîtrise !

Résolution de problèmes :
> analyse des projets en équipe ;
> utiliser chaque ressource de l'équipe efficacement ;
> les alternatives : quand les utiliser ?
> estimer les risques ;
> prendre le temps de débriefer.

Perception globale et recul sur la situation :
> qui fait quoi ?
> se tenir informer ;
> partager efficacement les informations cruciales ;
> rendre son équipe efficace : le partage des objectifs ;
> prendre le temps de débriefer ;
> identifier les problèmes à venir.

MOYENS PÉDAGOGIQUES

> Audit en établissement par un expert.
> Travail individuel et collaboratif sur la posture et la dynamique de groupe lors d'ateliers.
> Mises en situations simulées avec débriefings construites autour de l'escape game.
> Consolidation à l'aide d'un support théorique.
> Remise du livre *Mieux communiquer entre soignants : un enjeu majeur de sécurité* écrit par Jérôme Cros.
> Accès à un espace membre sur le site web de l'organisme de formation, contenant un livret stagiaire ainsi qu'une base de données en consultation libre sur le sujet.
> Plan de développement personnel.

BESOINS MATÉRIEL

Trois salles (10-12 m²) pour les scénarios d'escape game, une salle de debriefing, une prise électrique par salle.

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.05

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

Public
Tous professionnels de la Fonction publique hospitalière (encadrants et agents)

Organisé par
Cèdre Santé

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
07/02/2023

Renseignements complémentaires
Ce marché étant un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme Formavenir.
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

L'activité de prise en charge du patient est une activité complexe, nécessitant de la pluridisciplinarité. La juxtaposition des différentes compétences ne permet pas toujours de rendre performante la qualité des soins. La corrélation très forte entre l'organisation du travail en équipe, la reconnaissance des soignants, et la qualité de la prise en charge du patient et sa satisfaction permet pourtant de comprendre l'importance du travail en équipe. Par exemple, en France 20 % des Evènements Indésirables Graves (EIG) sont attachés à une insuffisance de communication. Ces données nous permettent de nous questionner sur la mise en place au sein des services d'une démarche plus participative, permettant de développer la communication, et ainsi répondre au besoin de sens des agents, et à l'amélioration de la qualité de la prise en charge. « La démarche participative est une démarche intégrant la culture de la reconnaissance de soi et de l'autre, en favorisant les échanges. Elle permet la mise en place d'un nouveau mode de fonctionnement au sein des services, favorisant le collectif plutôt que la compétence individuelle.

Objectifs

> **Identifier** les fondements et l'intérêt d'une démarche participative.
> **Renforcer** son propre rôle dans le collectif de travail.
> **Questionner** sa propre posture managériale.
> **Exposer** de manière argumentée des propositions dans le cadre d'une démarche constructive.
> **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 coconstructive 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.
> Repositionner les bases opérationnelles au travail en équipe.

JOUR 2

> Apprendre à se dégager de sa réactivité.
> Savoir exprimer une demande, un refus et faire des propositions.
> Savoir prendre en compte des besoins de l'autre, source d'une communication inefficace.
> Identifier collectivement les freins et les leviers à la participation.
> Les outils et des méthodes favorisant la participation.

JOUR 3

> Aider à comprendre les liens et les complémentarités.
> S'organiser ensemble.
> Mettre en place une synergie d'action commune concrète et précise.
> Savoir choisir la démarche la plus adaptée à la situation.
> Les dispositifs d'évaluation et de suivi.
> Savoir utiliser des outils d'évaluation simples.
> Identifier les axes de progression et leur associer des objectifs réalistes.
> Utiliser les outils d'analyse et tableaux de bord pour analyser son organisation.
> Proposer des leviers d'amélioration.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 2.06

Se préparer et préparer son entretien professionnel

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

Organisé par
Déméter Santé

Durée
2 heures en présentiel ou distanciel

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
14/03/2025

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, 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.

Objectifs

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

Programme

L'entretien professionnel
> Enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel.
> Le cadre réglementaire.
> Les nouvelles modalités.
> Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle.
> La conduite d'un entretien professionnel : étapes clés ; caractéristiques et formulation des objectifs ; indicateurs de mesure.
> Le compte rendu : enjeux, impacts et conséquences potentielles du compte rendu de l'entretien professionnel.
> Le circuit du compte rendu.
> Les voies de recours.

Présentation des process internes de l'établissement sur la mise en œuvre de l'entretien professionnel. Pourquoi préparer son entretien ?
> Les enjeux pour l'agent évalué.
> L'auto-évaluation.
> Les points que l'on peut, que l'on veut, que l'on doit aborder.

Se préparer à son entretien professionnel. Quelques principes de communication pour gérer le contenu et la relation :
> La reformulation, le questionnement, la négociation, etc.
> La gestion de ses émotions, des tensions éventuelles.
> La posture de l'agent évalué.
> La négociation des objectifs.
> Les conditions de réussite.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Annick LAVISSE
> a.lavisse@anfh.fr

AFR 2.06 Se préparer et préparer son entretien professionnel

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

Organisé par
Prisma

Durée
2 heures en présentiel ou distanciel

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
14/03/2025

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, 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.

Objectifs

> **Accompagner** les évalués dans la mise en œuvre de l'entretien professionnel.
> **Comprendre** le contexte de l'entretien professionnel.
> **Préparer** le contenu pour être un acteur majeur de son entretien professionnel.
> **Établir** un échange constructif et actif durant l'entretien.
> **Connaître** et comprendre les outils spécifiques à l'établissement.

Programme

L'entretien professionnel en quelques questions
> Qu'est-ce que l'entretien professionnel ?
> Quels en sont les fondements réglementaires ?
> Quels objectifs poursuit-on ?
> Quelles sont les rubriques du compte rendu ?
> Existe-t-il des voies de recours en cas de désaccord sur le contenu du compte rendu ?

Se préparer en quatre zoom
> Zoom 1 : préparer ma réflexion sur l'année antérieure et le résultat de mes objectifs.
> Zoom 2 : préparer l'auto-évaluation de mes savoir-faire.
> Zoom 3 : préparer l'auto-évaluation des manières de servir.
> Zoom 4 : préparer ma réflexion sur l'avenir.

Guide pratique de questionnement.

Quelques comportements pour une relation constructive.

Apports par une personne de la structure sur les particularités internes à l'établissement.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Annick LAVISSE
> a.lavisse@anfh.fr

AFR 2.07

Sensibilisation à la préparation de l'entretien professionnel [mobile-learning]

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

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Renseignements complementaires
Disponible gratuitement en téléchargement sur Google Play, Apple Store ou sur la plateforme LMS de l'Anfh

Objectifs

> **Sensibiliser** les agents de la Fonction publique hospitalière sur les nouveaux enjeux liés à l'entretien professionnel.

> **Sensibiliser** les agents sur l'importance de préparer et de se préparer à leur entretien professionnel.

Programme

À déterminer, marché en cours d'achat

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Annick LAVISSE
> a.lavisse@anfh.fr

AFR 2.08

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel

Public
Toute personne en position d'encadrement susceptible d'animer des sessions de formation, au sein de son établissement ou dans le cadre d'une direction commune…

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
08/02/2025

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

La loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique », prévoit la suppression de la notation des agents à compter du 1er janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Elle a été complétée par le décret d'application du 12 juin 2020, relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière.
Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et des carrières des agents. Compte tenu des enjeux liés à cette réforme importante, l'Anfh souhaite accompagner les établissements, évaluateurs et évalués, en mettant à leur disposition une offre de services centrée sur l'entretien professionnel.

Objectifs

> **Déterminer** la place de l'entretien professionnel dans le nouveau contexte réglementaire.
> **Repérer** les messages et la méthodologie de l'entretien professionnel en lien avec les objectifs de son établissement et mobiliser les outils, séquences pédagogiques mises à disposition en tenant compte des spécificités de son établissement.
> **Identifier** les concepts-clés et les techniques de la pédagogie pour adultes à mobiliser sur cette thématique.
> **Savoir se préparer**, s'adapter et transmettre l'information sur ce sujet en tant qu'intervenant.
> **S'approprier** les outils, séquences pédagogiques mises à disposition pour animer la session de formation et son évaluation.
> **Savoir s'auto-évaluer** en tant que formateur via des jeux de rôles.

Programme

JOUR 1

> Les fondamentaux de l'entretien professionnel : les textes à connaître.
> La méthodologie de l'entretien professionnel et les messages-clés.
> Les fondamentaux de la pédagogie des adultes et la construction du programme de formation.

JOUR 2

> Animer la formation sur l'entretien professionnel : posture et transfert de compétences.
> L'utilisation des outils pendant la formation.
> Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Annick LAVISSE
> a.lavisse@anfh.fr

AFR 2.08

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel

Public
Toute personne en position d'encadrement susceptible d'animer des sessions de formation, au sein de son établissement ou dans le cadre d'une direction commune…

Organisé par
Déméter Santé

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
08/02/2025

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

La loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique », prévoit la suppression de la notation des agents à compter du 1er janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Elle a été complétée par le décret d'application du 12 juin 2020, relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière.
Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et des carrières des agents. Compte tenu des enjeux liés à cette réforme importante, l'Anfh souhaite accompagner les établissements, évaluateurs et évalués, en mettant à leur disposition une offre de services centrée sur l'entretien professionnel.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

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

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

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

JOUR 2

Consolider ses compétences et son positionnement de formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel :
> mises en situation ;
> analyse réflexive des pratiques ;
> les nouvelles compétences à développer.

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

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Annick LAVISSE
> a.lavisse@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.09

Être formateur interne occasionnel

Public
Tout professionnel en position de formateur interne occasionnel, souhaitant développer ses compétences dans l'organisation et l'animation des sessions de formation

Organisé par
Cesiform

Durée
28 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
01/04/2024

Renseignements complémentaires
Ce marché étant un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme de formation Synergie.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Contexte

Les établissements de la fonction publique hospitalière favorisent la formation des professionnels par des pairs. Les formations internes, animées par des agents des établissements, reconnus comme experts sur des thématiques relevant autant du soin que des autres filières, sont aujourd'hui très fortement développées dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics. Si ces professionnels sont aguerris aux contenus mêmes des formations animées, ils expriment néanmoins le besoin de développer leurs compétences en conception et animation de sessions de formation, leurs cœurs de métiers étant souvent éloignés d'une activité de formateur.

Objectifs

> **Connaître** les principes clés de la pédagogie des adultes (andragogie).
> **Concevoir** et **préparer** une action de formation. Étape 1 : déterminer les objectifs pédagogiques ; étape 2 : préparer l'animation ; étape 3 : organiser la session.
> **S'approprier** les outils et les méthodes pour traiter efficacement les résultats de la recherche documentaire.
> **Déterminer** son profil d'animateur.
> **Se préparer** pour chaque étape, chaque point-clé d'une animation de formation.
> **Construire** une grille d'observation d'animation d'une formation.
> **Mettre en œuvre** les différents temps d'une action de formation. Étape 1 : déterminer les objectifs pédagogiques ; étape 2 : préparer l'animation ; étape 3 : organiser la session.
> **Développer** sa capacité à faire évoluer sa pratique en adoptant une posture réflexive.

Programme

Séquence 1 : travail sur les représentations.

Séquence 2 : les enseignements de la courbe d'attention.

Séquence 3 : les besoins de l'apprenant adulte.

Séquence 4 : les conséquences sur la préparation et l'animation des sessions et la posture de l'animateur.

Séquence 5 : le cahier des charges/fiche pédagogique.

Séquence 6 : la chronologie des thématiques abordées et les contenus-clés.

Séquence 7 : les techniques d'animation appropriées.

Séquence 8 : les supports d'animation.

Séquence 9 : les modalités d'évaluation.

Séquence 10 : les supports, outils et matériels nécessaires.

Séquence 11 : les bonnes conditions logistiques.

Séquence 12 : le canevas ou déroulé d'animation.

Séquence 13 : les intérêts et limites des projections Powerpoint.

Séquence 14 : les principes généraux de la recherche documentaire.

Séquence 15 : les outils et les méthodes pour traiter efficacement les résultats de la recherche documentaire.

Séquence 16 : le profil d'animateur.

Séquence 17 : l'introduction d'une action de formation, les techniques-clés de communication de l'animateur, les méthodes actives d'animation, la conclusion et l'évaluation d'une action de formation.

Séquence 18 : la grille d'observation d'animation d'une formation.

Séquence 19 : la consolidation de ses acquis.

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.10

Communiquer efficacement dans le cadre professionnel

Public
Tout public

Organisé par
EMS

Durée
14 heures

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
09/04/2024

Renseignements complémentaires
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'EMS.

Objectifs

> **Équilibrer** les échanges.
> **S'approprier** les clés d'une communication réussie.
> **Développer** des relations positives avec sa hiérarchie, entre professionnels.

Programme

Identifier les composantes d'une situation interpersonnelle et apprendre à décoder les signes verbaux et non verbaux
> Le schéma de communication.
> L'écoute active.
> Optimiser ses relations interpersonnelles.

Identifier les comportements et les attitudes (de soi, des autres, liés au contexte), générateurs de situations difficiles ou de conflits
> Les positions de vie.
> Les états du moi.
> Le conflit en moi ou entre les autres et moi.
> Les six types de personnalité.

Gérer une situation délicate en impulsant une dynamique constructive
> Le conflit.
> Les signes de reconnaissance.
> Les différentes lois.

Développer une pratique respectueuse tout en s'affirmant
> Méthode OSBD : observation, sentiments, besoin, demande.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.10

Communiquer efficacement dans le cadre professionnel

Public
Tout public

Organisé par
Excellens formation

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
09/04/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'Excellens formation.

Objectifs

> **Acquérir** les connaissances en matière de communication professionnelle.
> **Utiliser** les techniques d'écoute active (reformulation et questionnement).
> **Identifier** les obstacles à la communication.
> **S'affirmer** dans le respect des autres.
> **Développer** sa confiance en soi.
> **Atteindre** une communication de qualité.

Programme

Le rappel des principes et obstacles à la communication professionnelle

> Le circuit de circulation de l'information : le connaître et l'utiliser.
> Les réseaux de communication formels et informels.
> Les principes de base de la communication.
> Les obstacles à la communication et les causes de déformation des messages.
> Les situations difficiles.
> Ce qui est communicable ou non : le principe de confidentialité.

Le rappel de la dimension non verbale dans la communication

> Le corps et le visage : la faculté d'expression des gestes et des mimiques.
> Le regard : établir un contact en regardant et en étant regardé.
> La voix.
> La distance interpersonnelle.

Se connaître pour bien communiquer

> Les attitudes verbales de communication : les attitudes de Porter.
> L'utilisation des attitudes de Porter : les combinaisons d'attitudes adaptées en fonction de la communication.
> Les attitudes à faire évaluer chez les participants.
> Les registres de langage.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.10

Communiquer efficacement dans le cadre professionnel

Public
Tout public

Organisé par
Formaction partenaire

Durée
14 heures

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
09/04/2024

Renseignements complémentaires
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Formation partenaire.

Objectifs

> **S'approprier** les base de la communication interpersonnelle.

Programme

Comprendre en quoi les éléments de personnalité (et l'image de soi qu'ils véhiculent) impactent la relation à l'autre

> Personnalité et image de soi.
> Les éléments de personnalité qui impactent la relation.
> La distinction introversion/extraversion.
> Le modèle des cinq types de personnalités de la process. com.
> Le modèle de « Johari ».
> Le modèle des « messages contraignants ».
> L'approche de Porter.
> La communication « quatre cerveaux ».

Faire de l'estime de soi le facteur-clé d'une relation efficiente

> Reconnaître, se connaître soi pour renforcer l'estime de soi.
> Enjeu et outil de la communication interpersonnelle.

Développer son assertivité

> Les quatre attitudes relationnelles et leurs implications.
> Les bases de l'assertivité.

Gérer les situations relationnelles complexes

> La distinction fond/forme.
> Les principales sources de tension relationnelle, les identifier, les gérer.
> notion de « bénéfices » d'une relation.
> La méta-communication.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.11 Gérer un conflit par la médiation

Public
Tout public

Organisé par
EMS

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
25/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'EMS.

Objectifs

> **Comprendre** la dynamique des situations de tensions.
> **Connaître** les objectifs et le cadre de la médiation.
> **Connaître** les outils et méthodes pour apaiser les tensions et désamorcer les conflits.
> **Utiliser** la médiation comme un outil de management au quotidien et en contexte de changement.

Programme

Comprendre la dynamique des situations de tension (individuelles et collectives) pour anticiper
> Définir, identifier « qu'est ce que le conflit » ?
> Phases de vie d'un conflit.
> Typologie des conflits et des causes.

S'auto-diagnostiquer face aux tensions et conflits
> Les comportements face au conflit.
> Les trois cerveaux.

Connaître les objectifs et le cadre de la médiation
> Les outils de régulation.
> La médiation.
> Faciliter la recherche de solutions coconstruites.

Connaître la médiation et les autres outils de régulations
> La posture du médiateur.
> Poser le cadre de la médiation.

Connaître les méthodes et outils appropriés pour apaiser et désamorcer le conflit
> Techniques de médiation.
> Les attitudes d'écoute de Porter.
> Trouver un terrain d'entente.
> Déjouer les jeux psychologiques.
> Utiliser la médiation comme outil de communication au quotidien y compris dans un contexte de changement.
> Faire vivre les phases du processus de médiation.
> Le manager-médiateur.
> Utiliser la médiation dans le changement et les réorganisations.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.11 Gérer un conflit par la médiation

Public
Tout public

Organisé par
Excellens formation

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
25/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'Excellens formation.

Objectifs

> **Identifier** les situations professionnelles de désaccord et de conflits.
> **Comprendre** la méthodologie de la négociation raisonnée.
> **Savoir préparer** efficacement une résolution de conflit.
> **Acquérir** les méthodes de l'écoute active, pour écouter et comprendre son interlocuteur.
> **Comprendre** les particularités de la médiation.
> **Comprendre** l'importance de la préparation en médiation.
> **Comprendre** les outils de la communication non violente.

Programme

La notion de conflit
> La définition de conflits et les différents types de conflits.
> L'identification des situations de conflits managériaux et de son positionnement.
> Les facteurs de difficultés dans un conflit.
> Les différentes tactiques de gestion de conflits.

La négociation raisonnée pour gérer les conflits
> Le double-enjeux dans une résolution de conflit.
> Les différents types de négociation.
> La méthodologie de la négociation raisonnée.
> Les deux outils fondamentaux de la négociation raisonnée.

La préparation de la résolution de conflit
> Le renforcement de sa posture.
> La préparation de son argumentaire.
> La préparation des questions et des points à investiguer chez son interlocuteur.
> La préparation de sa stratégie de sortie.
> L'investigation et l'identification des intérêts de son interlocuteur.
> La conversion des intérêts en critères de solution.
> La méthode de prise de notes lors d'une résolution de conflit.
> Les 5 règles d'or de la négociation raisonnée.
> La méthode de communication de son plan de contrainte afin de faire réfléchir son interlocuteur.
> La méthodologie de recherche de solution constructive : le brainstorming.
> Les techniques de neutralisation des tactiques déloyales.
> L'investigation et l'identification des intérêts de son interlocuteur.

La préparation de la médiation
> Le rôle du médiateur.
> Les principes de la médiation.
> Les enjeux de la médiation.
> Les résultats possibles de la médiation.
> Les objectifs de la médiation.
> Le diagnostic en amont de la médiation.
> La préparation de la médiation.
> Le déroulé type d'une séance de médiation.

La communication lors de la médiation
> La communication non violente (CNV).

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.11 Gérer un conflit par la médiation

Public
Tout public

Organisé par
Formaction partenaire

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
25/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Formaction partenaire.

Objectifs

> **Préciser** la notion de conflit, ses différents types, les étapes de leur développement.
> **Développer** ses ressources propres en vue de prévenir et de réguler les conflits.
> **S'approprier** les techniques de gestion de conflits interpersonnels, faire preuve d'assertivité.
> **Comprendre** les enjeux de la médiation en situation de conflit.
> **Faire** de la médiation un outil de communication et/ou de management.

Programme

Préciser la notion de conflit, ses différents types, les étapes de leur développement.

Développer ses ressources propres en vue de prévenir et de réguler les conflits
> Développer l'écoute active.
> Exprimer et faire exprimer.
> Renforcer les mécanismes de reconnaissance.
> Accepter de se remettre en question.

S'approprier les techniques de gestion de conflits interpersonnels, faire preuve d'assertivité
> Les quatre positions de vie et leur impact en termes de gestion de conflit.
> L'assertivité, démarche « gagnant-gagnant ».
> Faire dire avant de dire.
> Traiter les différents en tant que problèmes conjoints.

Comprendre les enjeux de la médiation en situation de conflit
> La place et le rôle du « tiers aidant ».
> Aider à la prise de recul.
> Faciliter l'émergence de solutions.

Faire de la médiation un outil de communication et/ou de management
> Les étapes d'une démarche de médiation.
> L'identification pro-active du conflit.
> La mise en place de la collaboration.
> L'analyse du problème.
> L'élaboration des options.
> La prise de décision et sa mise en œuvre.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.12

Gestion du stress et l'intelligence émotionnelle

Public
Tout public

Organisé par
Epistème

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
25/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'Epistème

Objectifs

> **Mener** une réflexion personnelle sur son propre mode de fonctionnement sous stress.
> **Définir** la notion de stress et comprendre les mécanismes du stress et ses manifestations.
> **Identifier** son niveau de stress et prendre conscience de son propre fonctionnement par rapport au stress.
> **Repérer** les facteurs stressants en situation de travail, identifier l'impact des émotions et savoir les réguler en situation de stress.
> **Acquérir** et **adopter** des outils et modalités d'action de gestion du stress pour faire face à court et long terme.

Programme

> La notion de stress (définition, approche biologique et psychologique du stress, les différentes phases du stress).
> Les mécanismes du stress (mécanismes, manifestations, conséquences du stress et impact sur la santé).
> Évaluer son niveau de stress (facteurs de résistance et facteurs de vulnérabilité).
> Les facteurs de stress personnels et professionnels.
> Le rôle des émotions (notion d'intelligence émotionnelle, mécanisme émotionnel, les différentes émotions, lien entre besoin et émotion, lien entre stress et agressivité).
> Prendre conscience et évaluer ses pensées automatiques.
> Le rôle central du sentiment de contrôle.
> Identifier nos croyances limitantes et apprendre à renforcer nos spirales positives.
> Les stratégies de gestion du stress (stratégies visant à changer la situation, stratégies visant à changer notre réaction, stratégies de gestion physique du stress).

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.12

Gestion du stress et intelligence émotionnelle

Public
Tout public

Organisé par
Excellens formation

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
25/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'Excellens formation.

Objectifs

Comprendre les mécanismes et causes du stress dans son milieu professionnel.
Identifier les situations stressantes vécues par l'équipe.
Reconnaître les effets du stress au niveau physique, psychique et comportemental.
Découvrir et développer ses ressources pour gérer son stress et affronter les situations stressantes.

Programme

> Introduction et identification de sa relation au stress.
> La notion du stress.
> Évaluer son propre stress.
> La prise en compte de son état de stress et les leviers pour agir en état de stress.
> L'attitude d'assertivité au service de la gestion du stress et de ses émotions.
> Les techniques de relaxation et de régulation pour gérer ses émotions.
> Les techniques de visualisation et de concentration.
> Les techniques de gestion des émotions : les siennes et celles de son interlocuteurs.
> Les techniques de communication pour diminuer le stress et les conflits relationnels.
> Les techniques de communication pour désamorcer les situations déstabilisantes.
Bilan personnel et élaboration d'un plan d'action individuel

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.12

Gestion du stress et intelligence émotionnelle

Public
Tout public

Organisé par
IME conseil

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
27/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'IME conseil.

Objectifs

> **Mieux comprendre** son stress pour apprendre à le gérer de manière efficace.
> **Repérer** les facteurs stressants en situation de travail et identifier l'impact du stress pour le prévenir.
> **Identifier** les ressources mobilisables pour agir contre le stress.
> **Identifier**, comprendre et accepter ses émotions.
> **Apprendre à gérer** ses émotions en situation de stress.
> **Acquérir** méthodes et reflexes pour faire face aux pressions.

Programme

> Repérer les facteurs stressants en situation de travail et identifier l'impact du stress pour le prévenir.
> Identifier, comprendre et accepter ses émotions.
> Identifier les ressources mobilisables pour agir contre le stress.
> Apprendre à gérer ses émotions à chaud (en situation de stress) et à froid.
> Identifier les ressources mobilisables pour agir contre le stress.
> Acquérir méthodes et réflexes pour faire face aux pressions.
> À l'issue de la formation, les participants disposent d'un grand nombre d'outils leur permettant une prise de recul vis-à-vis de leurs situations difficiles : exercices comportementaux ou de relaxation ; exercices respiratoires (au minimum trois exercices différents) ; relaxation par la multi-sensorialité ; exercices de concentration sur des sensations différentes ; mouvements désynchronisés.
> Reconnaître son état de stress (créant ainsi une prise de recul – météo intérieure – hygiène préfrontale).
> Exercices cognitifs.
> Exercices courts : identifier les trois avantages de la situation ; multiplication des points de vue (décentrage) ; assouplissement des intolérances (pack valeur/antivaleur).
> Recentrage sur les objectifs (pyramide moyens/exigences).
> Recentrage sur les domaines d'action (domaines d'action/d'influence ; ni action/ni influence ; exercice de l'arbre des causes).
> Analyse des risques et des priorités.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.13 Maîtriser son temps pour en gagner

Public
Tout public

Organisé par
Conseil public

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
25/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Conseil public.

Objectifs

> **Utiliser** son temps en fonction de ses priorités.
> **Anticiper** et **planifier** ses activités en se centrant sur l'essentiel.
> **Mettre en place** une organisation personnelle efficace au quotidien.
> **Utiliser** avec pertinence les outils de communication et d'organisation.
> **Augmenter** sa capacité à gérer les interruptions et à s'affirmer sereinement dans ses contacts professionnels.
> **Gérer** son énergie personnelle pour optimiser son efficacité dans le temps.
> **Savoir dire** non ou reporter des demandes.
> **Repérer** les injonctions paradoxales avant de chercher à y répondre.
> **Reformuler** les demandes pour être sûr d'avoir bien compris la demande et en vérifier l'urgence.

Programme

Analyser son temps professionnel pour définir des axes de progrès. Identifier, pour mieux les vivre, les temps imposés ou subis

> Analyser la répartition par valeur ajoutée des activités.
> Estimer le temps passé par activité.
> Apprécier le temps de ses activités autonomes.
> Étudier son rapport au temps.

Arbitrer ses priorités. Neutraliser les chronophages : les outils techniques de l'information (téléphone, e-mail, etc...).

Utiliser les outils de gestion des priorités pour s'organiser efficacement.

Utiliser les outils de planification

> Définir et évaluer ses tâches.
> Ordonnancer efficacement les tâches dans le temps.
> Optimiser son agenda.
> Élaborer un plan de journée efficace.
> Avoir une vision à court, moyen et long terme.
> Utiliser des plannings, des échéanciers.
> Évaluer et pratiquer l'amélioration continue.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.13

Maîtriser son temps pour en gagner

Public
Tout public

Organisé par
Formaction partenaires

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
26/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. ci-dessous le programme détaillé de Formaction partenaires.

Objectifs

> **Identifier** les principales lois relatives à la gestion du temps.
> **Modéliser** ses pratiques quant à la gestion du temps.
> **Organiser** son temps de travail.
> **Identifier** les facteurs de parasitage, gagner en qualité de vie au travail.
> **Utiliser** les outils de l'organisation efficace du temps de travail pour gagner du temps, diminuer son stress et développer un projet individuel d'optimisation du temps.

Programme

JOUR 1

Identifier les principales lois relatives à la gestion du temps

> Les principales lois relatives à la gestion du temps.

Modéliser ses pratiques quant à la gestion du temps

> identifier ses priorités pour mieux gérer le temps.

Organiser son temps de travail

> Acquérir des méthodes d'organisation du travail : utiliser les outils d'organisation et de gestion du temps pour gagner du temps et maîtriser son stress.

JOUR 2

Identifier les facteurs de parasitages, gagner en qualité de vie au travail

> Utiliser les outils de l'organisation efficace du temps de travail pour gagner du temps, diminuer son stress et développer un projet d'optimisation du temps.

Utiliser les outils efficaces, développer un projet individuel d'optimisation du temps

> Comment déterminer ses objectifs individuels d'amélioration (BMDI).
> Entraînement à l'utilisation des outils.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.13 Maîtriser son temps pour en gagner

Public
Tout public

Organisé par
Greenworking

Durée
7 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
25/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Greenworking.

Objectifs

> **Comprendre** le sentiment de débordement permanent.
> **Maîtriser** les bases de la méthode GTD.
> **S'approprier** des petites heuristiques de gestion du temps.
> **Comprendre** l'impact des biais cognitifs et des émotions dans l'évaluation des tâches prioritaires.
> **Mieux choisir** ses interruptions et reprendre le contrôle des outils de communication.
> **Prioriser…** vers quoi ?
> **Repartir** de ses ambitions.

Programme

Se poser la bonne question : « que faire maintenant ? »
> Déculpabiliser son rapport à la charge de travail en se concentrant sur la question de la gestion des priorités.
> Découvrir et appliquer la méthode *Getting Things Done*.

Comprendre les mécanismes cognitifs à l'œuvre dans les choix de priorisation
> S'approprier les astuces et questions-clés à se poser en situation de priorisation.
> Utiliser ses émotions comme signal de fatigue, de débordement, d'un besoin de recul.
> Comprendre l'importance des temps morts et de repos et leur articulation avec le travail.

Maîtriser les NTIC pour canaliser les distractions
> Saisir l'ampleur du problème : fréquence des interruptions, impact sur la productivité, les erreurs et l'épanouissement au travail.
> Comprendre les biais cognitifs utilisés par l'industrie de l'attention pour ramener les utilisateurs à leur smartphone et à leur boîte e-mail.
> Découvrir les méthodes permettant de mieux choisir ses interruptions.

Se projeter dans le futur pour mieux décider du quotidien
> Faire le tour de ses ambitions et de ses motivateurs et les partager avec son manager pour les aligner avec les intérêts de son employeur.
> Réaliser son plan d'action pour une meilleure gestion du temps.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 2.14 Bien vivre son rôle de référent

Public
Tout public chargé d'assurer un rôle de référent dans son établissement

Organisé par
Allience

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
20/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'Allience.
Le référent thématique ou coordonnateur est un agent reconnu pour ses compétences spécifiques liées à la technicité du métier de base exercé. Avec l'évolution des modes de prise en charge, le développement de la transversalité et de la mutualisation (GHT), les référents doivent aussi développer des compétences méthodologiques et relationnelles pour constituer et animer des réseaux, pour piloter des projets transverses, pour assurer des missions de coordination, pour communiquer de façon constructive avec leurs partenaires internes ou externes. La formation a pour objet d'outiller les référents sur ces sujets et de développer leur confiance et leur assurance en travaillant leur posture relationnelle.

Point de vigilance : cette formation met l'accent sur l'animation d'un collectif de professionnels sous la coordination (hiérarchique ou non) d'un référent. Elle ne porte pas sur la spécialité métier du référent (soins, hygiène, douleur, plaies, relation d'aide, etc.).

Objectifs

> **Mieux cerner** son rôle et ses missions en tant que référent thématique ou coordonnateur dans sa structure.
> **Initier** et **cadrer** un projet en différenciant les types de projets (transversaux, service, etc.).
> **Piloter** une mission transverse en accompagnant les agents et partenaires.
> **Renforcer** son assurance et sa crédibilité d'animateur de réseau d'acteurs.
> **Renforcer** ses capacités à conduire et animer des réunions.
> **Développer** sa posture relationnelle, gagner en assurance par une communication constructive et adaptée à ses interlocuteurs.

Programme

Cerner son rôle et ses missions en tant que référent ou coordonnateur
> Rôle et missions du référent.
> Points communs et différences selon les structures.
> Les compétences associées.

Savoir initier et cadrer un projet de service ou en réseau transversal avec les bons outils
> Les « trois étages de la fusée » d'un projet.
> Les cinq phases du cycle de vie d'un projet.
> La gouvernance du projet et la communication.

Savoir composer son équipe ou son réseau de partenaires et favoriser la coopération
> Diversité, mixité et équilibre des rôles à tenir dans un collectif.
> Les phases de maturité d'une équipe.

Savoir structurer, estimer planifier les activités et en faciliter la coordination
> Pourquoi et comment établir le planning détaillé ?
> Conditions et disponibilités des acteurs contributeurs.
> Coordonner les travaux en anticipant les risques et difficultés.

Installer sa légitimité d'animateur de réseau
> Composantes de la communication orale.
> Travailler son expression verbale et sa voix.

Renforcer ses bonnes pratiques d'animation de réunion.
> Les clés d'une préparation au « top ».
> Déroulement : accueil, rôles, régulation des échanges, clôture.
> Techniques et outils d'animation selon l'objectif.

Développer une communication constructive avec ses partenaires
> Les sources d'engagement des acteurs dans un réseau.
> Connaître son mode de communication privilégié pour pouvoir s'adapter à ceux de ses interlocuteurs.
> Distinguer les faits, les opinions, les suppositions, les sentiments.

L'importance d'une posture assertive.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 2.14 Bien vivre son rôle de référent

Public
Tout personnel chargé d'assurer un rôle de référent dans son établissement

Organisé par
Greenworking

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
20/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Greenworking.
L'évolution des prises en charge (transversalité, décloisonnement ville-hôpital) implique de mettre en œuvre des compétences de coordination pour assumer pleinement des missions de référent, de coordinations thématiques, de pilotage de projets transverses. Outiller les référents, leur donner confiance, leur permettre de piloter et coordonner l'action pour laquelle ils sont reconnus experts sont des conditions d'efficacité et d'épanouissement professionnels dans ce nouveau contexte.

Objectifs

> **Accompagner** les agents au pilotage de missions transverses.
> **Passer** d'un rôle d'expert à un rôle de référent.
> **Maîtriser** la « boîte à outils » du pilotage en mode projet.
> **Mobiliser** des acteurs multiples et des réseaux autour d'une dynamique transversale positive.
> **Développer** son assurance en pratiquant une posture assertive.
> **Renforcer** ses capacités à conduire des réunions de coordination efficaces.

Programme

Connaître et assumer son rôle de référent
> Faire la différence entre le rôle d'expert et le rôle de référent.
> Clarifier son mandat et communiquer les objectifs aux acteurs.

Anticiper et piloter les étapes-clés d'un projet
> Définir sa stratégie d'intervention et intégrer la conduite du changement.
> Planifier et estimer la charge de travail des acteurs impliqués.

Fédérer les acteurs dans la durée
> Comprendre et coordonner le cycle de vie d'un groupe de travail.
> Outils pour fédérer et faciliter une coopération en réseau.

Développer ses compétences de leadership
> Adapter sa posture et communiquer pour faire agir sans autorité hiérarchique.
> Bien vivre les postures assertives.

Faire face aux résistances et gérer les situations difficiles
> Gérer les résistances organisationnelles et individuelles.
> Développer ses capacités de conduite de réunion.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 2.14 Bien vivre son rôle de référent

Public
Tout personnel chargé d'assurer un rôle de référent dans son établissement

Organisé par
IRAP santé

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
20/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'IRAP santé.
Le référent, agent reconnu pour ses compétences spécifiques, occupe un rôle particulier dans une équipe, un établissement. Souvent chargés de coordonner des acteurs multiples, les référents sont amenés à mobiliser des compétences transversales leur permettant de constituer et d'animer des réseaux, de gérer des projets, de communiquer avec des partenaires, etc. Tenir ce rôle conduit à devoir parfois convaincre, négocier, occuper une position de médiation.
La formation proposée vise à répondre à ce besoin en permettant à des professionnels, chargés d'assumer une fonction de référent, de repérer les principales clés pour se situer, identifier les rôles à tenir et envisager les moyens à mettre en œuvre.

Objectifs

> **Situer** la fonction de référent et ses différentes réalités en milieu hospitalier.
> **Identifier** les compétences et les qualités requises pour exercer son rôle de référent.
> **Appréhender** les principes méthodologiques permettant de piloter et de coordonner un projet.
> **Cerner** les modes de communication à développer et les positions à tenir en tant que référent.

Programme

JOUR 1

> Les questions suscitées par le rôle de référent.
> Exploration de la notion de référent.
> Les compétences requises et les attendus liés au rôle de référent.
> Utilité d'une méthodologie de projet dans les missions des référents.
> Structuration et mise en œuvre d'une démarche de projet.

JOUR 2

> Illusions et réalités à propos de la communication.
> Communiquer : un phénomène ordinaire aux effets surprenants.
> Les dimensions à prendre en compte pour communiquer dans sa fonction de référent.
> Être référent : un positionnement à questionner.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.15

Travailler dans un environnement intergénérationnel

Public
Tout public

Organisé par
Arpège

Durée
7 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
23/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'Arpège.

Objectifs

> **Comprendre** les objectifs individuels qui évoluent à travers le temps et la transformation sociétale.
> **Adapter** son comportement et sa communication en fonction de son/ses interlocuteurs.
> **Transmettre** son savoir.

Programme

Identifier les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société

> La nature des changements technologiques dans le travail.
> De nouvelles formes de gestion du travail (méthodes agile, télétravail, etc.).
> L'intelligence collective et l'intelligence de situation pour favoriser l'implication et la participation des salariés aux processus organisationnels.

Adapter son comportement et sa communication en fonction de son/ses interlocuteurs

> Distinguer la manière de transmettre un message, ses interactions à partir des différents états du moi.
> Les six types de personnalité et leur manières spécifique de communiquer (empathie, travaillomane, persévérant, rebelle, promoteur, rêveur).
> Développer une communication positive.

Transmettre son savoir (du sénior au jeune professionnel et vice versa)

> Prendre conscience de ses atouts et les valoriser.
> Identifier ses ressources personnelles : expertise, compétences, réseaux.
> Pratiquer le *knowledge management* (management du savoir) et transmettre son expérience.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.15

Travailler dans un environnement intergénérationnel

Public
Tout public

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
21/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de CNEH.

Objectifs

> **Comprendre** les objectifs individuels de chacun qui évoluent à travers le temps et la transformation de la société.
> **Adapter** son comportement et sa communication en fonction de son/ses interlocuteurs.
> **Gérer** les tensions interprofessionnelles au sein d'une équipe intergénérationnelle.
> **Transmettre** son savoir (du sénior au jeune professionnel et vice versa).

Programme

Comprendre les objectifs individuels de chacun qui évoluent à travers le temps et la transformation de la société

> Le système de représentations, de valeurs, de comportements et de modes de pensées des générations.
> Portrait des générations dans les organisations.
> L'expérience entre les générations (autonomie, reconnaissance, épanouissement, accomplissement de soi).
> Les quatre types d'engagement au travail : héroïque, enchanteur, pratique ou résistant.

Adapter son comportement et sa communication en fonction de son/ses interlocuteur(s).

> Les changements dans la relation à l'autorité, au travail et au soin.
> Stratégies de communication pour trouver le bon équilibre entre l'autorité personnelle et la relation hiérarchique.
> Les codes sociaux et les besoins individuels en lien avec leur motivation selon les générations.

Gérer les tensions interprofessionnelles au sein d'une équipe intergénérationnelle

> Le cadre de référence entre les collaborateurs selon leur âge et leur sexe.
> La conflictualité dans le dialogue intergénérationnel.
> Conseils pratiques pour mieux gérer les tensions intergénérationnelles.
> Techniques de communication pour appréhender en équipe les dysfonctionnements et les tensions interpersonnelles dans l'activité quotidienne.
> Auto-évaluation pour mieux identifier ses freins et ses atouts personnels pour mieux accepter la différence.

Transmettre son savoir (du sénior au jeune professionnel et vice versa)

> Promotion de la performance collective par la contribution singulière de chaque professionnel.
> Avantages et inconvénients d'une équipe trans-générationnelle.
> Les compétences individuelles, et la complémentarité.
> La place de chacun.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.15

Travailler dans un environnement intergénérationnel

Public
Tout public

Organisé par
Formaction partenaires

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
23/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Formaction partenaires.

Objectifs

> **Comprendre** les objectifs individuels de chacun qui évoluent à travers le temps et la transformation de la société.
> **Adapter** son comportement et sa communication en fonction de son/ses interlocuteurs.
> **Gérer** les tensions interprofessionnelles au sein d'une équipe intergénérationnelle.
> **Transmettre** son savoir (du sénior au jeune professionnel et vice versa).

Programme

Partager ses représentations quant à la problématique de la nouvelle donne générationnelle
> La notion de génération : représentation, stéréotypes, présupposés.

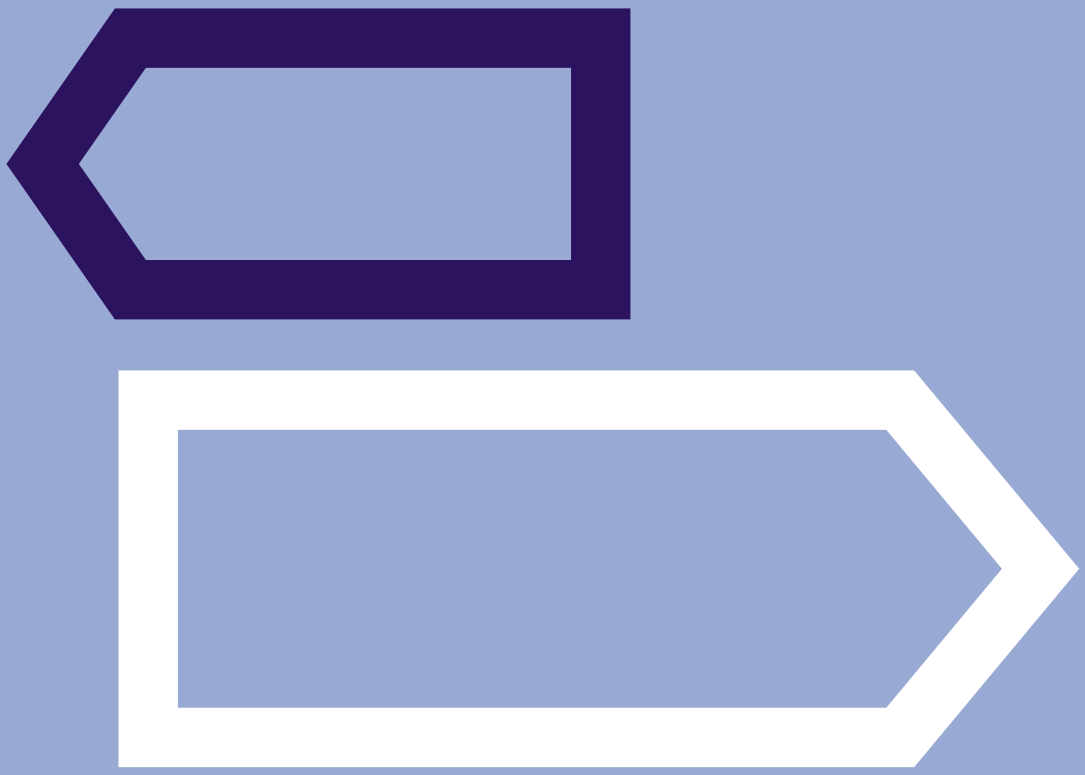
Comprendre comment les spécificités économiques, sociales, culturelles, ont façonné les différentes générations
> Identifier les traits spécifiques des générations .
> Quels rapports au temps, au travail, au management, à la relation des quatre générations qui cohabitent aujourd'hui ?

Identifier les points-clés du faire ensemble et construire nos collaborations
> Les points-clés du faire ensemble.
> Mettre en place les conditions du « faire ensemble ».
> De la transmission des savoirs au partage d'expérience.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

CPF,
un nouveau dispositif pour votre avenir professionnel.



Pour avancer dans votre vie professionnelle, vous disposez d'un nouvel outil : le Compte personnel de formation (CPF), pour développer vos connaissances et compétences. Pour plus d'informations, contactez votre délégation.

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.16

Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience

Public visé
Tout public

Organisé par
PLÉNITUDES®

Durée
2 jours (14h)
Présentiel ou distanciel

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
25/04/2025

Contexte

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 vivreet 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 reconnaitre ;
> 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 reconnaitre, 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 fiche mémo
Espace d'approfondissement en ligne en accès libre pour les stagiaires (vidéos, audio, exercices…)
Tests de positionnement

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.16

Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience

Public visé
Tout agent de la FPH

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Durée
3 jours consécutifs
En présentiel

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
25/04/2025

Contexte

Dans le contexte actuel de sollicitations multiples, nous constatons une forte accélération de nos rythmes de vie, une saturation d'informations. C'est une cours 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 fondement 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

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.17

Sommeil et récupération : comment être bien au travail

Public
Tout public

Organisé par
Formavenir performances

Durée
7 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
11/09/2022

Contexte

Le rythme de sommeil et de récupération est propre à chacun. Au-delà des habitudes de vie personnelles, le travail peut amener des contraintes spécifiques, en particulier les horaires, qui impactent ce rythme et peuvent interférer sur le sommeil.
L'Anfh souhaite proposer une formation pour aider les agents à mieux appréhender les questions du sommeil et de la récupération en conciliant un rythme personnel et des contraintes professionnelles et institutionnelles.

Objectifs

> **Améliorer** la qualité de son sommeil en conciliant contraintes professionnelles et structurelles et rythme personnel.
> **Réaliser** un auto-diagnostic : habitudes personnelles ; activités physiques ; besoins individuels ; rythme de travail.
> **Connaître** les rythmes du sommeil (selon les individus, les âges, le contexte professionnel, etc.) et l'impact des rythmes de travail sur le sommeil.
> **Connaître** les conditions pour un bon endormissement et les différents facteurs qui perturbent le sommeil.
> **Identifier** les signes d'endormissement pour ne pas manquer son cycle de sommeil.
> **Identifier** les signes de fatigue sur son lieu de travail : utiliser les techniques flashs de récupération.
> **Mettre en place** d'autres habitudes personnelles, changer d'activités.

Programme

> La physiologie du sommeil pour mieux comprendre le fonctionnement de son propre sommeil.
> Le sommeil normal et la physiologie du sommeil.
> À quoi sert le sommeil ?
> Auto-évaluation des mécanismes et des cycles de son sommeil en période de travail et hors période de travail.
> Les méthodes d'exploration objectives et subjectives du sommeil.
> Conseils d'hygiène du sommeil : comment prendre soin de son sommeil ?
> Gestion de la fatigue liée à une dette de sommeil et récupération.
> Évaluer la formation.

Les + de la formation
> Solutions individualisées.
> Agenda du sommeil.
> Exercices adaptés aux besoins des professionnels de santé : séance de préparation au sommeil, séance de ré-endormissement après un réveil nocturne, etc.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.18

Public
Tout agent hospitalier, soignant ou non soignant

Organisé par
Groupement UNAFAM / SMF / INFIPP

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
01/03/205

Les Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) Devenez secouriste en santé mentale !

Contexte

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 premiers 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 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 de 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.
Programme.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 2.19

Qualité de vie au travail [serious game]

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

Organisé par
L'établissement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Durée
1 heure

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Renseignements complementaires
Disponible gratuitement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Contexte

Cette action se réalise en e-learning (formation en ligne). Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans la mise à disposition de la plateforme LMS de l'Anfh auprès de ses agents. L'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.
Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de votre délégation territoriale qui saura vous guider dans l'appropriation de ce nouvel outil de formation.

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 trois 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

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

L'Anfh a adhéré en 2018 au GIE « Datadock » pour conforter sa démarche qualité. En 2022, tous les organismes de formation référencés QUALIOPI

Datadock est la nouvelle plateforme de référencement commune à l'ensemble des financeurs. Cet enregistrement atteste de la conformité de l'offre de formation aux niveaux critères qualité définis par le décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.

Anfh

Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

AFR 2.20 Compétences Clés : Positionnement

Public
Tout agent occupant un métier de 1er niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences-clés pour un projet : de formation ; d'évolution professionnelle ; de mobilité professionnelle ou personnelle.

Organisé par
AFP2i

Durée
6 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh dans la limite des crédits disponibles

Contexte

Les nombreuses mutations que connaissent les établissements de la Fonction publique hospitalière depuis plusieurs années impactent fortement les politiques de ressources humaines et de formation dans les secteurs de la santé, du médico-social et du social.
Dans ce contexte particulièrement mouvant, les compétences et les pratiques attendues des agents de la FPH évoluent fortement.
Les agents doivent être en capacité d'adapter facilement et « agilement » leurs compétences tout au long de leur parcours professionnel.
Ainsi, la maîtrise des compétences de base en communication écrite et orale, sur le plan numérique, le travail en équipe, les compétences liées à la maîtrise de l'espace et du temps, l'organisation, etc. restent des préalables indispensables pour envisager une évolution professionnelle dans le secteur, que celle-ci se concrétise par l'accès à la formation continue, l'accès à un concours, l'accès à une qualification ou une certification professionnelle ou encore une reconversion. La maîtrise de ces compétences-clés favorise également au-delà de l'évolution professionnelle, l'épanouissement personnel, l'intégration sociale et à une citoyenneté active.

Objectifs

> **Accompagner** les agents dans la sécurisation et la construction de leur parcours professionnel.
> **Proposer** aux établissements adhérents une offre de formation développant les compétences-clés en situation professionnelle.

Le bilan de positionnement a pour but de prescrire à chaque agent un parcours de formation personnalisé, en fonction de sa maîtrise des compétences-clés, du poste occupé et de son projet. Il permet :
> d'identifier pour chaque agent : le profil d'apprentissage, en fonction du parcours scolaire et du rapport aux apprentissages ; le niveau de maîtrise du socle de compétences, au regard des deux outils de référence suivant le cadre national de référence de l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme) et le Socle de connaissances et de compétences professionnelles (Décret no 2015-172 du 13 février 2015) incluant le numérique ;
> d'orienter l'agent vers le parcours de formation adapté ;
> d'accompagner l'agent dans la définition et la réalisation de son projet professionnel

Programme

Positionnement initial
> Accueil, informations nécessaires à la compréhension du dispositif et à son organisation, à la connaissance de l'Anfh et de l'organisme de formation, présentation des objectifs et de l'organisation du positionnement.
> Analyse du parcours personnel et professionnel, clarification de la pertinence et la cohérence du projet, validation des motivations de formation.
> Évaluation des besoins en formation de l'agent.
> Définition de son parcours de formation dans le cadre du dispositif compétences-clés en situation professionnelle ou orientation vers un accompagnement plus adapté aux besoins identifiés.

Positionnement intermédiaire
> Réévaluation au milieu du parcours de formation, des besoins de l'agent.
> Ajustement des préconisations à l'attention de l'organisme de formation en charge du parcours.

Positionnement final
> Évaluation des compétences acquises, non acquises, et en cours d'acquisition par rapport aux compétences visées dans chaque module de formation.
> À l'issue du positionnement, l'agent est orienté vers le module du parcours de formation correspondant à ses besoins.

Contacts
Picardie
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr

AFR 2.20

Compétences Clés : Parcours de formation

Public
Tout agent occupant un métier de 1er niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences-clés pour un projet : de formation ; d'évolution professionnelle ; de mobilité professionnelle ou personnelle.

Organisé par
AFP2i

Durée
70 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh dans la limite des crédits disponibles

Contexte

Être accompagné dans la sécurisation et la construction de son parcours professionnel et bénéficier d'une offre de formation individualisée basée sur l'acquisition des compétences-clés contextualisées avec les situations professionnelles et les situations de vie quotidienne.
Ce parcours de formation comprend deux modules (groupes de travail) indépendants correspondant au profil d'apprentissage de l'agent et à ses besoins de formation.
Un positionnement préalable de l'agent permet la préconisation du module adapté au besoin de chaque apprenant. Voir AFR 2.20.

Objectifs

> **Développer** des compétences-clés dans les situations professionnelles et de vie quotidienne
> **Renforcer** et développer des savoirs de base et compétences-clés contextualisés à l'environnement professionnel en termes de savoirs généraux et savoirs appliqués.
> **Développer** les compétences fonctionnelles pour la vie courante.
> **Développer** l'autonomie nécessaire pour une plus grande aisance dans sa vie personnelle et professionnelle.
> **Valoriser** le potentiel individuel afin de renforcer la confiance en soi et devenir pleinement acteur dans son projet
> **Développer** les compétences facilitant l'action dans des situations variées.
> Développer l'autonomie.
> **S'adapter** aux évolutions de son environnement professionnel.
> **Faciliter** la concrétisation du projet poursuivi.

Programme

Parcours de 70 heures organisé selon les disponibilités des agents.
Les séquences pédagogiques sont construites autour des situations professionnelles des participants et selon les besoins identifiés lors du positionnement préalable :

> communiquer en français : écouter et comprendre, s'exprimer à l'oral, lire et écrire, décrire et formuler, argumenter ;
> utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
> se repérer dans l'espace et le temps ;
> utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
> comprendre son environnement de travail et s'adapter aux évolutions ;
> travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel ;
> être accompagné dans la construction de son projet professionnel.
> Développer ses connaissances clés en situation de production individuelle ou collective dans le cadre du LAB'Médias

Accompagnement et préparation pour les agents qui le souhaitent à la certification CLEA et CLEA numérique.

Contacts
Picardie
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr

AFR 2.21

Orthodidacte : formation sur les écrits professionnels en français [e-learning]

Public
Toute personne souhaitant améliorer ses écrits en français

Organisé par
DEMOS

Durée
En moyenne 24 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Validité du marché
25/05/2024

Renseignements complémentaires
Les inscriptions seront effectuées par l'ANFH à la demande des établissements.

Objectifs

> **Améliorer** son niveau en langue française écrite.
> **Monter en compétences** sur les écrits professionnels en français :
> Accord du nom et de l'adjectif.
> Accord du participe passé.
> Accord sujet-verbe.
> Conjugaison.
> Grammaire.
> Homophones.
> Orthographe et genre des mots.
> Rédaction et registre.
> Vocabulaire.

Programme

Dès la première connexion, un diagnostic de 140 questions positionnant l'apprenant sur des niveaux allant de 0 à 4 est exigé. L'apprenant connaît donc le niveau à atteindre sur la plateforme d'apprentissage en ligne.
S'en suit le parcours de formation 100 % en ligne : chaque cours est validé par une série d'exercices. Les exercices sont attribués en fonction des points à améliorer détectés lors du test de positionnement. Des formes d'apprentissage variées sont disponibles : QCM, À vos mots, À vos mots audio, Transformation, Deux par deux, Dictée de mots, Phrases à trous, etc.

Programme du parcours

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

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

> Parcours de formation unique et intelligent adapté à l'apprenant.
> Apprentissage individualisé sur la base d'un diagnostic.
> Évaluation continue et sanctionnée par une évaluation finale.
> Assistance asynchrone par courriel et synchrone par téléphone (de 9 h-18 h).
> Passage de la certification Le Robert (en option).

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 2.22

Prise de notes et retranscription

Public
Tous professionnels de la FPH

Organisé par
Cadre en mission formation

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
25/05/2024

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

Contexte

La formation apporte aux participants les connaissances et outils nécessaires pour prendre des notes et rédiger des écrits clairs et efficaces en retranscrivant de façon pertinente et adaptée les informations.
Elle cible également la prise de notes par abréviations et au moyen de l'ordinateur.

Objectifs

> **Identifier** les différents types d'écrits professionnels.
> **Cibler** les idées principales et prioriser les niveaux d'information.
> **Utiliser** les techniques d'abréviation mais aussi saisir des notes directement sur ordinateur.
> **Rédiger** de façon concise et claire, et optimiser sa relecture pour éliminer les fautes.

Programme

JOUR 1

> Les caractéristiques des écrits professionnels ; leurs impacts sur la prise de note et l'élaboration des écrits professionnels.
> Présenter la formation, son organisation, et reformuler les attentes.
> Identifier les enjeux et les finalités des écrits professionnels en détaillant leurs spécificités et leurs originalités.
> Identifier la structuration et la force du message en fonction de la nature de l'écrit et du contexte professionnel.
> Appréhender les abréviations essentielles.
> Élaborer sa propre liste d'abréviations.

JOUR 2

> La prise de notes rapide et sur ordinateur ; sa concrétisation en écrits clairs et compréhensibles.
> Prendre des notes et les produire de façon professionnelle.
> Organiser sa prise de notes sur ordinateur.
> Optimiser sa relecture.
> Identifier les points-clés de la rédaction sur les supports de l'établissement.
> Construire sa démarche de progrès et faire le bilan des deux journées de formation.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

> Alternance entre apports théoriques et pratiques (études de cas, travaux de groupe, simulations, etc.) permettant à tous professionnels de renforcer leurs compétences.
> Exercices d'entraînements manuscrits et sur ordinateur.
> Méthodes pédagogiques favorisant l'expression des participants, leur permettant de valoriser leurs expériences et d'être en capacité de les remettre en question si besoin, en se projetant dans l'action et en mutualisant les expériences de chacun.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 2.22 Prise de notes et retranscription

Public
Tout public

Organisé par
DEMOS

Durée
2 jours

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
25/05/2024

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

Objectifs

> **La prise de notes**

Pour bien prendre des notes, il faut constamment avoir en tête leur utilisation future.
Il faut donc dans un premier temps travailler cette projection mentale. J'ai un compte rendu à faire : ce que j'entends est-il pertinent ? Si oui, comment l'utiliserai-je plus tard ? Ce que je note est-il adapté ?

> **L'écriture de restitution**

- Phrases courtes, sans incise, écriture active.
- La maîtrise du passage pensée-écriture.
- Éviter une écriture trop conceptuelle.
- La notion d'écriture génératrice d'images mentales.
- La structure des écrits : pyramide/listing.
- Une seule grande information : pyramide inversée avec une information principale définie et explicitée dès le début du texte puis déclinée selon ses prolongements au fil des paragraphes ; plan en plusieurs parties (situation/problème/solution par exemple) ; un listing sans hiérarchisation des différents points ; un listing par thèmes, par personnes, par services concernés.

> **La politique de communication souhaitée**

Pour mieux appréhender la communication, il convient de se poser au moins trois questions :
- qu'est-ce que je veux dire ?
- avec quelles conséquences ?
- est-ce conforme à ma « mission » ?

Programme

JOUR 1

> Se préparer et connaître sa technique de prise de notes.
Chaque apprenant interroge un autre en prenant des notes avec restitution orale et débriefing.

> Distinguer l'essentiel de l'accessoire.
À partir d'un document écrit, les apprenants doivent dégager dix qualités d'un bon noteur.

> Prendre des notes utiles, lisibles et s'entraîner en situation simple.
Les apprenants prennent des notes à partir du message d'un répondeur et restituent les infos principales.

> Abréger et utiliser des techniques d'écriture rapide.
Les apprenants et le formateur remplissent un tableau des abréviations les plus courantes.

> S'entraîner en situation complexe et hiérarchiser ses notes.
Un texte est lu à cent mots/minute. Les apprenants doivent prendre des notes et restituer en appliquant un plan prédéfini.

> Structurer son compte-rendu
Les apprenants réfléchissent en sous-groupe sur d'autres plans possibles avec restitution orale. Puis, en échange avec le formateur, ils découvrent une liste de plans (en 2, 3, 4 ou 5 parties).

JOUR 2

> Prendre des notes sur un ordinateur.
Les apprenants prennent des notes pour dresser le compte rendu d'une réunion.

> Écrire des comptes rendus efficaces et lisibles.
Les apprenants et le formateur analysent les points forts et les faiblesses d'un document (simple) de la Cour des comptes.

> Distinguer l'essentiel de l'accessoire.
Les apprenants doivent dégager l'idée principale d'un texte en deux phrases de moins de quinze mots puis trouver un titre.

> Anticiper le contenu et prendre des notes en toute circonstance.
Présentation par le formateur de la fiche de secours, un plan passe-partout qui permet de s'y retrouver quelles que soient les circonstances.

> Savoir relire pour présenter un compte rendu propre.
Les apprenants doivent repérer une erreur d'orthographe dans un texte en étant chronométrés.

> Comprendre la notion de destinataire final.
Les apprenants doivent résoudre un simple problème de maths mais mal exprimé.

En fil rouge, la façon d'écrire et la communication : le formateur analyse les écrits des apprenants et en déduit au fur et à mesure de la formation sept règles d'écriture et trois règles de communication.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 2.23 Les écrits professionnels

Public
Tout professionnel de la FPH

Organisé par
Sublim'action

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
17/02/2024

Contexte

Les écrits professionnels sont des actes aux enjeux considérables puisqu'ils aident ou provoquent des prises de décision. Chaque type de documents a son propre objectif, sa méthodologie et se doit de renseigner le destinataire de manière claire et précise dans le respect de l'usager et des obligations législatives, réglementaires et jurisprudentielles.

Objectifs

> **Utiliser** les méthodes et techniques facilitant l'écriture.
> **Identifier** et **organiser** les informations à transmettre.
> **Transmettre** des informations objectives et factuelles.
> **Identifier** le type de document et les différentes formes d'écrits professionnels.
> **Améliorer** ses capacités rédactionnelles.
> **S'exercer à rédiger** différents types de documents : mails, lettres, notes d'information, comptes rendus.

Programme

> Les règles de base d'un écrit.
> Les enjeux d'un écrit efficace et efficient.
> Adopter un style clair et simple.
> Structurer son écrit : rédiger les idées en paragraphe, en adoptant une méthodologie adaptée à une bonne et rapide compréhension.
> Articuler les idées avec des mots outils, des mots de liaison utiles.
> Respecter la ponctuation.
> Appréhender les écrits professionnels comme éléments de preuve d'une situation ou d'un fait.
> Identifier les informations à transmettre, transmettre des observations objectives et factuelles : écrire pourquoi, quand, pour dire quoi, comment, à qui ?
> Poser un questionnement pertinent et efficace pour identifier la totalité de l'information à transmettre.
> Rédiger des observations explicites et exhaustives.
> Distinguer faits, opinions, sentiments.
> Identifier le type de document et le style adapté.
> Les types d'écrits travaillés en formation : le mail, la lettre, le compte rendu de réunion, la note d'information et la note de service, le rapport circonstancié, l'évaluation des agents.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 2.24 Savoir rédiger un courriel [e-learning]

Public
Tout public

Durée
estimée à 3 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Validité du marché
25/05/2024

Renseignements complémentaires
Les inscriptions seront effectuées par l'ANFH à la demande des établissements.

Contexte

Le parcours courriel permet d'acquérir les bonnes pratiques de l'e-mail professionnel.
La méthode repose sur le moteur d'intelligence artificielle Woonoz. Le moteur effectue un diagnostic permanent du degré d'autonomie de l'apprenant face à chacune des difficultés encore en jeu et au fil de son apprentissage.
Il propose ainsi un parcours personnalisé en fonction des lacunes et du rythme d'acquisition de chaque apprenant.

Objectifs

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

Programme

> L'entraînement personnalisé comprend vingt-quatre bonnes pratiques recensées et réparties sur cinq niveaux. Des petites sessions d'entraînement (10-15 minutes) sont préconisées plusieurs fois par semaine pour une meilleure mémorisation.
La formation permet de se remettre à niveau sur les points suivants :
> je reçois un e-mail ;
> répondre ?
> répondre à tous ?
> transférer ?
> identification des problématiques de l'interlocuteur ;
> destinataires, objet, pièces jointes ;
> qui mettre en destinataire/en copie ?
> que mettre dans l'objet ?
> comment présenter une pièce jointe ?
> le contenu de l'e-mail ;
> formule ;
> enchaînement des idées ;
> formules de conclusion à bannir ;
> formules de politesse ;
> signature ;
> présentation, mise en forme ;
> réponse à un e-mail de réclamation ou de mécontentement ;
> Les cinq points à ne pas oublier.

Prérequis
Disposer d'un ordinateur, un mobile ou une tablette ayant accès à Internet.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 2.25

Formation animateur e-Multi + [e-learning]

Public
Animateurs/formateurs internes amenés à mettre en place des sessions de formation e-Multi + à destination des agents

Organisé par
L'établissement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Renseignements complémentaires
Présentation du parcours animateur pour animation en présentiel
https://www.youtube.com/watch?v=l9sddhoCKgs
Présentation du parcours animateurs pour animation en multimodal
https://www.youtube.com/watch?v=8dZqOp65TYk

Contexte

Dans le cadre de sa démarche d'accompagnement des établissements de la FPH, l'Anfh a développé le dispositif e-Multi +. Ce dispositif d'intégration des personnels, permet aux agents de la Fonction publique hospitalière de découvrir les métiers et les carrières de la FPH et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Voir AFR 2.26
E-Multi est un dispositif e-learning d'intégration des personnels hospitaliers disponible sur la plateforme LMS de l'Anfh. Il peut être déployé sous trois modalités différentes au choix de l'établissement : 100 % e-learning, multimodal ou présentiel enrichi avec le concours d'un animateur interne.
Le dispositif e-Multi+ intègre donc une formation d'animateur.

Cette action se réalise en e-learning (formation en ligne). Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans la mise à disposition de la plateforme LMS de l'Anfh auprès de ses agents. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.
Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de votre délégation territoriale qui saura vous guider dans l'appropriation de ce nouvel outil de formation.

Objectifs

Permettre aux formateurs de se familiariser avec le **dispositif e-Multi +** et les différents formats dans lesquels il peut être déployé.

Programme

Lorsque le dispositif e-Multi + est déployé en multimodal ou présentiel enrichi, le formateur interne doit suivre le module adapté à la préparation de sa formation.
Pour ce faire, deux kits de formation lui sont proposés :
> **kit « multimodal »** pour les formations au cours desquelles les apports théoriques en e-learning seront complétés par une session en présentiel animée par un formateur interne. Les agents se formeront en ligne et en salle :

1. les agents suivent le parcours de prérequis à distance pour une durée estimée à 45 min.

2. les agents rejoignent l'animateur en salle pour une demi-journée en présentiel.
Pour les animateurs de ce format, les outils mis à disposition sont :
- une formation en ligne « animer en multimodal » d'une durée estimée à 1 h 30,
- un support d'animation,
- une boîte à outils : modules interactifs à utiliser hors ligne pour dynamiser l'animation en présentiel.

> **kit « présentiel enrichi de media »** pour les formations qui se dérouleront uniquement en présentiel. Les agents se regroupent en présentiel autour d'un formateur interne pour des sessions d'une durée variable, selon la décision de l'établissement.
Pour les animateurs de ce format, les outils mis à disposition sont :
- une formation en ligne « animer en présentiel enrichi de média » (durée estimée à 2 h 30),
- un parcours de prérequis pour les agents (durée estimée : 45 min),
- un jeu à projeter en présentiel,
- un support Pdf.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

AFR 2.26

E-Multi + : mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel

Public
Tout nouveau professionnel d'un établissement de la FPH

Organisé par
L'établissement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Renseignements complementaires
Disponible gratuitement sur la plateforme LMS de l'Anfh
Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » via le lien suivant : https://www.youtube.com/watch?v=ZgKoT2FQfbo

Contexte

Dans le cadre de sa démarche d'accompagnement des établissements de la FPH, l'Anfh a développé le dispositif e-Multi +. Ce dispositif d'intégration des personnels, permet aux agents de la Fonction publique hospitalière de découvrir les métiers et les carrières de la FPH et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux.
E-Multi+ est un dispositif e-learning d'intégration des personnels hospitaliers disponible sur la plateforme LMS de l'Anfh. Il peut être déployé sous trois modalités différentes au choix de l'établissement : 100 % e-learning, multimodal ou présentiel enrichi avec le concours d'un animateur interne.
Voir AFR 2.25.

Cette action se réalise en e-learning (formation en ligne). Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans la mise à disposition de la plateforme LMS de l'Anfh auprès de ses agents. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.
Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de votre délégation territoriale qui saura vous guider dans l'appropriation de ce nouvel outil de formation.

Objectifs

Comprendre son environnement et le fonctionnement des établissements de la FPH.

Programme

8 UNITÉS DE 15 MINUTES CHACUNE (Durée estimée)

UE1. Découverte des métiers de la FPH
> Les différentes familles de métiers : personnel soignant, administratif, achat-logistique, qualité hygiène environnement (*cf.* Répertoire des métiers).

UE2. S'identifier en tant qu'agent de la FPH
> Les notions d'échelon, grade, corps, catégorie.

UE3. Cartographie de l'hospitalisation en France
> Les chiffres-clés des établissements de la FPH en France, les différents secteurs (sanitaire, social, médico-social).

UE4. Financement de l'établissement hospitalier et du médico-social
> Les principales dépenses et les modes de financement.

UE5. Fonctionnement général de l'hôpital
> La réglementation et les évolutions législatives, la gouvernance (EHPAD et CH) et les instances.

UE6. Définir les étapes de sa carrière
> Exemple d'évolution de carrière, en tant qu'agent de la FPH.

UE7. Identifier ses droits
> Les droits et obligations prévus pour les agents de la FPH.

UE8. Le bulletin de salaire
> Décryptage du bulletin de salaire, des primes et des cotisations.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.28

Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement

Public
Responsables et/ou chargés RH

Organisé par
Citica

Durée
10 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan PDC de l'établissement pour le personnel médical

Validité du marché
09/09/2024

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

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 coconstruire 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 six 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 : coconstruction 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 de projet pour validation par la direction ;
> grille de projet.

En inter-session sur une période de deux à trois mois :

> faire valider la grille de 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 inter-session ;
> valider ces documents pour un passage en instances ;
> session de questions réponses sur la suite de votre projet.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Atelier de coconstruction collective, corédaction des documents contractuels à partir de trames fournies, validation du projet, préparation des livrables.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.29

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

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Prérequis
L'établissement est dans une démarche de mise en œuvre du télétravail et a participé à l'AFR 2.28

Validité du marché
09/09/2024

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

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 l**es 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.
> 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'expériences d'établissements hospitaliers qui ont déployé le télétravail.
> Comment les projets ont-ils 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 ; quizz et éléments de test.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 2.30

Sensibilisation au télétravail à destination des professionnels de la FPH [mobile learning]

Organisé par
À définir, marché en cours d'achat

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
2025

Renseignements complémentaires
Module e-learning, disponible gratuitement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Contexte

La période de crise sanitaire que nous vivons a participé au développement massif du télétravail en France. Cette modalité de travail implique une adaptation des employeurs et de tous les professionnels concernés, afin de remplir leurs missions à distance dans les meilleures conditions possibles.
Afin de favoriser la mise en place de cette modalité de travail auprès des agents de la Fonction publique hospitalière, l'Anfh souhaite proposer une formation dématérialisée de sensibilisation au télétravail à destination de tous les professionnels de santé et agents de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

> **S'inscrire** dans le cadre réglementaire du télétravail.
> **Préparer** sa demande de télétravail.
> **Intégrer** le télétravail en respectant un bon équilibre entre sa vie personnelle et professionnelle.
> **Avoir une bonne maîtrise** des outils collaboratifs mis à sa disposition pour réaliser ses activités à distance.
> **Organiser et préparer** son télétravail au mieux.
> **Connaître** les éléments-clés sur les bonnes pratiques en matière d'ergonomie, gestes et postures pour réaliser ses activités télétravaillées en toute sécurité.
> **S'inscrire** dans une relation constructive et de confiance avec son responsable hiérarchique.

Programme

Rappel du cadre réglementaire
> Le décret 5 mai 2020.
> Les sources institutionnelles sur la mise en place du télétravail (chartes, etc.).

Préparer sa demande de télétravail
> Les conditions de mises en œuvre du télétravail : demande à l'encadrement, durée de l'accord, période de demande…
> Les activités télétravaillables.
> Des exemples d'organisation à proposer à son cadre.
> Les modalités de communication et de reporting à proposer à son cadre.
> Les impacts de la dématérialisation sur son activité.
> Les moyens techniques à anticiper pour réaliser le télétravail (assurance, débit internet, électrique, etc.).

S'approprier les outils collaboratifs dans un contexte professionnel
> Comment se renseigner sur les espaces collaboratifs communs et partagés.
> Le secret professionnel et sécurité des données (réseaux sociaux parallèles, etc.).

Organiser son télétravail
> La définition des modalités de suivi de l'activité avec sa hiérarchie et bonne pratique.
> L'organisation des temps d'échanges efficaces et la création du lien à distance avec ses collègues et sa hiérarchie.
> La préparation et l'organisation de son travail au quotidien.
> Articuler la vie professionnelle et la vie personnelle.
> La délimitation d'un espace de travail à son domicile.
> L'application du « droit à la déconnexion ».
> La détermination et le respect des temps de télétravail.
> La communication de règles claires avec les personnes occupants le foyer.
> Continuer de s'inscrire dans la dynamique du service.
> Adapter son comportement en télétravail avec l'équipe et son cadre.
> Respecter et participer aux temps collectifs à distance.

Marché en cours d'achat

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 2.31

Gérer les dossiers retraite des agents de la FPH

Public
Administratifs et agents des RH en charge des dossiers retraites

Organisé par
OBEA

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
20/08/2023

Contexte

Les agents en charge des dossiers de retraites dans les établissements sont confrontés à des questions précises dans leur quotidien. Aussi, l'Anfh a décidé d'organiser une formation d'actualisation sur la retraite dans la Fonction publique hospitalière au regard des dernières évolutions règlementaires.

Objectifs

> **Optimiser** la gestion des dossiers afin de répondre dans les meilleures conditions aux demandes et questions des agents de leur établissement.
> **Actualiser** leurs connaissances, compte tenu de l'actualité et des évolutions réglementaires.

Programme

S'approprier les éléments d'actualité relatifs à la réglementation des retraites et en appréhender les enjeux
> Quelques rappels et définitions.
> La législation applicable aux régimes de retraite.
> Présentation générale des différents régimes de retraite : points communs et distinctions.
> La CNRACL et le RAFP : présentation des deux régimes.
> Évolutions réglementaires du régime de retraite CNRACL.

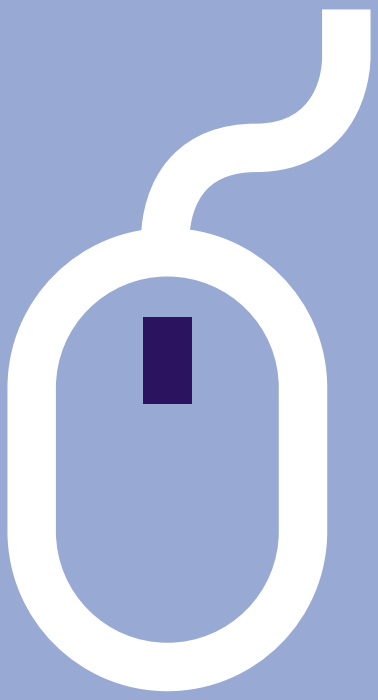
Maîtriser le cadre juridique des régimes de retraite dans la Fonction publique hospitalière
> Régimes applicables aux fonctionnaires.
> Les fondements du régime général.
> Les spécificités du régime additionnel.
> Régimes applicables aux non titulaires.
> Fondements du régime général.
> Spécificités.

Traiter les dossiers de retraite (affiliation, validation, etc.), de cessation progressive d'activité, et appliquer les règles de calcul de la pension dans diverses situations
> La dématérialisation des actes de gestion sur le site Internet CNRACL.
> La liquidation.
> Le calcul.
> L'invalidité et les risques professionnels.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Vous trouverez ce plan d'actions régionales ainsi que les fiches détaillées des formations sur le site Internet de l'Anfh, rubrique «offre de formation».



Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

AFR 2.32

Gestion statutaire du maintien dans l'emploi

Public
Tout personnel en charge de la gestion du maintien dans l'emploi pour les personnels médicaux et non médicaux (titulaires ou contractuels)

Organisé par
Gereso

Durée
28 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
31/03/22

Contexte

Accompagnement des établissements au maintien dans l'emploi des agents.

Objectifs

Les deux premiers jours de cette formation permettent de poser les grands concepts de la gestion statutaire du maintien dans l'emploi en se basant sur des études de cas.
Les deux jours suivants visent, au travers de l'analyse des situations fournies par les participants, à établir un processus de réflexion qui structurera l'analyse des cas.

Programme

Module 1

Gestion statutaire du maintien dans l'emploi – Socle de connaissance

Objectifs

> **Identifier** les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques et de maintien dans l'emploi.
> **Identifier** les acteurs de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi.
> **Connaître** les différents congés pour indisponibilité physique des personnels statutaires.
> **Connaître** les différents congés pour indisponibilité physique des personnels contractuels et médicaux.
> **Savoir gérer** la fin de congés en fonction du statut et connaître les procédures applicables en cas d'inaptitude temporaire ou définitive.

Programme

Les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques et de maintien dans l'emploi
> Les enjeux du maintien dans l'emploi : humains, financiers.
> Les différents concepts : inaptitude, restriction d'aptitude, invalidité, handicap.
> L'employeur, garant de la santé et de sécurité au travail.
> L'employeur garant de la compatibilité entre maintien dans l'emploi et fonctionnement normal des services.

Les acteurs de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi
> La médecine de prévention et les autres acteurs médicaux.
> Les différents métiers de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi.

Les différents congés pour indisponibilité physique des personnels statutaires
> Les différents congés maladie.
> Accident imputable au service et maladie à cause exceptionnelle.

Les différents congés pour indisponibilité physique des personnels contractuelles
> Les différents congés maladie des contractuels,
> La rémunération du contractuel malade.

Les congés maladie des personnels médicaux
> La protection sociale attachée aux différents statuts.
> Les types de congés accordés et leur indemnisation.
> Cas particulier du praticien contractuel.

La fin de congé : de la reprise à l'inaptitude
> La reprise après un arrêt de travail.
> L'inaptitude temporaire.
> L'inaptitude totale et définitive et la sortie de l'emploi.

14 heures

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Gestion statutaire du maintien dans l'emploi

Module 2
Gestion statutaire du maintien dans l'emploi – Analyse de cas

Objectifs
> **Connaître** la réglementation en matière de maintien dans l'emploi et d'inaptitude définitive.
> **Adapter** la capacité organisationnelle de son établissement aux nécessités actuelles de postes aménagés et de reclassements.
> **Définir** les stratégies de prévention de l'usure professionnelle.
> **Définir** un plan d'action.

Programme
Rappel de la réglementation statutaire
> Les situations de congé.
> Le retour après une absence.
> Le retour après une absence longue hors raison de santé et le traitement de la situation d'inaptitude.

De la maladie à l'inaptitude de l'agent : gestion opérationnelle
> Le processus des droits aux congés de maladie, non imputable au service et imputable au service (AT/MP).
> Impacts de la situation de maladie sur les droits et la rémunération de l'agent.
> Accompagnement de l'agent durant sa période d'absence, traitement et suivi du dossier de l'agent.
> Situation de disponibilité d'office.
> Cas de jurisprudence importante.
> Relations avec les instances/traitement des dossiers.

La fin des droits
> La reprise des fonctions à temps plein, à mi-temps thérapeutique.
> L'avis du médecin du travail.
> Le poste aménagé.
> La non reprise des fonctions.
> L'inaptitude partielle/totale ou temporaire/définitive.
> Le reclassement.

Adapter la capacité organisationnelle de son établissement aux nécessités actuelles des situations d'inaptitudes
> Des contraintes économiques et organisationnelles.
> Adapter l'organisation aux restrictions de l'agent concerné.
> Anticiper dans l'organisation les problématiques d'effectifs.
> « Contractualiser » le poste aménagé avec l'agent.
> Le statut de RQTH.
> La commission « maintien dans l'emploi ».

Stratégies de prévention de l'usure professionnelle
> Identification des facteurs de risques.
> Les leviers de prévention.
> La GPMC au service du maintien dans l'emploi et de la prévention des risques.

Définir un plan d'action pour le maintien dans l'emploi et la prévention des risques professionnels.

14 heures

AFR 2.33

« Professionnalisation des responsables et chargé(e)s de la formation continue » : module 1

Prendre ses fonctions de responsable/chargé(e) de formation continue

Public
Nouveaux responsables ou chargé(e)s de la formation continue, prenant leur fonction au sein de leur établissement.

Organisé par
CNEH

Durée
2 jours

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
11/02/25

Objectifs

> **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, 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 règlementaires, 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.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUE
> 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 groupe, simulations, etc.) permettant à tous professionnels de renforcer leurs compétences.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 2.34

« Professionnalisation des responsables et chargé(e)s de la formation continue » : module 2

Construire la politique de formation et les parcours professionnels

Public
Nouveaux responsables ou chargé(e)s de la formation continue, prenant leur fonction au sein de leur établissement

Organisé par
CNEH

Durée
2 jours

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
11/02/25

Objectifs

> **Appréhender** stratégiquement le besoin et la demande de formation en établissement, avec une mise en cohérence avec les projets 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.

Éléments et contraintes à prendre en compte lors de l'élaboration du plan de formation
> Les orientations en matière de développement des compétences des personnels des établissements de la FPH.
> Les orientations en matière de DPC des personnels 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
> Témoignage de construction et de mise en place de parcours professionnels sur sept métiers : cadres, infirmiers, AS/AMP, ASH, métiers administratifs, techniques, etc.
> Parcours de formation en lien avec la spécificité de l'activité du pôle : professionnels travaillant en pédopsychiatrie, prise en charge d'enfants autistes.
> Parcours professionnels élaborés avec le directeur du pôle achats à partir des différents métiers du pôle identifiés et compétences attendues.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 2.35

« Professionnalisation des responsables et chargé(e)s de la formation continue » : module 3
Élaborer le plan de formation

Public
Nouveaux responsables ou chargé(e)s de la formation continue, prenant leur fonction au sein de leur établissement.

Organisé par
CNEH

Durée
2 jours

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
11/02/25

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 oeuvre, 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.

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 groupe, simulations, etc.) permettant à tous professionnels de renforcer leurs compétences.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 2.36

« Professionnalisation des responsables et chargé(e)s de la formation continue » : module 4

Acheter la formation et optimiser son budget

Public
Nouveaux responsables ou chargé(e)s de la formation continue, prenant leur fonction au sein de leur établissement.

Organisé par
CNEH

Durée
2 jours

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
11/02/25

Objectifs

> **Appréhender** et maîtriser les procédures d'achat de formation 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.

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 groupe, simulations, etc.) permettant à tous professionnels de renforcer leurs compétences.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 2.37

« Professionnalisation des responsables et chargé(e)s de la formation continue » : module 5

Évaluer des actions de formation : démarches et outils

Public
Nouveaux responsables ou chargé(e)s de la formation continue, prenant leur fonction au sein de leur établissement

Organisé par
CNEH

Durée
2 jours

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
11/02/25

Objectifs

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

Programme

Le cadrage général, le processus de l'évaluation et ses enjeux
> Les enjeux pour les acteurs.
> L'agent : coresponsable de son parcours de développement.
> Les objets et les différents niveaux d'évaluation de la formation.
> Les acteurs de l'évaluation.

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

Les outils de l'évaluation
> La démarche d'identification et d'amélioration des compétences.
> Le support d'entretien préalable à la formation.
> Les outils de diagnostic préalables à un parcours.
> Les outils de mesure des progrès.
> L'évaluation des acquis : mesure et analyse.
> Le questionnaire de satisfaction (à chaud).
> Le bilan pédagogique.
> Les outils de certification.
> Les outils de validation de niveau pour délivrer des habilitations obligatoires à la fonction.
> L'évaluation des impacts sur les résultats et sur les pratiques.

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

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 groupe, simulations, etc.) permettant à tous professionnels de renforcer leurs compétences.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.38 Se préparer à la retraite

Public
Tout public proche de la retraite (maximum : trois ans)

Organisé par
Formavenir performances

Durée
28 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
24/02/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Formavenir performances.

Le départ à la retraite est un tournant essentiel de la vie et engendre donc chez les futurs retraités des questions et craintes légitimes qu'il est important d'anticiper pour que cette étape soit abordée positivement.

Bien préparer sa retraite, c'est se donner autant de chances de la réussir.

Parallèlement à cet aspect « personnel » du départ en retraite, il est important également de penser au côté « professionnel » de ce changement et de préparer le transfert de ses compétences acquises vers les personnes plus jeunes qui vont devoir occuper le poste.

Objectifs

> **Identifier** toutes les démarches et filières nécessaires pour la constitution de son dossier administratif.
> **Faire valoir** ses droits juridiques et fiscaux.
> **Aborder** sereinement la transition vie professionnelle/retraite.
> **Comprendre** le phénomène du vieillissement.
> **Se maintenir** en santé sur le plan physique, psychologique, affectif et sexuel.
> **Organiser** son départ.
> **Se situer** dans la vie sociale.
> **Élaborer** son projet de vie.

Programme

JOUR 1

Le sens de la retraite
> Les représentations sur la retraite et les retraités.
> Évolutions sociales et temps de retraite.
> La problématique de la retraite.

Les démarches administratives préparatoires
> Le changement de statut et les démarches administratives.
> Le système français des retraites.
> Les conséquences financières.
> Les assurances complémentaires.
> L'habitat.
> Les derniers mois d'activité.

JOUR 2

Le capital santé : Comprendre le phénomène de vieillissement :
échange autours de plusieurs capsules vidéos d'un médecin sur les thèmes suivant :
> Le corps et le bien-être à l'âge de la retraite : Evolution des grandes fonctions corporelles :
> Le bienviellir en pratique
> « Entretien physique »

« Dites moi Docteur ?... »
> Téléconsultation avec Dr Le Dastumer ou un confrère : Séance de questions réponses adressées par les participants directement au docteur.

Le temps de la retraite
> Entrer dans sa retraite : le processus de changement.
> Préparer son départ de l'entreprise.
> Le projet de retraite individuel : se projeter dans l'avenir.
> Préparation du travail d'intersession : plan de construction du projet de vie.

JOUR 3

La gestion des relations interpersonnelles
> Présentation du cheminement effectué durant le temps de l'intersession.
> La gestion des relations : les lieux de sociabilité, la vie affective et psychologique, faire évoluer la relation de couple, la vie en famille, veuvage et remariage, etc.

La gestion patrimoniale
> Droits patrimoniaux : les impôts, les exonérations de taxes, la gestion du patrimoine.
> Pourquoi organiser ses obsèques de son vivant ?

JOUR 4

Le capital santé
> Diététique et équilibre alimentaire : évolution des besoins, prévention de certaines maladies, surveillance du poids...

Le temps de la retraite
> Entrer dans sa retraite.
> Demeurer ou redevenir acteur de sa retraite.
> Le projet de retraite individuel.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 2.38 Se préparer à la retraite

Public
Tout public proche de la retraite (maximum : trois ans)

Organisé par
OBEA

Durée
28 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
24/02/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'OBEA.
Le départ à la retraite est un tournant essentiel de la vie et engendre donc chez les futurs retraités des questions et craintes légitimes qu'il est important d'anticiper pour que cette étape soit abordée positivement.
Bien préparer sa retraite, c'est se donner autant de chances de la réussir.
Parallèlement à cet aspect « personnel » du départ en retraite, il est important également de penser au côté « professionnel » de ce changement et de préparer le transfert de ses compétences acquises vers les personnes plus jeunes qui vont devoir occuper notre poste.

Objectifs

> **Être au clair** avec tous les aspects « administratifs » de la retraite.
> **Être au clair** avec les aspects « juridiques et fiscaux » de la gestion du patrimoine.
> **Aborder** sereinement la transition vie professionnelle/retraite.
> **Préserver** son capital santé.
> **Organiser** le transfert de ses savoirs et savoir-faire aux générations suivantes.
> **Mettre en place** des solutions de transmission des savoirs en intergénération.

Programme

Module 1
Les aspects administratifs de la retraite et la gestion de son patrimoine/de sa succession

> Les dimensions administratives.
> Les dimensions juridiques de la retraite.
> La gestion juridique et financière de son patrimoine : optimiser ses revenus.

Module 2
Les aspects liés à la transition vie professionnelle/retraite

La retraite, une autre manière de vivre
> Les dimensions psychologiques de la retraite : préparer cette nouvelle étape.
> L'organisation de sa nouvelle vie : construire son projet de vie de jeune retraité.

L'atelier du bien vieillir
> Comment entretenir sa forme physique et mentale ? Bien vieillir et le plus longtemps possible.
> Les fondements personnels de ce nouvel équilibre de vie : bien dans sa tête, bien dans son corps.

Module 3
Les aspects liés à l'organisation de son départ et à la transmission de ses savoirs

> Réaliser un diagnostic de son poste de travail.
> Déterminer les compétences et aptitudes nécessaires.
> Les solutions à mettre en place pour assurer la transmission intergénérationnelle de ses savoirs.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

3. Encadrement et management des équipes

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.02

Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation

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

Organisé par
Capitan

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh (la priorité sera donnée aux petites structures) ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
24/01/2023

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Capitan.

Objectifs

> **Préparer** ses entretiens professionnels et de formation.
> **Identifier** compétences, savoir-faire, savoirs et savoir-être.
> **Fixer** et **présenter** des objectifs SMART*.
> **S'approprier** les différentes composantes de l'entretien professionnel et de formation.
> **Définir** un plan de développement des compétences.
> **Accompagner** à la définition d'un projet professionnel.
> **Renforcer** posture et pratiques professionnelles à partir de retours d'expériences.
> **Contribuer** à la pérennisation d'une démarche métiers-compétences.

*SMART : Spécifiques, Mesurables, Acceptables et Ambitieux, Réalisables, Temporellement définis.

Programme

JOUR 1

> Identifier compétences, savoir-faire, savoirs et savoir-être.
> Préparer ses entretiens professionnels.

JOUR 2

> Fixer et présenter des objectifs SMART*.
> S'approprier les différentes composantes de l'entretien professionnel.
> Définir un plan de développement des compétences.
> Accompagner à la définition d'un projet professionnel.
> Synthèse et plans d'actions individuels.

*SMART : Spécifiques, Mesurables, Acceptables et Ambitieux, Réalisables, Temporellement définis

INTERSESSION

Déploiement des entretiens professionnels. Suivi à distance du formateur.

JOUR 3

> Renforcer posture et pratiques professionnelles à partir de retours d'expériences.
> Contribuer à la pérennisation d'une démarche métiers-compétences.

Pendant les deux premiers jours, les encadrants auront la possibilité de préparer leurs futurs entretiens professionnels.
La troisième journée permettra de peaufiner posture et pratiques en prenant appui sur l'ensemble des retours d'expériences des participants.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.02

Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation

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

Organisé par
Grieps

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh (la priorité sera donnée aux petites structures) ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
24/01/2023

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. ci-dessous le programme détaillé du Grieps.

Objectifs

> **Identifier** le rôle de l'encadrement dans la démarche GPMC.
> **Appréhender** les outils de la GPMC.
> **Définir** la compétence en situation professionnelle.
> **Mesurer** l'écart entre compétences requises, attendues et réelles.
> **Élaborer** un projet managérial.
> **Maîtriser** les enjeux de l'entretien professionnel.
> **Mobiliser** une méthodologie d'évaluation.
> **Établir** un lien entre entretien professionnel et de formation.
> **Déterminer** les objectifs individuels, collectifs et les moyens s'y rapportant.

Programme

JOUR 1

> L'encadrement, acteur central de la GPMC.
> Le langage de la GPMC : un langage commun.
> La définition des différents outils.
> L'élaboration et la rédaction des fiches de postes.
> Le concept d'évaluation des compétences.
> Les cinq dimensions de l'évaluation en entretien professionnel.
> Les écarts entre besoins et ressources.
> Le projet managérial : définition et outils.

JOUR 2

> L'entretien professionnel, un pilier de la démarche compétence.
> Les enjeux partagés de l'entretien professionnel.
> Les différents outils.
> Les fonctionnalités de Gesform GPMC destinées aux entretiens.
> La mise en œuvre des méthodes, outils et supports lors de l'entretien professionnel : phase de préparation.
> L'évaluation des résultats professionnels.
> Les critères de la fiche d'évaluation.
> La synthèse de l'entretien : phase de contractualisation.
> Le dispositif de la FPTLV : présentation synthétique.
> L'entretien de formation.
> Les objectifs individuels.
> Les objectifs collectifs.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.02

Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation

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

Organisé par
Inforelec

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh (la priorité sera donnée aux petites structures) ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
24/01/2023

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'Inforelec.

Objectifs

> **Situer** le rôle de l'encadrant dans la démarche GPMC et identifier les enjeux d'un entretien professionnel.
> **S'approprier** les concepts-clés associés à la notion de compétences et appréhender la méthodologie d'élaboration d'une fiche métier/emploi/poste.
> **Mettre en œuvre** les différentes étapes d'un entretien professionnel et de formation.
> **Évaluer** les compétences réelles au regard des compétences attendues.
> **Déterminer** des objectifs individuels et collectifs et les moyens associés.

Programme

JOUR 1

Intégrer le management des compétences dans ses pratiques managériales

> Situer son rôle d'encadrant dans la démarche GPMC.
> Qu'est-ce-que la GPMC ?
> Le rôle des encadrants dans le management des compétences.
> Identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel.
> L'entretien professionnel dans la FPH, les étapes et le support d'entretien.
> Le processus d'évaluation, les rôles de l'évaluateur, de l'évalué, les liens avec l'entretien de formation.
> S'approprier les concepts-clés associés à la notion de compétences.
> La compétence, les types de compétences et les ressources à mobiliser pour agir sur les compétences.
> Les dimensions du management des compétences.
> Appréhender la méthodologie d'élaboration d'une fiche métier/emploi/poste.
> Identifier les champs de description.
> Clarifier la méthodologie et le processus d'élaboration adaptés à l'établissement.
> Évaluer les compétences réelles au regard des compétences attendues et élaborer un plan d'action pour réduire les écarts.

JOUR 2

Réaliser ses entretiens professionnels et de formation

> Mettre en œuvre les différentes étapes d'un entretien professionnel et de formation.
> Les prérequis à la mise en œuvre de l'entretien.
> Les pratiques à privilégier pour assurer un contexte favorable.
> Les fonctionnalités de Gesform GPMC destinées aux entretiens.
> Mener l'entretien.
> Déterminer les objectifs individuels et collectifs, et les moyens associés.
> Identifier les sources d'objectifs et les types d'objectifs.
> Formuler un objectif en résultats attendus, moyens d'action et étapes de réalisation.
> Exploiter et suivre ses entretiens professionnels et de formation.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.02

Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation

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

Organisé par
En cours de consultation

Durée
17 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh (la priorité sera donnée aux petites structures) ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
24/01/2023

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Prisma.

Objectifs

> **Introduire** l'entretien dans les pratiques de management des compétences.
> **Cibler** les outils pour mener un entretien coconstruit.
> **Mener** l'entretien pour en faire un outil de management et cibler les leviers de motivation.

Programme

0,5 journée à distance + 2 jours en présentiel

MODULE À DISTANCE

Approche de la GPMC, des compétences, du répertoire des métiers et de l'environnement juridique. Le parcours du module à distance propose des apports théoriques, des exercices, des quizz et des analyses de documents. L'exploitation des apports du module se fera en présentiel.

JOUR 1

Les objectifs de l'entretien

> Le rôle de l'encadrement dans le management des compétences.
> La place de l'entretien dans les pratiques de management.

Les enjeux de l'entretien

> Valeur ajoutée institutionnelle.
> Valeur ajoutée pour l'encadrant.
> Valeur ajoutée pour l'agent.

Les outils pour évaluer les compétences

> La méthodologie d'élaboration de la fiche métier/emploi.
> Le référentiel de compétences.
> Les échelles d'évaluation des compétences.

JOUR 2

Mener l'entretien de manière efficace

> Les techniques pour préparer l'entretien.
> Les étapes du déroulement.
> Les fonctionnalités de Gesform GPMC destinées aux entretiens.
> Évaluer les compétences (requis/existant) et établir un plan d'action.
> Lier l'entretien professionnel et l'entretien de formation.
> Fixer des résultats à partir des objectifs individuels et collectifs. Leur associer un plan d'action.
> Formuler une appréciation d'ensemble.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.03

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

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
Déméter santé

Durée
3 h 30 en présentiel ou distanciel

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Validité du marché
14/03/2025

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, 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 postes, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs spécifiques

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

Programme

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

Enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel :
> pour l'agent ;
> pour l'encadrant ;
> pour l'établissement.

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

Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation
> Mutualisation des savoir-faire des participant(e)s.

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

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.03

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

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 (Europe management santé)

Durée
3H30 en présentiel ou distanciel

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Validité du marché
14/03/2025

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Contexte

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 règlementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et des carrières des agents.

Objectifs

> **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.

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 les dispositifs de l'entretien professionnel, le côté de l'encadrant, le côté du collaborateur.
> L'intégration du dispositif dans le management des ressources humaines.
> 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, le positionnement de l'évalué

> Les questions à se poser en préalable : des objectifs difficiles à atteindre.
> Définir ce qu'est le projet professionnel, ce que sont 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 en lui attribuant 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, et ce qu'une appréciation n'est pas.
> 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, avec les patients, avec le public, l'évolution des comportements.

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.03

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

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

Durée
3 h 30 en présentiel ou distanciel

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Validité du marché
14/03/2025

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

Pour les encadrants qui veulent formuler des objectifs évaluables.

Objectifs

> **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.

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.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.04

Se former aux techniques de l'entretien professionnel
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

Organisé par
Déméter santé

Durée
3 h 30 en présentiel ou distanciel

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Validité du marché
14/03/2025

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, 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 postes, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

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

Programme

L'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 savoir-faire des participant(e)s.

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

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.04

Se former aux techniques de l'entretien professionnel
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

Organisé par
EMS (Europe management santé)

Durée
3 h 30 en présentiel ou distanciel

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Validité du marché
14/03/2025

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte
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 règlementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et des carrières des agents.

Objectifs
> **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.

Programme
> Comprendre les objectifs du compte rendu.
> Formaliser la liste des documents et supports nécessaires pour la réussite de l'entretien professionnel et se l'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 communi cation 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 rendu dans 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'actions qu'il comporte et les points d'étape.
> Adapter éventuellemen les objectifs et les moyens nécessaires pour les atteindre.
> Contribuer à l'amélioration continue du management des ressources humaines et à la GPMC.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.04

Se former aux techniques de l'entretien professionnel
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

Organisé par
Prisma

Durée
3 h 30 en présentiel ou distanciel

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Validité du marché
14/03/2025

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte
Pour les encadrants qui veulent formuler des objectifs évaluables.

Objectifs
> **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 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.

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.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.05

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

La conduite de l'entretien professionnel

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
3 h 30 en présentiel ou distanciel

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Validité du marché
14/03/2025

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, 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 postes, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

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

Programme

L'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 participant(e)s.

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

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.05

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

La conduite de l'entretien professionnel

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

Organisé par
EMS (Europe management santé)

Durée
3 h 30 en présentiel ou distanciel

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Validité du marché
14/03/2025

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

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 règlementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et des carrières des agents.

Objectifs

> **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.

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 quatre 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'actions et se tourner vers l'avenir (calendrier de suivi).
> Maîtriser sa 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.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.05

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

La conduite de l'entretien professionnel

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

Organisé par
Prisma

Durée
3 h 30 en présentiel ou distanciel

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Validité du marché
14/03/2025

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

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

Objectifs

> **S'entraîner** à la conduite relationnelle 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 en s'entraînant entre pairs.
> **S'entraîner** grâce à des simulations.

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 ;
- prévention des situations de tension ;
- gestion émotionnelle.
> Les conduites pièges à éviter.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.06

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

La préparation d'un entretien délicat

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
3 h 30 en présentiel ou distanciel

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Validité du marché
14/03/2025

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, 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 postes, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

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

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 preparer et mener un entretien professionnel délicat :
> Les savoirs, techniques à mobiliser.

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

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

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.06

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

La préparation d'un entretien délicat

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

Organisé par
EMS (Europe management santé)

Durée
3 h 30 en présentiel ou distanciel

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Validité du marché
14/03/2025

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

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 règlementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et des carrières des agents.

Objectifs

> **Préparer** un entretien délicat.
> **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 exposées.

Programme

Maîtriser toutes les phases de la préparation en amont du déroulement et anticiper les évènements 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 et 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 son équipe, 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, sur le plan 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, résoudre un conflit et une situation délicate non prévus.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.06

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

La préparation d'un entretien délicat

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

Organisé par
Prisma

Durée
3 h 30 en présentiel ou distanciel

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Validité du marché
14/03/2025

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

Pour les encadrants qui souhaitent trouver, dans le partage de pratiques entre pairs, des pistes de sortie à des entretiens délicats.

Objectifs

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

Programme

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

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

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

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

AFR 3.07

Rappel du cadre réglementaire et des enjeux liés à l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière [mobile learning]

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

Organisé par
L'établissement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Durée
1 heure

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Renseignements complementaires
Disponible gratuitement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Contexte

Cette action se réalise en e-learning (formation en ligne). Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans la mise à disposition de la plateforme LMS de l'Anfh auprès de ses agents. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.

Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de votre délégation territoriale qui saura vous guider dans l'appropriation de ce nouvel outil de formation.

Programme

À déterminer, marché en cours d'achat.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

AFR 3.08

La mise en œuvre de l'entretien professionnel : les étapes-clés et les écueils à éviter [mobile learning]

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

Organisé par
L'établissement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Durée
1 heure

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Renseignements complementaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

Cette action se réalise en e-learning (formation en ligne). Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans la mise à disposition de la plateforme LMS de l'Anfh auprès de ses agents. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.

Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de votre délégation territoriale qui saura vous guider dans l'appropriation de ce nouvel outil de formation.

Programme

A déterminer, marché en cours d'achat.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.09 Management intergénérationnel

Public
Tout personnel en situation d'encadrement

Organisé par
Arpège

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
23/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'Arpège.

Objectifs

> **Décrypter** les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes.
> **Identifier** les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société.
> **Identifier** les différents styles de management et leur type d'appartenance.
> **Adapter** son style de management en fonction de son/ses interlocuteurs.
> **Gérer** les tensions et développer la cohésion d'équipe autour de projets.

Programme

Décrypter les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes
> Identifier, comprendre et manager les quatre générations (baby-boomers, X, Y, Z).
> Réflexion collective sur les différentes postures que le manager pourrait proposer et adopter aux différentes générations.

Identifier les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société
> La nature des changements technologiques dans le travail.
> De nouvelles formes de gestion du travail (méthodes agiles, télétravail).
> L'intelligence collective et l'intelligence de situation pour favoriser l'implication et la participation des collaborateurs aux processus organisationnels.

Identifier les différents styles de management et leur type d'appartenance
> Les quatre grands styles de management.
> Adapter son style en fonction du contexte.
> Les postures à adopter pour favoriser la cohésion d'équipe.

Gérer les tensions et développer la cohésion d'équipe autour de projets
> Les différents jeux relationnels : assertivité, manipulation, agressivité et évitement.
> Identifier les jeux psychologiques inconscients.
> L'impact des pilotes/drivers internes et des positions de vie.
> La transmission d'une information, d'une consigne : la structuration d'un message.
> Les actions à entreprendre pour favoriser une collaboration constructive au sein d'une équipe.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.09 Management intergénérationnel

Public
Tout personnel en situation d'encadrement

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
21/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé du CNEH.

Objectifs

> **Décrypter** les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes.
> **Identifier** les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société.
> **Identifier** les différents types de management et son type d'appartenance.
> **Adapter** son style de management en fonction de son/ses interlocuteurs(trices).
> **Gérer** les tensions intergénérationnelles dans une équipe.
> **Développer** la cohésion d'équipe autour de projets.

Programme

Décrypter les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes
> Tableau synoptique des différences de générations
> Impacts politiques, historiques, sociologiques, démographiques, comportementaux sur les générations X, Y, Z.
> Portrait des générations dans les organisations (baby-boomers, génération X, génération Y, génération Z).

Identifier les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société
> Décryptage du cadre de référence entre les collaborateurs selon leur âge et leur sexe.
> Analyse des représentations du travail, des rapports à l'organisation, à l'autorité entre les professionnels.
> Les codes sociaux et les besoins individuels en lien avec leur motivation.
> Les types d'engagement au travail : héroïque, enchanteur, pratique ou résistant.

Identifier les différents types de management et leur type d'appartenance
> Enjeux majeurs dans le management intergénérationnel : le rôle du manager.
> Management de la différence.
> Managers congruents.
> Éthique managériale et son impact sur les générations.

Adapter son style de management en fonction de son/ses interlocuteur(s)
> Relation du management adaptée.
> Opportunités du management intergénérationnel.
> Quatre leviers d'action pour les managers.
> Comportements individualistes.
> Codes de communications des jeunes (réseaux sociaux, etc.).
> « Plaisir » au travail.
> Cohésion d'équipe.
> Posture de leadership.
> Actions vertueuses.

Gérer les tensions intergénérationnelles dans une équipe
> Gestion des tensions et des conflits.
> Capitalisation des différences pour développer l'efficacité collective et le partage des valeurs.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.09 Management intergénérationnel

Public
Tout personnel en situation d'encadrement

Organisé par
Formaction partenaires

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
23/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Formaction partenaires.

Objectifs

> **Partager** ses représentations quant à la problématique de la nouvelle donne générationnelle.
> **Situer** la donne générationnelle dans son contexte historique pour comprendre les différences de générations.
> **Identifier** les spécificités de chacune des générations.
> **Adapter** son management : styles de management et spécificités générationnelles
> **Réguler** les tensions, mobiliser les énergies dans une approche intergénérationnelle.

Programme

Partager ses représentations quant à la problèmatique de la nouvelle donne générationnelle
> La notion de génération.
> Situer la donne générationnelle dans son contexte historique.

Identifier les spécificités de chacune des générations
> Identifier les points de convergence, divergence et la complémentarité entre les trois générations.
> Identifier leurs rapport au temps, au travail, au management, à la relation.

Identifier les styles de management et les impacs sur chacune des générations
> Le style de management comme résultante d'un environnement et d'une personnalité.
> Comprendre l'impact des styles de management sur les spécificités générationnelles.
> Un enjeu : développer un véritable management situationnel.

Réguler les tensions, mobiliser les énergies dans une approche intergénérationnelle :
> comprendre le conflit, ses mécanismes, sa gestion ;
> les outils de la gestion de conflit pour bien travailler ensemble et se comprendre ;
> comment faciliter le travail collaboratif entre générations.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 3.10

Vis ma vie de cadre [serious game]

Public
Toute personne assurant des fonctions d'encadrement

Organisé par
L'établissement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Durée
5 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Renseignements complementaires
Disponible gratuitement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Contexte

Cette action se réalise en e-learning (formation en ligne). Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans la mise à disposition de la plateforme LMS de l'Anfh auprès de ses agents. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.
Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de votre délégation territoriale qui saura vous guider dans l'appropriation de ce nouvel outil de formation.

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=6dI-o-cZscI

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.11

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
INFIPP

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
09/01/2023

Renseignements complémentaires
Ce marché étant un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme de formation Formavenir

Contexte

Lors de son discours prononcé à l'Élysée le 25 novembre 2017 (Journée mondiale internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes), le président de la République a proclamé l'égalité femmes-hommes « grande cause du quinquennat » avec comme première priorité : « la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ».
Concernant plus spécifiquement la fonction publique, le Président a déclaré que dès 2018, un module d'enseignement consacré à la prévention et à la lutte contre le sexisme, leharcèlement et les violences sexuelles, devra être dispensé dans le cadre des formations continues.
Premier employeur de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Objectifs

> **Définir** les violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle (juridique, sociologique) et les sanctions encourues (disciplinaire, 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 compétence et/ou en fonction de son rôle (témoins, collègues, managers, RH).
> **Orienter** les victimes de manière adaptée en interne et externe.

Programme

JOUR 1
> Les violences sexistes et sexuelles au sein du registre des risques psychosociaux.
> Le cadre juridique des violences sexistes et sexuelles.
> Éventail des sanctions encourues par les « agresseurs ».
> L'alternative de l'hospitalisation à domicile.
> Psychologie et stratégies de l'agresseur harceleur.

JOUR 2
> Mécanismes des violences et phénomène d'emprise, psycho-traumatisme, conséquences psychologiques et somatiques.
> Comportements face aux violences sexistes et sexuelles.
> Repérages des victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétence et/ou en fonction de son rôle.

JOUR 3
> Retour sur les observations inter-session.
> Validation des acquis de la première session de formation.
> Construction d'un « livret de ressources ».
> Mise en « jeu » et questionnements de fin de la formation.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 3.17

Série H : tout sur le handicap [serious game]

Public
Personnel d'encadrement

Organisé par
L'établissement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Durée
30 min

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Renseignements complementaires
Disponible gratuitement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Contexte

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

Cette action se réalise en e-learning (formation en ligne). Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans la mise à disposition de la plateforme LMS de l'Anfh auprès de ses agents. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.
Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de votre délégation territoriale qui saura vous guider dans l'appropriation de ce nouvel outil de formation.

Objectifs

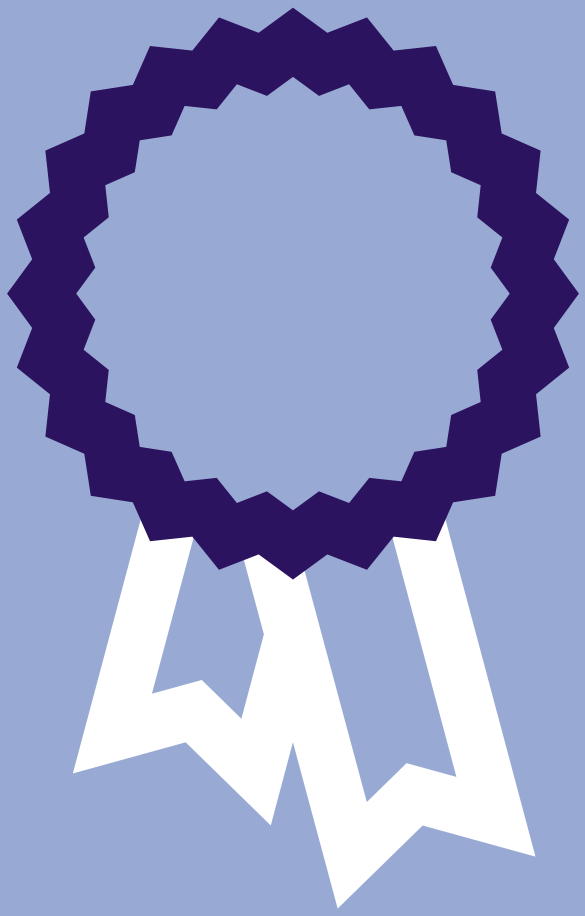
> **Comprendre** la notion de situation de handicap.
> **Appréhender** la diversité des handicaps.
> **Dédramatiser** la notion de handicap et les aspects qu'il recouvre.
> **Connaître** le rôle des acteurs internes et externes.
> **Identifier** les bonnes pratiques en matière d'accueil et d'accompagnement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

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » via le lien suivant : https://www.youtube.com/watch?v=zfpL7__sBOc

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

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



Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

4. Prise en charge et qualité des soins, relation soignant-soigné

AFR 4.01

Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie

Public
Infirmiers ayant intégré la psychiatrie avec une ancienneté de moins de deux ans et diplômés du référentiel de formation en soins infirmiers

Organisé par
AFAR

Durée
4 jours + 14 heures en e-learning

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
17/02/2024

Contexte

La conception de ce dispositif s'appuie sur quatre éléments de contexte majeur, soulevés par les équipes RH et les professionnels des EPSM :

> la part des enseignements de spécialité qui ont été fortement réduits dans les maquettes du diplôme IDE actuel ;

> la perte accélérée de la transmission intergénérationnelle des savoirs et pratiques mis en œuvre au sein des établissements due aux nombreux départs en départ en retraite des infirmiers du secteur psychiatrique en charge d'assurer la formation des nouvelles recrues ;

> la diversification des lieux d'exercice professionnel avec un développement des prises en charge ambulatoire et un travail important de psychiatrie de liaison ; cette évolution nécessite des professionnels qualifiés dans la spécialité ;

> le rôle de l'infirmier en soins psychiatriques évolue vers un rôle d'acteur pivot pour la coordination du parcours de soin.

Objectifs

> **Apporter** les compléments théoriques et cliniques pour favoriser la réussite de la professionnalisation des nouveaux infirmiers recrutés en secteur psychiatrique.

> **Consolider** les savoirs fondamentaux de la spécialité et les mettre en lien avec la pratique.

> **Développer** la posture et le raisonnement cliniques.

> **Améliorer** la gestion et la prévention des risques dans les prises en charge, en sachant détecter les situations nécessitant une intervention rapide.

> **Savoir inscrire** sa pratique dans un travail d'équipe, transmettre les observations sur les comportements ou symptômes des patients, en ayant une approche pro-active dans l'analyse et la qualification des situations observées.

> **Identifier** ses potentiels et ses limites pour faire progresser son projet professionnel.

Programme

Ce parcours est composé de six modules distanciels et quatre regroupements en présentiel.

Six modules en distanciel (14h)

> M1 : signes et symptômes en psychiatrie.

> M2 : mode d'hospitalisation, modalités de soins en psychiatrie/droits des patients/responsabilité professionnelle dont soins sans consentement en psychiatrie.

> M3 : traitement médicamenteux en psychiatrie.

> M4 : prévention et gestion des risques en psychiatrie. Alternative aux mesures d'isolement et de contention.

> M5 : spécificités des prises en soins infirmières, contrat de soins, parcours de soin, approche pluridisciplinaire des prises en charge en psychiatrie, activités à médiation thérapeutique.

> M6 : relation de soins, relation d'aide.

Modules à réaliser en autonomie sur une période de quatre mois.

Un accompagnement tutoral adapté est mis en place pour soutenir les apprenants durant la phase à distance.

Quatre regroupements en présentiel (28h)

Lors de ces regroupements en présentiel, les apports en savoirs de base seront interrogés et mis en lien avec la pratique professionnelle. (Étude de cas, jeux de rôle, etc.)

> Les échanges et les réflexions collectives autour des cas cliniques contribueront à la mise en sens de la professionnalisation au travers de la pratique infirmière. L'accent sera porté sur le développement des réflexes professionnels.

> Ces modules sont réalisés à échéance régulière de manière à ce que chaque apprenant bénéficie d'au moins un regroupement durant la phase e-learning et d'au moins un regroupement après la fin des modules à distance, dans un calendrier global de 6 à 10 mois pour la formation intégrale.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

AFR 4.02

La mort, quelle approche, quel accompagnement ?

Public
Tout professionnel des établissements de la FPH

Organisé par
CFER santé

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
02/11/2024

Contexte

Le personnel des établissements de la Fonction publique hospitalière est régulièrement en contact direct avec la mort des patients ou résidents. Ce personnel a besoin d'être accompagné face à cet événement difficile pour lui-même mais aussi pour les personnes accueillies et les familles avec lesquelles il est en relation. Si chacun s'attend en exerçant un métier en milieu hospitalier, en EHPAD, en MAS, etc., à être confronté à la mort, le personnel n'y est pas pour autant préparé. Par ailleurs, chacun, en fonction de son histoire personnelle, de sa capacité ou non à prendre de la distance, réagit différemment face à cette situation.

Objectifs

> **Accompagner** les professionnels dans l'appréhension de la mort.
> **Appréhender** cette situation de façon apaisée individuellement et en équipe.
> **Être capable** de verbaliser son ressenti dans le cadre professionnel par rapport à la mort et au deuil.
> **Définir** ses représentations de la mort et de la fin de vie.
> **Savoir** prendre de la distance face au décès d'un patient/d'un résident afin de se préserver.
> **Être en mesure** d'accompagner les familles en situation de deuil.
> **Connaître** la législation mortuaire.

Programme

Séquence 1
> Présentation et introduction.
> Définitions des objectifs personnel.
> Triangle de l'autonomie.
> Organisation de l'expression de la parole.
> Définition des concepts.

Séquence 2
> Définir la notion de mort.
> Celle du professionnel de santé.
> Les différentes approches de la mort.
> Le sens des rites selon les cultures et les religion.

Séquence 3
> Les apports législatifs autour de la mort.
> Comment définir juridiquement un décès et ses conséquences.
> Les textes applicables en la matière.
> Les recommandations de la Haute autorité de santé.

Séquence 4
> La mort, les émotions et les mécanismes d'adaptation.
> La mort dans les secteurs du soin.
> Prévenir la souffrance des soignants.
> Procédure du travail d'écoute du vécu.
> Définir la souffrance et la douleur.

Séquence 5
> Le deuil, comprendre et accompagner.
> Accompagner les situations de deuil.
> Définir le deuil.
> Les visions du deuil.
> Le deuil et son processus.
> Le deuil en tant que comportement social.
> L'aide aux endeuillés.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Céline SALLE
> c.salle@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

AFR 4.03 Assistant de soins gérontologie

Public
Aide-soignants ou aides médico-psychologiques en situation d'exercice effectif auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de pathologies apparentées

Organisé par
Ce marché est un marché multi-attributaire. Cette formation est déployée par les organismes de formation suivants : IFAS Abbeville, IFAS Saint-Quentin, AFAR, La vie active et Formavenir

Durée
140 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
15/03/2023

Contexte

L'assistant de soins en gérontologie intervient auprès de personnes âgées, en situation de grande dépendance et/ou présentant des troubles cognitifs, nécessitant des techniques de soins et d'accompagnement spécifiques.
Son intervention s'effectue dans le cadre d'une équipe pluriprofessionnelle, sous la responsabilité d'un professionnel paramédical ou d'un travailleur social, soit au domicile au sein d'un SSIAD, soit en établissement, en EHPAD, notamment dans les unités spécifiques, ou éventuellement à l'hôpital dans les services de soins de suite et réadaptation cognitivo-comportementaux et les USLD.
Les activités exercées au quotidien par l'assistant de soins en gérontologie relèvent des quatre registres suivants :
> accompagnement, soutien et aide individualisée ;
> soins quotidiens ;
> réhabilitation et stimulation des capacités ;
> communication et relation à l'environnement.

Objectifs

La formation d'adaptation à la fonction d'assistant de soins en gérontologie apporte aux professionnels visés les savoirs et savoir-faire relatifs à la maladie d'Alzheimer permettant un accompagnement adapté des personnes atteintes de cette maladie, au regard des référentiels d'activités et de compétences définis. Cette formation est soumise à des critères définis dans l'arrêté du 23 juin 2010.

Programme

Les domaines de formation (DF) sont les suivants :

DF1 (35h)
> concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne ;

DF2 (21h)
> aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie ;

DF3 (28h)
> mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues ;

DF4 (28h)
> comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé ;

DF5 (28h)
> réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.05

Bientraitance des personnes accueillies

Public
Personnels soignants et éducatifs

Organisé par
Bien être gérontologie et formation

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
15/12/2024

Renseignements complémentaires
Ce marché est un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme Ethicare.

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Bien être gérontologie et formation.

Au-delà du jugement, il s'agit de considérer le positionnement de nos pratiques professionnelles tant au niveau déontologique que fonctionnel à partir de repères éthiques.
Cette recherche de la pratique au plus près du bien-être du résident/patient relève d'une réflexion plus générale sur les valeurs de sa pratique professionnelle.
En faire l'inventaire puis l'analyse permet de penser en équipe un positionnement commun et cohérent des accompagnements bientraitants.
Cette formation sera abordée sous un angle très concret et pratique, partant du quotidien d'accompagnement des participants et permettant des appropriations de techniques bientraitantes grâce à des ateliers de mises en situation de simulation.

Objectifs

> **Clarifier et identifier** la notion de bientraitance et de maltraitance.
> **Permettre** une sensibilisation au concept de bientraitance.
> **Permettre** la réflexion et la prise de conscience des enjeux projectifs autour de la prise en charge.
> **Éviter** les connotations péjoratives et de jugements.
> **Apporter** une méthodologie d'analyse de situation.
> **Élaborer** des règles et des valeurs de prise en charge adaptables et une cohérence d'équipe.

Programme

Séquence 1
La première journée de formation permettra à chaque participant d'interroger sa propre perception de la bientraitance à partir des représentations de chacun.
Cette prise de conscience déculpabilisante ouvrira la clarification des notions, l'apport de repères éthiques et réglementaires.
Les situations de terrain des participants et du formateur permettront de mettre du sens et du lien dans cette réflexion.

Séquence 2
La seconde journée recentrera sur le repérage des situations à risque afin d'adopter une politique de prévention grâce à une méthodologie d'analyse globale.
L'apprentissage des techniques relationnelles et du prendre soin permettra de réévaluer les points essentiels pour un soin bientraitant au sein de ses pratiques professionnelles et aux différents temps de l'accompagnement.
Travail autour du plan d'action personnel rempli par chaque participant.

Ateliers de mises en situation de simulation.
Mises en situation clinique, jeux de rôles, quizz, mises en situation pratiques de simulation.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.05 Bientraitance des personnes accueillies

Public
Personnels soignants et éducatifs

Organisé par
Ideage

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
15/12/2024

Renseignements complémentaires
Ce marché est un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme Ethicare.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Ideage.

La bientraitance est une notion qui a fait l'objet de réflexions politiques et institutionnelles qui ont pour origine la lutte contre la maltraitance. Cependant, la bientraitance ne peut se limiter à l'absence de maltraitance, c'est une démarche de soins et d'accompagnement globale qui interroge l'ensemble des pratiques professionnelles. Développer une attitude bientraitante au quotidien nécessite de se poser des questions éthiques et déontologiques sur ses pratiques professionnelles, et de mettre en œuvre des techniques de soin s'appuyant sur un savoir-être respectueux de la singularité de chaque personne accompagnée. En outre, mettre en place une démarche bientraitante nécessite une implication de l'institution dans son ensemble, tant au niveau de la posture professionnelle des soignants/accompagnants au quotidien qu'au niveau des modalités de prise en soins des patients/résidents.
Ce module de formation doit ainsi permettre aux participants de clarifier et de mieux appréhender les concepts de maltraitance et de bientraitance. L'objectif essentiel vise l'amélioration de la prise en soins et de l'accompagnement des patients/résidents.

Objectifs

> **Clarifier** les différentes notions reliées aux concepts de maltraitance et de bientraitance.
> **Mettre en œuvre** une procédure d'identification et de prévention de la maltraitance.
> **Interroger** ses pratiques professionnelles et identifier les axes d'amélioration.
> **Connaître** les différents aspects de la bientraitance et développer une attitude bientraitante au quotidien.

Programme

Les concepts-clés de la maltraitance et de la bientraitance :
> la présentation de la notion de vulnérabilité présupposant la notion de maltraitance ;
> la définition et la présentation du concept de maltraitance ;
> la compréhension de la « maltraitance ordinaire » et de ses conséquences » ;
> la présentation de la bientraitance et de ses enjeux.
> la distinction entre la bienveillance et la bientraitance ;
> le cadre juridique et réglementaire encadrant les notions de maltraitance et de bientraitance.

L'identification des différentes formes de maltraitance et des facteurs de risque de maltraitance :
> les différentes formes de maltraitance (violence, omission, négligence, etc.) ;
> les éléments relationnels de la maltraitance ;
> les autres éléments de la maltraitance ;
> l'identification des facteurs de risque de la maltraitance ;
> au niveau du patient/résident, du professionnel, du service, etc. ;
> la mise en place d'actions de prévention et de gestion des situations de maltraitance.

L'évaluation des pratiques professionnelles :
> l'auto-évaluation de ses pratiques professionnelles à l'aide du questionnaire de l'HAS ;
> l'analyse des pratiques professionnelles par l'intervenante et la réflexion autour des situations complexes et des points de blocage ;
> la mise en place d'un plan d'action individualisé d'amélioration de ses pratiques professionnelles.

La mise en œuvre d'une démarche bientraitance au quotidien :
> la prise en compte des besoins des patients/résidents ;
> la prise en compte des choix et des souhaits des patients/résidents ;
> les éléments relationnels de la bientraitance ;
> les facteurs de bientraitance lors des différents temps-clés du quotidien.

Formation ouverte au personnel médical

AFR 4.06

Changer de 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

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
17/02/2024

Contexte

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.
Cette formation vise à 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 intrahospitalier 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 :
- le phénomène du vieillissement ;
- l'approche socio-psychologique du vieillissement ;
- le vieillissement pathologique et ses répercussions.
> S'approprier les moyens de repérage du syndrome de fragilité :
- l'autonomie, le risque de perte d'autonomie, la dépendance ;
- le syndrome de fragilité : repérage et dépistage.
> Adopter une approche soignante appropriée :
- les maladies neurodégénératives ;
- les troubles psychocomportementaux ;
- l'adaptation de l'environnement ;
- la prise en charge non médicamenteuse.

JOUR 2

> Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation des personnes âgées :
- le concept de dépendance iatrogène ;
- appréhender les risques ;
- les spécificités de la douleur chez la personne âgée ;
- la posture bientraitante dans la prise en soins du patient âgé.
> Savoir intégrer l'aidant comme partie prenante :
- la relation de confiance avec l'aidant ;
- les principes de base de la communication ;
- les fondements de la relation d'aide.

TRAVAIL INTERSESSION

Analyse de cas et du processus de prise en charge.

JOUR 3

> Optimiser les parcours intra-hospitalier :
- les notions de parcours ;
- la généralisation du dépistage du syndrome de fragilité.
> Mobiliser l'expertise gériatrique :
- les outils d'évaluation gériatriques ;
- les principes de base de l'approche gérontologique ;
- les différents modes d'intervention auprès d'une personne hospitalisée en perte d'autonomie ;
> Savoir préparer la sortie d'hospitalisation : la préparation de la sortie d'hospitalisation.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.07

Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution

Module 1 – L'animation : savoir-faire et savoir-être

Public
Tout personnel souhaitant mettre en place des ateliers ou activités d'animation

Organisé par
Réseau Cèdre santé

Durée
14 heures

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Contexte

L'animation est partie prenante de la qualité de vie et prend tout son sens dans le projet de vie du patient/résident.
Elle peut répondre à des objectifs occupationnels ou thérapeutiques. S'il existe des professionnels spécialisés dans la mise en œuvre et l'animation d'ateliers, tels que les animateurs, les psychomotriciens, les ergothérapeutes, le projet d'animation d'un patient/résident doit faire l'objet d'une réflexion d'équipe, être coordonné et partagé au sein de l'équipe. Ceci implique que tous les professionnels disposent des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'ateliers ou d'activités d'animation auprès d'un ou plusieurs patient(s)/résident(s).

Objectifs

Ce dispositif modulaire permet de concevoir en équipe pluridisciplinaire, un projet d'animation et animer des ateliers ou activités en lien avec le projet de vie du ou des patient(s)/résident(s) : conception, organisation, collaborations, animation et évaluation.

Contexte

Il est important que les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux offrent un cadre et une reconnaissance à l'animation et que les actions d'animation reçoivent l'aval de tous.
La question de la place de l'animation est indispensable, et a toute sa légitimité dans la prise en charge globale des patients/résidents.

Objectifs

> **Définir** les objectifs d'un projet d'animation en lien avec le service animation.
> **Apprendre** à construire des projets d'animation adaptés aux attentes et besoins des patients/résidents.
> **Savoir** évaluer un projet, rendre compte et communiquer.
> **Connaître** les techniques pour inciter les patients/résidents à participer.
> **Apprendre à animer** un groupe au sein d'une activité.
> **S'approprier** le rôle et la posture du professionnel dans le cadre de l'animation d'un atelier.

Programme

L'animation est l'affaire de tous les acteurs, les savoir-faire et savoir-être doivent être partagés et mis en commun afin de concevoir, organiser et animer des ateliers au bénéfice des résidents et intégrés dans les projets de vie individualisés

Séquence 1
> Mettre en place ou pérenniser des projets d'animation en équipe.

Séquence 2
> Savoir animer et évaluer les activités d'animation.

Séquence 3
> Organiser la mise en valeur des réalisations des projets.

Séquence 4
Maintenir la qualité de la relation à la personne à travers les activités d'animation.

Séquence 5
> Utiliser des compétences et des ressources internes.

Séquence 6
> Maintenir le respect de soi et des autres.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.08

Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution

Module 2A – Animation d'ateliers mémoires

Public
Tout personnel souhaitant mettre en place des ateliers ou activités d'animation

Organisé par
Réseau Cèdre santé

Durée
14 heures

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Contexte

Animer un atelier mémoire, c'est d'abord se poser des questions quant à sa finalité pour la personne accompagnée : accepter les jeux du souvenir et de l'oubli, accueillir ses évocations, suivre ses fils conducteurs.
La stimulation cognitive est reconnue comme une des solutions pour prévenir et améliorer les troubles cognitifs, notamment les troubles de mémoire. C'est également un moyen de ramener les résidents sur le chemin de l'autonomie.

Objectifs

Cette formation vise à :
> **s'approprier** la définition et le fonctionnement de nos différentes mémoires ;
> **s'approprier** les objectifs des ateliers mémoires ;
> **apprendre** à construire concrètement un atelier mémoire et l'animer ;
> **savoir évaluer** l'atelier d'animation de façon individuelle et collective.

Programme

Séquence 1
Construire un atelier mémoire selon les fonctions à stimuler :
> le processus de vieillissement et son impact sur la mémoire ;
> les exercices, les jeux et les activités adaptés et stimulants en fonction du type de mémoire ;
> la réactivation de la curiosité et l'envie de découvrir de nouvelles activités proposées par les professionnels de l'établissement.

Séquence 2
Animer un programme de plusieurs séances, évaluer, utiliser les ressources internes :
> concevoir un atelier mémoire : les étapes incontournables ;
> méthodologie de conception et d'ajustement de l'atelier mémoire ;
> réaliser et utiliser une grille d'observation et d'évaluation de l'atelier mémoire.

Séquence 3
Prévoir d'organiser la mise en valeur des réalisations des ateliers : les stratégies pour valoriser les ateliers mémoire.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.09

Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution

Module 2B – Animation d'ateliers de gymnastique douce

Public
Tout personnel souhaitant mettre en place des ateliers ou activités d'animation

Organisé par
Réseau Cèdre santé

Durée
14 heures

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Contexte

La gymnastique sous ses différentes formes, favorise la prise de conscience du corps, l'image de soi et la concentration. Sous sa forme « douce », elle est à la base des pratiques de prévention chez la personne âgée : risque de chute, dénutrition, perte de force musculaire, isolement social, dépression. La gymnastique douce a un effet sur l'autonomie et la qualité de vie des résidents dans les structures sanitaires et médico-sociales. Il serait souhaitable de proposer cette activité au plus grand nombre en s'attachant à collaborer avec les professionnels connaissant les capacités et les limites des patients/résidents (kinésithérapeute, psychomotricien, ergothérapeute, IDE, éducateur sportif, etc.).

Objectifs

Cette formation vise à :
> **s'approprier** les objectifs des ateliers de gymnastique douce ;
> **connaître** les techniques de gymnastique douce adaptées aux capacités des patients/résidents ;
> **apprendre** à construire concrètement un atelier de gymnastique douce ;
> **apprendre** à évaluer l'atelier d'animation de façon individuelle et collective.

Programme

Cette formation donne aux professionnels prenant en charge des personnes âgées les éléments nécessaires aux choix des techniques les plus adaptées.

Séquence 1
> **Apprendre à travailler en lien avec les professionnels connaissant les capacités et les limites des patients/résidents** (kinésithérapeute, psychomotricien, ergothérapeute, IDE, éducateur sportif, etc.).

Séquence 2
> **Construire un atelier de gymnastique douce, animer, évaluer, utiliser les ressources internes.**

Séquence 3
> **Prévoir d'organiser la mise en valeur des réalisations des ateliers.**

14 heures

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.10

Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution

Module 2C – Animation d'ateliers créatifs dans un objectif de développement durable

Public
Tout personnel souhaitant mettre en place des ateliers ou activités d'animation

Organisé par
Réseau Cèdre santé

Durée
14 heures

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Contexte

Cette formation originale vise à s'approprier les objectifs des ateliers créatifs et acquérir des repères théoriques et techniques sur la notion de créativité dans le contexte de la fragilité physique et/ou psychologique du patient/résident.
Cette formation fera le lien entre l'animation et les gestes du quotidien dans une visée de développement durable, les participants découvriront de manière concrète comment mettre en œuvre des ateliers créatifs pour les résidents et contribuer à un projet de développement durable.

Objectifs

Cette formation vise à :
> **s'approprier** les objectifs des ateliers créatifs ;
> **acquérir** des repères théoriques et techniques sur la notion de créativité dans le contexte de la fragilité physique et/ou psychologique du patient/résident ;
> **apprendre** les différentes techniques, construire concrètement des activités créatives et les animer ;
> **apprendre** à évaluer l'atelier d'animation de façon individuelle et collective.

Programme

Cette formation donne aux professionnels prenant en charge des personnes âgées les éléments nécessaires aux choix des techniques les plus adaptées.

Séquence 1
> **Développer ma propre créativité en lien avec le développement durable.**

Séquence 2
> **Proposer des activités créatives appropriées dans un souci de développement durable, animer, évaluer, utiliser les ressources internes ou externes** (associations culturelles).

Séquence 3
> **Prévoir d'organiser la mise en valeur des réalisations des ateliers.**

14 heures

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.11

Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution

Module 2D – Animation d'atelier sensoriels

Public
Tout personnel souhaitant mettre en place des ateliers ou activités d'animation

Organisé par
Réseau Cèdre santé

Durée
14 heures

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Contexte

L'approche « sensorielle » propose d'aller à la rencontre de l'individu, de tisser une relation de confiance et de découvrir différents modes de communication, en lui permettant de vivre, selon son propre rythme, des expériences sensorielles parfois très simples.
Cet atelier offre de multiples possibilités de stimulation des sens (olfactive, tactile, auditive, visuelle) et de médiateurs sensoriels (musique, chant, danse, huiles essentielles, etc.).
Il doit être adapté à la sensibilité, aux capacités et aux déficits sensoriels du résident et ces ateliers sont complémentaires à la prise en soins non médicamenteuse.

Objectifs

Cette formation vise à :
> **s'approprier** les objectifs des activités sensorielles ;
> **comprendre** le mécanisme et le fonctionnement de la sensorialité ;
> **apprendre** à construire concrètement un atelier sensoriel et l'animer ;
> **apprendre** à évaluer l'atelier d'animation de façon individuelle et collective.

Programme

Cette formation vise la mise en place d'ateliers sensoriels afin d'améliorer la qualité de la prise en soins de la personne en situation de handicap et/ou de la personne âgée en perte d'autonomie avec ou sans troubles cognitifs.

Séquence 1
> **Intégrer l'approche sensorielle dans sa pratique professionnelle.**

Séquence 2
> **Proposer et construire un atelier d'approche sensorielle, animer, évaluer, utiliser les ressources internes.**

Séquence 3
> **Favoriser et faciliter un espace propice à la relation et à la communication.**

Séquence 4
> **Prévoir d'organiser la mise en valeur des réalisations des ateliers.**

14 heures

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.12

Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution

Module 2E – Animation d'activités en extérieur – Atelier jardinage

Public
Tout personnel souhaitant mettre en place des ateliers ou activités d'animation

Organisé par
Réseau Cèdre santé

Durée
14 heures

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Contexte

L'activité de jardinage permet au résident de répondre à des besoins : stimulation de la mémoire, activité physique, activité motrice, activité sensorielle (tactile, olfactive, visuelle), maintenir des repères temporels et de stimuler les cinq sens, surtout l'odorat, le toucher et la vue.
Un jardin peut être décrit comme étant thérapeutique afin de répondre aux besoins d'utilisateurs ou de populations spécifiques.
Il doit être conçu comme élément d'un projet collectif multidisciplinaire, par une équipe de professionnels et exister à part entière comme extension d'un programme thérapeutique.

Objectifs

Cette formation vise à :
> **cerner** l'importance de la fréquentation d'un espace extérieur pour un patient/résident ;
> **connaître** les représentations du jardin au fil des saisons et ses fonctions thérapeutiques ;
> **apprendre** à construire concrètement un atelier et l'animer ;
> **apprendre** à évaluer l'atelier d'animation de façon individuelle et collective.

Programme

Chaque atelier pratique fait l'objet d'une exploitation en lien avec leur pratique pour élaborer un projet : des situations concrètes pour argumenter le choix d'une technique à médiation spécifique selon le projet personnalisé ou le projet thérapeutique de la personne.

Séquence 1
> **Savoir adapter les activités aux ressources de l'environnement extérieur.**

Séquence 2
> **Construire un atelier d'activités en extérieur, animer, évaluer.**

Séquence 3
> **Créer un événement festif saisonnier pour favoriser les sorties en extérieur.**
(Exemples : visite du jardin floral ou dégustation de fruits ou légumes lors de la semaine du goût, etc.).

Séquence 4
> **Prévoir d'organiser la mise en valeur des réalisations des ateliers.**

14 heures

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.13

Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution

Module 2F – Animation d'activités flash

Public
Tout personnel souhaitant mettre en place des ateliers ou activités d'animation

Organisé par
Réseau Cèdre santé

Durée
14 heures

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Contexte

Un ensemble de recommandations institutionnelles et professionnelles préconisent des interventions non médicamenteuses en première intention. Outre les interventions réalisées par des professionnels formés à une technique spécifique, sont à considérer les pratiques au quotidien, les modes d'être et de faire des professionnels Les activités de courtes durées (flash) sont à proposer à la personne agitée ou apathique pour :

> capter son attention, faire baisser son agitation, lui conserver une place et un rôle et communiquer autrement avec elle, etc. ;

> communiquer avec les personnes au-delà des soins ;

> favoriser l'adaptation et lutter contre l'ennui ou l'isolement.

Objectifs

Cette formation vise à :

> **apprendre** à différencier animations, activités thérapeutiques et activités flash ;

> **définir** ce qu'est un temps d'animation pour des personnes atteintes de maladies d'Alzheimer ou d'une maladie apparentée ;

> **savoir élaborer** du matériel spécifique pour ces activités ;

> **apprendre** à construire concrètement des activités flash adaptées aux patients/résidents et les animer ;

> **connaître** les limites de l'animation en groupe ;

> **apprendre** à évaluer les activités d'animation.

Programme

Chaque atelier pratique fait l'objet d'une exploitation en lien avec leur pratique pour élaborer un projet : des situations concrètes pour argumenter le choix d'une technique à médiation spécifique selon le projet personnalisé ou le projet thérapeutique de la personne.

Séquence 1

> **Construire concrètement des activités flash adaptées aux patients/résidents et les animer.**

Séquence 2

> **Faire preuve de créativité et d'innovation dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte des capacités par les patients/résidents.**

Séquence 3

> **Évaluer, partager et mettre en valeur les activités flash.**

Séquence 4

> **Prévoir d'organiser la mise en valeur des réalisations des ateliers.**

14 heures

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.14

Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution

Module 2G – Animation d'ateliers à la manipulation d'objets connectés

Public
Tout personnel souhaitant mettre en place des ateliers ou activités d'animation

Organisé par
Réseau Cèdre santé

Durée
14 heures

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Contexte

Des ateliers de médiation numérique proposés aux personnes âgées, permettent aux résidents de bénéficier de ces apports de la communication digitale et des innovations.
Ainsi des expériences démontrent que ces outils nouveaux peuvent aider les personnes à mieux vivre une séparation, une arrivée en institution et qu'elles permettent de lutter contre l'ennui et d'apaiser certains troubles du comportement et des situations de stress chez les personnes atteintes de troubles cognitifs.

Objectifs

Cette formation vise à :
> permettre à l'apprenant de maîtriser les outils connectés adaptés aux besoins et aux capacités des patients/résidents ;
> acquérir des repères théoriques et techniques sur la notion d'utilisation des objets connectés dans le contexte de la fragilité physique et/ou psychologique du patient/résident ;
> apprendre à construire concrètement un atelier et l'animer ;
> permettre à l'apprenant d'animer une utilisation facilitée des objets connectés par les patients/résidents pour les dynamiser dans leur quotidien (communication avec la famille, jeux, etc.).

Programme

Cette formation est une action soutenante à la mise en place par l'intermédiaire d'ateliers d'animation, des initiatives des établissement et vise à faciliter la mise en place de ces ateliers dans les structures et de faire bénéficier les résidents.

Séquence 1
> **Concevoir un atelier permettant aux patients/résidents la prise en main de ces objets connectés.**

Séquence 2
> **Savoir aider les patients/résidents dans l'utilisation de ceux-ci.**

Séquence 3
> **Savoir adapter l'atelier aux ressources existantes dans la structure.**

Séquence 5
> **Prévoir d'organiser la mise en valeur des réalisations des ateliers.**

14 heures

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.15

Troubles du comportement de la personne âgée [serious game]

Public
Aides-soignant(e)s, infirmier(ière)s

Organisé par
L'établissement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Durée
10 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Renseignements complementaires
Disponible gratuitement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Contexte

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 acteur ;
> diagnostic technique ;
> lancement et réalisation des formations.

Cette action se réalise en e-learning (formation en ligne). Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans la mise à disposition de la plateforme LMS de l'Anfh auprès de ses agents. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.
Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de votre délégation territoriale qui saura vous guider dans l'appropriation de ce nouvel outil de formation.

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 consultez la « bande annonce » de la formation via le lien suivant :
https://www.youtube.com/watch?v=sFFMnG_LIcM

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.16

Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer ou pathologie dite apparentée

Public
Personnels soignants (IDE, AS, AMP, ASG, faisant fonction AS, etc.), cadres de santé, personnel paramédical (kiné, ergo, orthophoniste, etc.), psychologues, éducateurs d'activité physique adapté

Organisé par
B. Orellana formation

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
01/01/2023

Contexte

Le nombre de plus en plus important de personnes âgées atteintes de pathologie neurodégénérative de type Alzheimer incite les établissements d'accueil à aménager non seulement des espaces spécifiques mais aussi des modalités relationnelles et des activités spécifiques. Ces lieux de vie particuliers nécessitent que les professionnels acquièrent préalablement des connaissances de base sur ces maladies, qui les aideront à mieux adapter leur communication et guideront leurs attitudes soignantes de façon à parfaire leur relation avec la personne malade.

Objectifs

> **Perfectionner** les connaissances liées à la maladie d'Alzheimer et maladies apparentées.
> **Connaître** la physiopathologie et la psychopathologie de la maladie d'Alzheimer (et maladies apparentées).
> **Connaître** les moyens d'approche relationnelle et les techniques de prise en soins.
> **Adapter** la relation de soin avec le patient/résident.

Programme

JOUR 1

> Réflexion sur nos représentations.
> Vieillissement cérébral normal et processus pathologique.
> Épidémiologie, point sur les connaissances actuelles.
> Les maladies apparentées.
> Repérer les troubles mnésiques.
> Autres troubles cognitifs : aphasie, agnosie, apraxie, etc.
> Repérer les troubles psycho-comportementaux.

JOUR 2

> Le vécu de la personne malade.
> Comprendre l'impact de la maladie (estime de soi, conscience des troubles, etc.).
> Les outils de communication adaptés.
> Les réponses thérapeutiques aux troubles psycho-comportementaux.
> Les principes d'un accompagnement optimal.
> Mettre en place des animations ajustées.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.17

Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie de Parkinson

Public
Personnels du secteur sanitaire et/ou médico-social

Organisé par
Tonic plus

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
03/01/2023

Contexte

La maladie de Parkinson est la deuxième cause de handicap moteur chez l'adulte, c'est 200 000 malades en France et 25 000 nouveaux cas chaque année. La maladie de Parkinson, maladie neurodégénérative souvent confondue avec Alzheimer, est aussi appelée maladie du mouvement. Nos établissements accueillent de plus en plus de personnes âgées atteintes de cette pathologie à des stades différents d'évolution de la pathologie. Il est également constaté une difficulté de prise en soins des patients/résidents en fonction de la fluctuation des symptômes en lien avec la prise en charge médicamenteuse.

Objectifs

> **Mieux appréhender** le contexte de la prise en charge des patients atteints de la maladie de Parkinson.
> **Identifier** les caractéristiques physiopathologiques et définir l'étiopathologie de la maladie de Parkinson et apparentée.
> **Repérer** les différents symptômes, identifier les stades évolutifs de la maladie, les complications liées aux traitements et ce qu'elles imposent.
> **Identifier** les éléments de la prise en charge thérapeutique au quotidien.
> **S'approprier** des techniques d'écoute et de communication pertinentes afin de rendre le patient acteur de sa prise en charge, gérer les troubles du comportement et accompagner les familles dans la compréhension et l'évolution de la maladie.
> **Construire** une « expertise spécifique » et adapter la prise en charge du patient dans son parcours de soins.

Programme

JOUR 1

> Quelques données épidémiologiques au plan national : des chiffres-clés actant des enjeux.
> Le contexte et les enjeux de la maladie.
> L'étiologie de la maladie et quelques mots sur l'étude du cerveau comme seul diagnostic fiable.

JOUR 2

> Les signes principaux observables.
> Une évolution lente dont le patient reste conscient et la souffrance engendrée.
> Mesure « phare » : soigner et accompagner tout au long de la vie et sur l'ensemble du territoire.
> La gestion des troubles de la déglutition chez le patient/résident atteint de la maladie de Parkinson.
> L'importance de la communication pour une meilleure approche relationnelle.
> Simulation visant la mise en application des méthodes fondées sur une meilleure communication.
> La spécificité de l'expertise Parkinson.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.18

Spécialisation des professionnels pour l'accompagnement de l'avancée en âge des personnes en situation de handicap

Public
En qualité de STAGIAIRE : aide-soignants, aides médico-psycologiques, agents de service hospitalier, animateurs titulaires du BPJEPS, professionnels de l'accompagnement à domicile travaillant en SAVS et SAMSAH, moniteurs éducateurs, éducateurs spécialisés, infirmiers.
En qualité de TUTEUR : toute personne désignée par sa hiérarchie pour encadrer des stagiaires du secteur autre que celui au sein duquel elle exerce.

Organisé par
IRAP santé

Durée
56 heures

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
15/03/2023

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Annick LAVISSE (Référente)
> a.lavisse@anfh.fr
Céline SALLE
> c.salle@anfh.fr
Cathy Leclercq
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr

Contexte

Une enquête nationale réalisée par le GEPSO (Groupement national des établissements publics sociaux et médico-sociaux) a mis en lumière « la méconnaissance réciproque du secteur des personnes âgées et de celui des personnes handicapées ». Ces conséquences sont préjudiciables pour la personne handicapée vieillissante amenée à être accueillie au sein de structures dont les professionnels ne maîtrisent pas toutes les connaissances nécessaires à une prise en charge adaptée. Cela peut ainsi engendrer une rupture dans le parcours de vie de la personne handicapée vieillissante.
C'est pourquoi il est apparu incontournable de créer des « passerelles » entre les structures et les services des deux secteurs. La finalité étant une meilleure coordination et coopération entre les agents et les équipes des secteurs concernés.

Les professionnels des secteurs du handicap et de la personne âgée doivent désormais partager leurs expériences et leurs représentations du vieillissement, du parcours de soins et de vie ainsi que celles du projet individualisé d'accompagnement.

Objectifs

> **Démystifier** les représentations négatives des personnes âgées/personnes handicapées.
> **Renforcer** l'émergence d'une culture professionnelle commune entre travailleurs sociaux et personnels soignants.
> **Partager** les savoir-faire afin de développer un regard croisé sur les personnes handicapées vieillissantes.
> **Développer** l'élaboration et la formalisation des projets personnalisés d'accompagnement intégrant les habitudes de vie.

Programme

Session 1 (4 jours)
Harmoniser les savoirs, les savoir-être, les savoir-faire
> Présentation des tuteurs des structures d'accueil et de leurs rôles.
> Acquisition et développement de savoirs et de savoir-faire autour du vieillissement de la personne et de ses besoins, du vieillissement de la personne en situation de handicap.
> Apports de connaissances sur les différents types de handicap.
> Rappel des recommandations de l'ANESM et de la législation.

Stage d'observation (3 jours)
> Recueil de données autour de deux situations professionnelles qui seront argumentées et travaillées lors de la deuxième session.

Session 2 (2 jours)
Construire un parcours de transition
> Bilan de stage : application des acquis aux situations relevées, difficultés rencontrées sur le terrain.
> Apports théoriques et méthodologiques pour la construction d'outils (projet personnalisé d'accompagnement, outils facilitant la transition de la structure du secteur du handicap vers un EHPAD) à visée d'application lors du second stage.

Stage d'application (10 jours)
> Définition des objectifs du projet de vie individualisé en concertation avec l'équipe d'accueil, le résident et le référent familial.

Session 3 (2 jours)
Consolider le parcours de transition
> Bilan de la période de stage.
> Analyse en présence des tuteurs des difficultés éventuelles rencontrées pour optimiser « les regards croisés » entre les deux secteur, groupe composé à 50 % de professionnels du secteur du handicap et 50 % du secteur de la personne âgée.
L'établissement inscrivant un/des stagiaire(s) devra nommer un tuteur afin d'accueillir le(s) stagiaire(s) de l'autre.

Formation ouverte au personnel médical

AFR 4.19 Accompagner les aidants

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

Organisé par
Antidote expertise

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC des établissements pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
17/02/2024

Renseignements complémentaires
Ce marché étant un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme Formavenir performances

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Contexte

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

Objectifs

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

Programme

Rôles et caractéristiques de l'aidant
> Enjeux de soutien des proches aidants.
> Besoins exprimés.
> Rôles et types d'aide apportée.

Facteurs de risques et comorbidités/rôle de proche aidant
> Retentissement de la charge physique et psychique ressentie.
> Risques sur la santé physique et mentale de l'aidant et facteurs aggravants.

Signaux d'alerte de souffrance
> Variabilité de la charge ressentie et impacts sur les besoins et la souffrance des aidants.
> Étapes de deuil de l'aidant et mécanismes d'adaptation.
> Causes et nature de la souffrance des aidants.
> Outils de repérage.

Promotion de la santé de l'aidant
> Suivi médical de l'aidant.
> Développer son hygiène de vie adaptée (alimentation, activité physique, sommeil, etc.) à un accompagnement au long cours.
> Mieux gérer son stress.
> Trouver la juste proximité dans la relation d'aide.

Orienter vers des ressources et dispositifs d'aide
> Ressources disponibles territorialement et dispositifs d'aide financière.
> Lieux de vie, accueil de l'aidé, solutions de répit et aides accessibles.
> Dispositifs de soutien psychologique et d'écoute.
> Entretien des liens sociaux.
> Activités pour se ressourcer.
> Formations et information.
> Droits et facilités pour les aidants salariés.

AFR 4.20

Gestion des conflits avec les familles des patients/ des résidents

Public
Professionnels des établissements médico-sociaux et professionnels des établissements sanitaires

Organisé par
À déterminer

Durée
À déterminer

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
Quatre ans à partir de l'attribution du marché

Contexte

Le patient ou le résident est au centre des préoccupations de chacun. Les soignants essuient souvent des critiques de la part des familles et leur amour-propre en est parfois touché. Mais, dans certaines circonstances, il est difficile au personnel de ne pas laisser éclater son énervement notamment lorsqu'il se sent remis en cause. Certaines remarques émanant des familles sont fondées mais leur mode d'expression peut être excessif. D'autres critiques sont injustes. Quand l'équipe cherche à se justifier, elle prend le risque d'attiser les tensions et de s'engouffrer dans la spirale des réclamations et des plaintes. Quand l'équipe fait face, elle continue son œuvre de soins en comprenant la souffrance de l'autre. Devant les capacités croissantes des familles à manifester leur sentiment sur les conditions d'accueil de leur proche, l'institution se doit de développer des outils d'écoute et de communication adaptés. Il s'agit, tout au long du séjour de la personne qui leur est confiée, d'apprendre à entendre les propos des familles, à distinguer les réclamations « légitimes » et les autres, porteuses de sens caché, pour apporter selon la situation, la réponse appropriée.

Objectifs

> **Comprendre** les dynamiques familiales et leur incidence sur la relation institution/ famille/résident ou patient.
> **Appréhender** la notion de conflits et en connaître les mécanismes et les canaux d'expression.
> **Savoir anticiper** et **limiter** les conflits avec les familles.
> Quand le conflit survient : **développer** des compétences relationnelles afin de mieux gérer les situations conflictuelles sans et avec agressivité.

Programme

À déterminer, marché en cours d'achat

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.21

Prévention de la chute et prise en charge du patient âgé « chuteur »

Public
L'ensemble du personnel impliqué dans la démarche de prévention des chutes de l'établissement et plus particulièrement les soignants

Organisé par
Idéage

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
2025

Contexte

Le risque de chute constitue une préoccupation de tous les instants en gériatrie du fait de sa fréquence, de ses causes et facteurs de risque nombreux, et de la comorbidité, parfois indirecte, qui en découle. À ceci s'ajoutent des facteurs de risque pouvant favoriser les chutes chez la personne âgée dépendante tels que les troubles de l'équilibre et de la motricité, l'âge supérieur à 80 ans, les démences, ou encore la polymédication. Les chiffres sont éloquents puisque 50 % des personnes de plus de 80 ans chutent au moins une fois par an. Dans ce contexte, il est nécessaire de réduire ce risque et d'être en mesure de mettre en place des actions préventives. Il est ainsi indispensable de sensibiliser et de développer les compétences des différents professionnels en s'appuyant sur les recommandations de l'HAS.

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'Idéage.

Objectifs

> **Comprendre** le mécanisme des chutes et leurs conséquences sur la personne âgée.
> **Connaître** les facteurs de risque de chute chez une personne âgée et savoir évaluer les personnes âgées à risque de chute.
> **Savoir réagir** lors d'une chute d'une personne âgée au sein du service/établissement.
> **Mettre en place** une démarche de prévention du risque de chute de la personne âgée.

Programme

Les caractéristiques des chutes chez la personne âgée
> Définition et données épidémiologiques.
> Les différents types de chute.
> Les troubles de l'équilibre et les chutes.
> Les conséquences du vieillissement sur le système d'équilibre.
> Les différentes conséquences des chutes chez la personne.
> L'identification des facteurs de risque de chute chez la personne âgée :
- les facteurs liés aux pathologies chroniques et aigues ;
- les facteurs liés aux médicaments ;
- les risques liés aux caractéristiques de la personne âgée ;
- les risques liés aux facteurs environnementaux.
> Le principe d'évaluation du risque de chute.
> L'analyse des risques de chute en lien avec les caractéristiques de l'établissement/service.

La prise en charge des chutes chez la personne âgée :
- étape 1 : repérer les signes de gravité consécutifs à une chute récente ;
- étape 2 : identifier et corriger les facteurs prédisposants ;
- étape 3 : prévenir le risque de récidive.
> La mise en place d'actions de correction.

La mise en place d'une démarche de prévention du risque de chute chez la personne âgée
> Les éléments-clés.
> L'importance du travail d'équipe pluridisciplinaire.
> La mise en place d'une démarche d'évaluation de la perte de mobilité.
> L'éducation thérapeutique.
> L'importance de la prise en compte du syndrome post-chute.
> L'appropriation des techniques permettant de limiter les risques : l'évaluation de la mobilité, les bonnes pratiques pour s'asseoir et se relever, la bonne utilisation des aides techniques (canne, déambulateur), l'apprentissage du relever du sol.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.21

Prévention de la chute et prise en charge du patient âgé « chuteur »

Public
Tout professionnel de santé travaillant auprès de personnes âgées

Organisé par
Sauv'gard

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
2025

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Sauv'gard.

Les chutes de patients sont la 4e cause d'événements indésirables graves répertoriés par la HAS (rapport annuel HAS 2019) dans les établissements de santé. Les patients âgés sont particulièrement concernés par les chutes qui surviennent le plus souvent au cours d'activités simples de la vie quotidienne telles que marcher, se lever d'une position assise, ou s'asseoir. Les conséquences de chutes répétées pour le patient peuvent être graves et conduisent souvent à une perte accrue d'indépendance et d'autonomie.
Cette formation vise à donner aux agents hospitaliers des clés de compréhension de la chute chez le patient âgé en vue de mettre en place des actions préventives et d'accompagnement adaptées au patient « chuteur ». Au travers de nombreux exercices pratiques et de jeux pédagogiques, les apprenants renforceront leurs compétences en matière de prévention et de prise en charge des patients âgées à risque. À l'issue de la formation, ils élaboreront un plan personnel d'amélioration pour leur pratique au quotidien et pour l'établissement au bénéfice de la bientraitance des patients.

Objectifs

À l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :
> **Repérer** les risques de chute chez une personne âgée.
> **Reconnaître** les différents types de chutes.
> **Connaître** les conséquences des chutes chez la personne âgée.
> **Prendre en charge** et prévenir le risque de chutes chez les personnes âgées.
> **Prendre en charge** les personnes âgées faisant des chutes répétées.

Programme page suivante

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Prévention de la chute et prise en charge du patient âgé « chuteur »

Programme

JOUR 1

Repérer les enjeux de la chute chez la personne âgée

> Notions d'épidémiologie.
> La typologie des chutes.
> Caractéristiques des chutes.
> Les conséquences (physiques, psychiques, etc.) pour le patient âgé.

Repérer les risques de chutes : situer et reconnaître des différentes causes et facteurs de chutes

> Les facteurs de risque des chutes (prédisposants, précipitants, intrinsèques, extrinsèques).
> Les facteurs modifiables et non modifiables.
> Comprendre les causes des chutes : interactions entre différents facteurs.

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

> Les mécanismes de la marche.
> Évolution avec le vieillissement.

Évaluer le risque de chute

> Les différents outils d'évaluation des facteurs de risques de chute.
> Utilisation des outils d'évaluation.
> L'arbre décisionnel post-évaluation.

Définir, aplliquer et développer des axes de prévention des chutes

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

JOUR 2

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

> Actions du soignant et parcours du patient ayant chuté.
> Le protocole de prévention des chutes de l'établissement.

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

> Les étapes du relevé au sol.
> Les différentes techniques (seul, à deux, avec ou sans aides techniques).
> La participation du « chuteur ».
> L'intégration et l'évaluation de la douleur.
> La communication avec le patient.

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

> Intérêts de la déclaration des chutes.
> Modalités de remplissage du formulaire de déclaration de chute.
> Rôle du référent chute.

Analyser les causes profondes des chutes et émlaborer des actions correctives et préventives pour prendre en charge le patient faisant des chutes répétées

> Les chutes répétées.
> L'entretien post-chute.
> L'analyse des causes profondes de la chute à partir de la déclaration.
> Analyse des chutes graves avec le protocole proposé par l'ARS IDF dans le MOOC « Pare à Chute ».
> Principales stratégies proposées pour la prévention secondaire et tertiaire des chutes (HAS).
> De l'analyse à la mise en place d'actions pour prévenir la récidive des chutes.
> Repérer les personnes présentant un risque important de récidive.
> Analyse bénéfices/risques de la contention.
> Exercices à proposer au patient « récidiviste ».

Identifier, interpréter et accompagner le syndrome de désadaptation psychomotrice posturale : le syndrome post-chute et la peur de tomber

> Définir la peur de tomber.
> Caractéristiques d'un syndrome post-chute.
> Les différentes interventions en équipe.
> Deux cas particuliers : patient Alzheimer et patient parkinsonien.

Développer l'accompagnement du patient en équipe pluridisciplinaire

> Rôles et axes d'intervention de chaque professionnel.
> Leviers pour un travail en équipe efficient.
> L'éducation thérapeutique.
> Les leviers institutionnels.

Définir les axes à développer dans son établissement

> Mon plan d'action à mon niveau professionnel.
> Plan d'action au niveau institutionnel.

AFR 4.22

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

Public
L'ensemble des personnels des EHPAD et USLD : administratifs – encadrants – soignants

Organisé par
AFAR

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
07/02/2023

Renseignements complémentaires
Ce marché étant un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme de formation Idéage formation.

Contexte

La commission de la transparence de la HAS a réévalué le service médical rendu des médicaments indiqués dans le traitement symptomatique de la maladie d'Alzheimer. À l'issue de ces travaux, la HAS a considéré un service médical rendu insuffisant. Par suite, le ministère a engagé la procédure susceptible de conduire au déremboursement de ces médicaments.
Cette circonstance renforce les enjeux associés à la prise en charge des troubles comportementaux et notamment renforce l'intérêt des thérapies non médicamenteuses.
Une enquête menée en 2014 montre que 94 % des établissements d'hébergement accueillant ces personnes déclarent mettre en œuvre ces thérapies, pointant ainsi l'importance que celles-ci occupent dans l'accompagnement des personnes atteintes de MA. Un grand nombre de ces interventions sont menées par des professionnels rarement formés à les mettre en œuvre, renforçant ainsi le questionnement sur le bien-fondé de celles-ci et par conséquent leur efficacité dans des conditions qui ne sont pas toujours favorables à leur implémentation.

Objectifs

> **S'approprier** le cadre règlementaire et s'engager dans un enjeu humain.
> **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 bientraitant.
> **Ajuster** la relation d'aide aux comportements qui épuisent émotionnellement, 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 et aux ressources.
> **Acquérir** des moyens pour transformer les activités quotidiennes en activités récréatives (corporelles, artistiques, ateliers souvenir favorisant les réminiscences, activités sensorielles et émotionnelles).

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.
> APP 1 : la sollicitude dans les actes de la vie quotidienne.

JOUR 2

Répondre de manière adaptée à chaque type de trouble comportemental

> Les troubles du comportement qui épuisent les professionnels.
> APP 1 : la pose de limites et la recherche d'alternatives aux sédations et aux contentions.
> APP 2 : l'acceptation des refus et la capacité à partir pour mieux revenir et négocier.
> APP 3 : la capacité à entendre des paroles suicidaires et délirantes.

JOUR 3

Les interventions psychosociales, 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.
> Les interventions artistiques.
> Les interventions facilitant les réminiscences.
> Les interventions facilitant les émotions et les plaisirs sensoriels.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 4.23

Distance relationnelle usagers et professionnels : un équilibre à trouver

Public
Tout public : médical, paramédical et administratif

Organisé par
Formavenir performances

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
17/02/2024

Renseignements complémentaires
Ce marché étant un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme Grieps.

Contexte

La société a évolué, certains phénomènes comportementaux ne permettent plus de différencier un comportement dans sa vie privée et sa vie professionnelle, de maîtriser ses émotions, de maintenir le respect et la juste distance dans l'accompagnement des patients et des familles à l'hôpital. La dégradation de la qualité de vie au travail ne permet plus aux professionnels de prendre le recul et la réflexion nécessaire pour préserver une bonne distance dans la relation d'accompagnement vis-à-vis des patients et de leurs familles.
Les professionnels sont en difficulté pour établir et gérer la relation et l'information. Ils ont tendance à se protéger derrière d'autres tâches.

Objectifs

> **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 par une information adaptée et renouvelée dans le respect des règles éthiques et déontologiques, et dans les limites de sa fonction.
> **Adapter** sa posture dans le triangle équipe soignante, patient, famille, en fonction des contraintes situationnelles.

Programme

JOUR 1

> Définitions, champs d'application des concepts de distance relationnelle et d'accompagnement.
> Représentations des rôles des professionnels et de leurs missions.
> Les caractéristiques de la relation d'accompagnement.
> Identification des outils requis pour mener à bien les activités relationnelles.

JOUR 2

> Analyse des représentations sur les problématiques des usagers accompagnés : maladie, handicap, vieillissement.
> Réflexion sur le vécu des usagers et de leur famille et les répercussions pour les professionnels.
> Les modalités de mise en œuvre d'une relation soignant/soigné de qualité.
> Les différentes variables présentes dans la communication : psychologiques, cognitives, sociales.

JOUR 3

> L'environnement éthique et réglementaire de la relation d'accompagnement et de soins.
> L'adaptation de sa posture dans le triangle équipe soignante/patient/famille en fonction des contraintes situationnelles.
> La résolution des obstacles à la juste distance relationnelle.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.24

Être tuteur de stagiaires paramédicaux

Public
Tout professionnel de santé de filières soins, rééducation et médico-techniques chargé des fonctions de tuteur d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH

Organisé par
IFSO

Durée
28 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
2025

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé d'IFSO.

Les formations initiales conduisant à l'obtention d'un diplôme d'État pour les professionnels paramédicaux ont fait l'objet en 2009 d'une réforme de leurs dispositifs pédagogiques impactant les modalités d'encadrement en stage.
Suite aux comités de suivi des formations, des préconisations sur l'encadrement en stage ont été élaborées dans l'instruction du 24 décembre 2014 relative aux stages professionnalisant en formation infirmière, mettant en avant la nécessité de former un tuteur de stage selon le cadrage national.
Les stages des étudiants sont encadrés par des tuteurs qui ont pour mission d'accueillir l'étudiant et d'assurer sa formation dans son cadre d'exercice sous forme de démarche réflexive à partir des situations rencontrées dans sa pratique de soins.
Aussi, la professionnalisation des tuteurs de stage implique, pour garantir une formation de qualité, certaines exigences en termes de renforcement des connaissances et compétences à l'accompagnement des étudiants dans leur processus de professionnalisation, mais aussi d'acquisition en analyse des pratiques.

Objectifs

> **Accompagner** les tuteurs dans l'acquisition d'une nouvelle posture professionnelle.
> **Se positionner** en tant que tuteur pour favoriser le développement des pratiques en évaluation des compétences.
> **Renforcer** ses compétences en pédagogie.
> **Analyser** ses pratiques en idendifiant des questions relatives à l'encadrement des étudiants.
> **Favoriser** une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la reflexivité.

Programme

Objectif n°1 : accueillir les participants, présenter la formation et évaluer les attentes et besoins.

Objectif n°2 : contextualiser la formation des stagiaires paramédicaux et s'approprier les concepts clés liés à la réingénierie des formations pour :
> identifier son rôle et ses missions ;
> renforcer ses compétences en pédagogie par les compétences.

Objectif n°3 : analyser sa pratique de tuteur et identifier les axes d'amélioration de la fonction tutorale pour :
> se positionner comme tuteur ;
> développer ses capacités à accompagner les étudiants dans l'analyse des situations et la réflexivité.

Objectif n°4 : mettre en œuvre une démarche réflexive pour améliorer sa fonction tutorale lors des différents temps d'évaluation :
> bilan au cours et à la fin du stage ;
> renseignement du portfolio ;
> relation avec le formateur référent de l'institut de formation.

Objectif n°5 : évaluer la formation et accompagner les mises en œuvre en situation professionnelle.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.24

Être tuteur de stagiaires paramédicaux

Public
Tout professionnel de santé de filières soins, rééducation et médico-techniques chargé des fonctions de tuteur d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH

Organisé par
Synergies DCF

Durée
28 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
2025

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de Synergies DCF.

Les formations initiales conduisant à l'obtention d'un diplôme d'État pour les professionnels paramédicaux ont fait l'objet en 2009 d'une réforme de leurs dispositifs pédagogiques impactant les modalités d'encadrement en stage.
Suite aux comités de suivi des formations, des préconisations sur l'encadrement en stage ont été élaborées dans l'instruction du 24/12/2014 relative aux stages professionnalisant en formation infirmière, mettant en avant la nécessité de former un tuteur de stage selon le cadrage national.
Les stages des étudiants sont encadrés par des tuteurs qui ont pour mission d'accueillir l'étudiant et d'assurer sa formation dans son cadre d'exercice sous forme de démarche réflexive à partir des situations rencontrées dans sa pratique de soins.

Aussi, la professionnalisation des tuteurs de stage implique, pour garantir une formation de qualité, certaines exigences en termes de renforcement des connaissances et compétences à l'accompagnement des étudiants dans leur processus de professionnalisation, mais aussi d'acquisition en analyse des pratiques.

Objectifs

> **Accompagner** les tuteurs dans l'acquisition d'une nouvelle posture professionnelle.
> **Se positionner** en tant que tuteur pour favoriser le développement des pratiques en évaluation des compétences.
> **Renforcer** ses compétences en pédagogie.
> **Analyser** ses pratiques en idendifiant des questions relatives à l'encadrement des étudiants.
> **Favoriser** une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la reflexivité.

Programme

Objectif n°1 : initier une dynamique favorable à l'apprentissage et s'approprier les référentiels métiers et les logiques de la formation.

Objectif n°2 : identifier le rôle, les missions et les fonctions de tuteur.

Objectif n°3 : développer ses compétences en pédagogie.

Objectif n°4 : acquérir les notions essentielles de l'analyse des pratiques professionnelles.

Objectif n°5 : favoriser une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité.

Objectif n°6 : évaluer les compétences.

Objectif n°7 : accompagner des étudiants en difficultés.

Objectif n°8 : évaluer sa pratique professionnelle en tant que tuteur.

Objectif n°9 : évaluer la formation.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.25

Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences

Public
Tout professionnel de santé exerçant au sein d'un service d'accueil des urgences (SAU)

Organisé par
Practis formation

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
11/03/2025

Contexte

Dans les établissements de santé, la prévention des comportements agressifs, la gestion des épisodes de violence et le développement des stratégies individuelles et collectives pour y faire face sont devenues des priorités.
Il est capital d'être en mesure de détecter, prévenir, gérer au mieux les situations de violences, maîtriser les procédures d'alerte et les moyens de protection, développer des habiletés et des modes d'intervention pour assurer sa propre sécurité et celle des autres.

Objectifs

> **Comprendre et analyser** les mécanismes et facteurs d'agressivité, de violence des patients aux urgences.
> **Savoir identifier** les situations d'agressivité et de conflits auxquelles peuvent être confrontés les professionnels de santé aux urgences.
> **Acquérir** des techniques de communication pour prévenir et désamorcer les situations conflictuelles.
> **Prévenir et gérer** le stress des soignants aux urgences provoqué par la violence.

Programme

JOUR 1

Compréhension et prévention des situations conflictuelles

> Clarifier les différents concepts en lien avec l'agressivité et la violence.
> Analyser le contexte des situations vécues au SAU selon les différents points de vue : patients, entourage, personnel.
> Identifier et analyser les différents types de violence aux urgences et leurs mécanismes d'apparition.
> Repérer dans son service les domaines d'amélioration en lien avec le déclenchement des situations difficiles : information et communication, comportement, organisation de la prise en charge, des lieux, etc.
> Identifier son propre mode de communication interpersonnel prévalent et ses conséquences sur autrui.

JOUR 2

Gérer les phases les plus aiguës

> Savoir désamorcer une situation qui dégénère par un discours et un comportement adaptés.
> Identifier les conduites à tenir face à la menace physique.
> Savoir se comporter avec lucidité face à une personne prête à passer à l'acte.
> Identifier les moyens collectifs de prévention et de gestion des situations difficiles (selon les personnels concernés).
> Disposer de quelques outils simples pour gérer son stress et prévenir l'épuisement professionnel.

JOUR 3

Faire face à l'agression physique

> Analyser le contexte de l'agression.
> Se préparer : évaluation des risques, préparation mentale, les étapes à suivre, etc.
> S'entraîner aux postures de protection, aux gestes simples de défense et efficaces.
> Contenir une personne violente : les différentes étapes de la consultation du dossier du patient à l'intervention physique des soignants ; protocole de mise en chambre d'isolement, etc.
> Définir des axes de progrès et évaluer la formation.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.26 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

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
30/08/24

Contexte

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, entraînement sur des situations vécues, apports théoriques, remise d'une documentation.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.27

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

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
30/08/24

Contexte

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 personnes 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 vidéos, mise en situation sous la forme de jeux de rôle, brainstorming, questionnement collectif, étude de cas, etc.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 4.28 Mobiliser l'humour en situation professionnelle

Public
Tout public

Organisé par
À déterminer

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
2025

Contexte

Une complexification des soins et des prises en charge rend l'échange entre soignants et soignés, et au sein de l'équipe soignante elle-même, parfois complexe.
Être « patient » à l'hôpital reste une situation difficile étant donné l'inquiétude de la maladie ou du diagnostic. Aussi, une prise en considération de l'individu et une communication adaptée peut faciliter la prise en charge du patient.
L'ensemble de ces phénomènes sont un enjeu de bien-être pour le patient et le soignant dans la qualité des échanges et la relation de confiance indispensables à sa prise en charge.
Au regard de ces éléments, il apparaît nécessaire d'améliorer la qualité de la relation soignant/soigné. Instaurer une distanciation dans le contexte difficile de la maladie et utiliser l'humour dans la pratique de soin peut être une des clés.

Objectifs

> **Intégrer** l'humour dans la relation de soin.
> **Définir** le concept de l'humour.
> **Repérer** la place de l'humour dans la relation de soin.
> **Appréhender** les différentes formes d'humour et leurs effets.
> **Mobiliser** l'humour selon les situations professionnelles rencontrées.

Programme

À déterminer, marché en cours d'achat

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.29

La communication non verbale dans la relation patient / soignant

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

Organisé par
ELIDE FORMATION

Durée
3 jours (2+1)

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
25/04/2025

Renseignements complémentaires
Ce marché est un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme FORMAVENIR PERFRORMANCES

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Contexte

La communication, outil privilégié pour entrer en relation avec l'autre, est souvent altérée dans la relation de soins. Que cela soit dû aux pathologies du patient, à des déficits acquis ou liés à l'âge, à des accidents de la vie, des troubles cognitifs, des patients en fin de vie, la liste est longue. Le législateur demande aux soignants de s'assurer de l'adhésion aux soins de ces patients, du respect de leur volonté, de leur dignité.
Comment le soignant peut-il s'appuyer sur la communication non verbale quand le langage verbal n'est plus fiable ? Comment faire la différence entre les interprétations du soignant, ces projections et une analyse fine du comportement non verbal du malade ? Quels outils sont mis à la disposition des soignants pour pallier ces déficits ? Quelles en sont les limites ?
Comment faire des familles des alliés ?
Les nouvelles technologies peuvent-elles nous apporter des aides ?

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

Prise en charge des patients non communicants :
ressources, difficultés, représentations des soignants
> Les représentations des soignants :
> Que veut dire : « Ne pas pouvoir communiquer ? »
> Implications dans la prise en charge
> Pathologies – Situations types des patients non-communicants
> Schéma-logique de la communication
> Le langage verbal, para-verbal, non verbal
> Difficultés – obstacles – freins – risques potentiels dans la prise en charge
> Stratégies d'adaptation – ressources

JOUR 2

Construire une alliance thérapeutique par la qualité et l'authenticité de la relation soignant / patient
> Construire une relation de confiance pour bien communiquer, en s'appuyant sur les postures de la relation d'aide
> S'approprier des outils pour communiquer avec les patients mal ou non communicants
> S'appuyer sur l'équipe pluridisciplinaire, la famille et les proches
> Savoir repérer émotions et besoins pour prévenir frustration, agressivité, repli, refus…
> Détecter et évaluer la douleur du patient mal ou non communicant

JOUR 3

Développer sa créativité pour mieux communiquer avec le patient non communicant
> Posture du soignant :
* Projections, jugements
* Centrage, créativité
> Législation sur les droits des patients
> Le travail en réseau
> Outils de la Communication Alternative et Améliorée : tablettes, pictogrammes, nouvelles technologies…

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels - diaporama
Études de cas cliniques, partages de pratiques
Exercices de simulation
Exercices pratiques et jeux pédagogiques
Présentation des nouvelles technologies
Tests de positionnement

Formation ouverte au personnel médical

AFR 4.30

Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine

Public
IDE, sages-femmes, manipulateurs radio, médecins, aide-soignants, AMP (tous professionnels inscrits dans ce type de prise en charge)

Organisé par
Formavenir performances

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
04/01/2025

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place à la demande des établissements.

Contexte

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'ANAP.
La mise en place de la 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 préconsultation, consultation et postconsultation.

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, financements 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.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 4.31

Précarité et rupture des parcours de soins

Public
Tout personnel médical, paramédical, social

Organisé par
Grieps

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
12/05/2024

Contexte

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

Objectifs

> **Définir** la précarité dans toutes les formes qu'elle peut prendre, et l'autoexclusion.
> **Repérer** les signes de la précarité.
> **Caractériser** les effets de la précarité sur la santé et la santé mentale.
> **Mettre en œuvre** l'alliance thérapeutique.
> **Identifier** les dispositifs et les structures adaptés à la prise en charge des personnes en situation de précarité et/ou de migration au niveau territorial et 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 coordonné, de quoi s'agit-il ?
> Appréhender ce que sont les parcours.
> Identifier les freins à la constitution des parcours.
> Cerner les différents modalités de travail dans le cadre d'un parcours de soin.

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 demarches 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 soin.

TRAVAIL INTERSESSION
> Décrire une situation de soin, de l'accueil au suivi en individuel.
> Analyser la situation selon la matrice force/faiblesse/opportunité/menace.

JOUR 3

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

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 4.32 Prévention et vaccination

M1 : un enjeu majeur de prévention en santé publique

Public
Professionnels de santé

Organisé par
Formavenir performances

Durée
7 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
06/02/2024

Contexte

La vaccination fait partie intégrante de la Stratégie nationale de santé 2018-2022 (SNS) dont un des éléments est « renforcer la protection vaccinale de la population ».
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.

Objectifs

> **Identifier** la vaccination comme élément majeur en santé publique.
> **Expliquer** le principe de protection par l'immunisation et l'immunité de groupe.
> **Utiliser** les sources d'informations officielles et validées par les autorités sanitaires dont le calendrier des vaccinations.
> **Identifier** le rapport bénéfice/risque de la vaccination.
> **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.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 4.33

Prévention et vaccination
M2 : les fondamentaux de la vaccination

Public
Professionnels de santé médicaux et paramédicaux

Organisé par
Formavenir performances

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
06/02/2024

Contexte
La vaccination fait partie intégrante de la Stratégie nationale de santé 2018-2022 (SNS) dont un des éléments est « renforcer la protection vaccinale de la population ». Le professionnel de santé est un acteur majeur dans la promotion de la vaccination, aussi bien auprès des usagers, qu'au sein de son service et de son réseau professionnel.

Objectifs
> **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 des vaccinations.
> **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.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.34 Prévention des erreurs médicamenteuses

Public
Personnels soignants : cadres de santé, IDE, préparateurs en pharmacie hospitalière

Organisé par
Formavenir performances

Durée
21 heures

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
16/02/2024

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Contexte

La qualité de la prise en charge médicamenteuse est une composante incontournable de la gestion globale des risques au sein d'un établissement de santé.
Dès lors, le management de la qualité de la prise en charge médicamenteuse, constitue un processus sur lequel doit être apportée une attention particulière, et une connaissance exhaustive de l'ensemble du processus doit être partagée par tous les professionnels concernés.
Dans le cadre d'une véritable volonté de maîtrise des vigilances, la prévention de l'iatrogénie médicamenteuse est une priorité de santé publique. Le succès du dispositif et l'atteinte de l'objectif de sécurisation de la prise en charge médicamenteuse suppose par conséquent une responsabilisation de chaque intervenant.

Objectifs

> **Appréhender** la prévention de l'iatrogénie médicamenteuse en milieu hospitalier.
> **Sensibiliser** les participants aux risques liés aux erreurs médicamenteuses évitables, afin de mieux les appréhender et les prévenir dans leur pratique.
> **Établir** le suivi et la gestion de la sécurité et des risques liés aux circuits et aux médicaments.

Programme

JOUR 1

Cadre juridique et référentiel de bonnes pratiques

> Définitions.
> Les enjeux liés au circuit du médicament et aux erreurs médicamenteuses.
> Sécuriser le circuit du médicament.
> Le programme de lutte contre l'iatrogénie médicamenteuse, démarche institutionnelle des établissements de santé.
> Zoom sur le décret de compétences infirmier et l'articulation avec les autres acteurs en lien avec le circuit du médicament.

JOUR 2

Connaître et promouvoir les bonnes pratiques

> La dispensation des médicaments ; impacts et difficultés.
> L'administration.
> Traçabilité de la délivrance, tenue du dossier médical : règles à observer.
> Bon usage du médicament.
> Interface ville-hôpital : l'entrée et la sortie du patient.

Analyser ses propres pratiques professionnelles

> Travail en atelier avec l'outil Iatromed : séquences de simulation en immersion.
> Travail en atelier : établissement d'une cartographie des risques liés à la prise en charge médicamenteuse avec l'outil Archimed.
> Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action.

Appréhender les méthodes de prévention du risque iatrogene

> Méthodes d'EPP et méthodes ALARM : RMM, CREX, REMED©, ORION©.
> Présentation d'une analyse de cas afin de traiter de l'information d'aide à l'administration.
> Préparation de la troisième journée : élaboration avec chaque participant d'un travail à conduire dans son établissement (seul ou de façon collective) correspondant à une action d'amélioration de la prise en charge médicamenteuse.

JOUR 3

Mettre en œuvre les acquis et restituer ses propres travaux

> Les fondamentaux de l'éducation thérapeutique pour prévenir les risques liés aux médicaments.
> Se projeter dans l'avenir.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.35 Mission zéro risque [serious game]

Public
IDE

Organisé par
L'établissement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Durée
1 heure

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Renseignements complementaires
Disponible gratuitement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Contexte

Cette action se réalise en e-learning (formation en ligne). Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans la mise à disposition de la plateforme LMS de l'Anfh auprès de ses agents. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.
Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de votre délégation territoriale qui saura vous guider dans l'appropriation de ce nouvel outil de formation.

Objectifs

Le champ des risques à l'hôpital est vaste, c'est pourquoi il est devenu indispensable que les établissements de santé appréhendent 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 soin.

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://www.youtube.com/watch?v=cpt1tv-TvTk

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.36

Prise en charge des enfants atteints de troubles du spectre autistique (TSA)

Public
Personnel en situation de prise en charge d'enfants atteints de Troubles du spectre autistique des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Organisé par
Tonic plus

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
25/08/2022

Contexte

Depuis les premières descriptions de « l'enfant avec autisme » de Léo Kanner en 1943, la perception des TSA a considérablement évolué. Ils sont désormais compris et considérés comme un « handicap social » recouvrant une réalité large, très hétérogène en intensité et en particularités. Ils s'associent fréquemment à d'autres problématiques touchant le développement, les apprentissages, le langage, le comportement, la relation à l'environnement, les interactions avec autrui et la santé. Il convient donc, dans une démarche intégrative, de s'approprier un modèle de compréhension bio-psycho-social, reconnu par l'OMS, permettant de mieux comprendre, par l'analyse des facteurs bio-médicaux et environnementaux, la survenue des « comportements problèmes », et de mettre en place des méthodes préventives efficaces, développementales et cognitivo-comportementales, et un environnement compatible aux TSA.

Objectifs

> **Connaître** les étapes du développement normal de la communication, de la socialisation, de la construction de l'identité pour repérer les anomalies, diagnostiquer et intervenir aussi précocement que possible.
> **Renforcer** la démarche d'évaluation en disposant de repères pour mieux observer, comprendre et identifier.
> **Identifier** plus finement les points de repères diagnostiques et cliniques. S'assurer des bonnes connaissances et utilisations des outils de dépistage et savoir les utiliser pour mieux donner sens aux troubles afin de pouvoir développer un projet adapté aux besoins.
> **Comparer** les différents modes de prise en charge à partir des évaluations réalisées.
> **Favoriser** le travail en équipe et la pluridisciplinarité : comprendre l'intérêt d'un travail en pluridisciplinarité, d'un partenariat entre les différents lieux de vie des usagers. Accompagner et soutenir activement les familles.

Programme

JOUR 1

> Présentation du 4e Plan autisme 2018-2022 et de ses grands axes, des recommandations HAS et ANAESM.
> Un point indispensable sur les bases psycho-pathologiques et les classifications diagnostiques de l'autisme.
> Discussion sur la situation épidémiologique en France.
> Travaux en sous-groupes pour une meilleure compréhension du syndrome autistique à partir des observations ou outils d'évaluation utilisés par les participants.
> Discussion collective autour des situations rencontrées intégrant la spécificité culturelle à l'échelon local.

JOUR 2

> Comprendre le rôle essentiel d'une démarche évaluative, comme point de départ à toute démarche thérapeutique ou éducative.
> Inventaire des différentes évaluations spécialisées et pluridisciplinaires dans les troubles du spectre autistique.
> Mise en perspective avec les pratiques de terrain et les recommandations, l'intérêt d'une formation continue des professionnels et de leur encadrement.
> La diversité des approches thérapeutiques qu'il y a lieu de connaître et les modalités de prise en charge.
> L'enjeu de la scolarisation en milieu ordinaire en accord avec la loi de 2005 (3e Engagement du plan autisme 2018-2022).
> Après la scolarisation : insertion sociale, autonomie, travail.

JOUR 3

> Réflexions sur l'exercice de la synthèse pluridisciplinaire et l'élaboration des projets personnalisés d'intervention.
> Le travail avec les familles, un partenariat indispensable : la nécessaire valorisation des familles et le travail sur le lien.
> La nécessité d'ouverture théorico-clinique, la complémentarité des approches et la sortie des clivages idéologiques.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 4.37

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

Public
Directions et professions médicales et paramédicales

Organisé par
SPH conseil

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
25/12/2022

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

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

> La santé connectée et la télémédecine.
> Les différents actes réglementaires et leurs champs d'applications.
> Les programmes et applications en place en Europe et en Amérique du Nord.
> Les principales stratégies industrielles.
> État des lieux des outils.

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

> Les différentes lois régissant la e-santé et la télémédecine.
> Les conditions de mise en œuvre.
> Les préconisations du Conseil national de l'ordre des médecins.
> Les droits du patient.
> Les responsabilités juridique.
> Les données de santé du patient, cadre juridique et réglementaire.
> La communication des informations au patient sur ses données de santé.

JOUR 2

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

> Le levier de la santé connectée et de la télémédecine pour faire de l'offre hospitalière un parcours de soins gradués au sein d'un territoire.
> Les objectifs ciblés et les impacts attendus dans les secteurs hospitaliers et ambulatoires.
> La redéfinition de l'organisation des soins avec l'e-santé.
> Les rôles des différents acteurs de santé dans la mise en place d'une démarche de e-santé et l'utilisation des objets connectés : médecins/infirmier(e)s

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

> L'observance thérapeutique et l'e-santé.
> La réponse aux attentes du patient.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 4.38

Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans

Public
Tout professionnel du secteur sanitaire, social et médico-social

Organisé par
TLC

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
11/02/2023

Contexte

On estime que les troubles du neuro-développement concernent près de 5 % des enfants pour la seule tranche d'âge 0-6 ans. La Haute autorité de santé et l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux, ont souligné que les interventions personnalisées, globales et coordonnées, sont d'autant plus efficaces qu'elles sont mises en œuvre précocement. Le repérage précoce des enfants présentant des troubles du neuro-développement (TND) constitue une priorité de la nouvelle stratégie nationale 2018-2022 pour l'autisme au sein des troubles du neuro-développement. Le repérage précoce de ces troubles doit permettre d'engager un parcours sécurisé et fluide visant à établir un diagnostic fonctionnel et étiologique, de chacun des troubles.
La sensibilisation des professionnels relevant de la Fonction publique hospitalière doit permettre la mise en œuvre d'interventions coordonnées modifiant favorablement le devenir de ces enfants et facilitant leurs parcours de vie.

Objectifs

> **Définir** les étapes du développement de l'enfant de 0 à 6 ans.
> **Décrire** les troubles majeurs du neuro-développement.
> **Identifier** les facteurs de risques ainsi que les signes d'alerte d'un TND.
> **Mesurer** les enjeux du repérage précoce et des interventions à mettre en œuvre.
> **Accompagner** les parents avant et/ou après le diagnostic.
> **Ajuster** son propre comportement en fonction de l'enfant.
> **Identifier** les différents acteurs à chaque étape du repérage au diagnostic.

Programme

JOUR 1

> Les différentes sphères du développement classique de l'enfant : développement cérébral ; fonctions cognitives ; motricité globale et fine ; compréhension de l'oral et langage ; socialisation et développement affectif.
> Évaluation du développement : tests, questionnaires parentaux, etc.
> DSM5 : apports de cet outil diagnostic.

JOUR 2

> Les facteurs de risques des TND : génétiques, biologiques, environnementaux, médicamenteux.
> Focus sur les « rumeurs de risques » et explications des « signes d'alerte » des TND.
> Test, outils face aux TND pour confirmer et orienter vers un diagnostic précis.
> Construction d'un référentiel des signes d'alerte des TND.

INTERSESSION

Exploitation du référentiel des signes d'alerte.

JOUR 3

> Retour sur l'utilisation du référentiel et ajustement de l'outil si besoin.
> Présentation des interventions réalisées auprès des tout-petits, après le repérage ou le diagnostic précoce : mise en avant des recommandations de bonnes pratiques et des outils conseillés pour accompagner les enfants.
> Cibler dans son environnement géographique, des associations, réseaux de santé, professionnels libéraux et autres partenaires avec lesquels une collaboration présenterait un intérêt pour le suivi de l'enfant.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 4.39

Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle

Public
Professionnels du médical, paramédical et social

Organisé par
Association interdisciplinaire post-niversitaire de sexologie (AIUS)

Durée
Trois journées de 7 heures (en deux sessions)

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
30/12/2024

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

Contexte

La formation a comme principal objectif de répondre à l'action n°2 de la Stratégie nationale de santé sexuelle : « former les professionnels de santé à la santé sexuelle et reproductive dans une approche interdisciplinaire ».
Elle vise à développer les connaissances et compétences en santé sexuelle et ses différentes dimensions.
En fonction de ses compétences et de son environnement, chaque professionnel pourra répondre, informer, repérer et si besoin, orienter les personnes en demande ou malades.

Objectifs

> **Définir** les concepts de santé sexuelle et reproductive et de droits humains.
> **Utiliser** les sources d'informations officielles et validées sur les aspects réglementaires et scientifiques.
> **Délivrer** des informations actualisées pour la mise en place et l'appropriation d'une stratégie de prévention globale en santé sexuelle.
> **Identifier** les caractéristiques et les besoins des populations les plus exposées ainsi que les freins et les leviers d'action.
> **Identifier** les violences sexuelles et plus particulièrement la question du repérage des mineurs en situation de prostitution.
> **Adopter** une attitude éthique de bientraitance et de bienveillance pour éviter les inégalités de soins, les stigmatisations et les discriminations.
> **Accompagner** le patient à renforcer son autonomie et sa capacité à agir sur sa santé sexuelle.
> **Repérer** les personnes et structures ressources internes et externes.
> **Analyser** sa pratique professionnelle.

Programme

JOUR 1

> Définitions : santé sexuelle et reproductive, sexualité humaine, vie sexuelle et intime, sexologie, médecine sexuelle. Présentation des textes de référence.
> De la prévention à la promotion de la santé.
> Les indicateurs, déterminants, et objectifs spécifiques en santé sexuelle.
> Bases fondamentales de la santé sexuelle : notions clés de sexualité humaine (approche intégrative biopsychosociale).
> Principales problématiques sexuelles.
> Approche populationnelle (publics vulnérables et enjeux particuliers).

JOUR 2

> Comment parler de sexualité en établissement de soins ?
> Comment parler de sexualité à trois, c'est-à-dire avec un interprète professionnel dans la situation de personnes peu ou pas francophones ?
> Plainte, symptôme, demande, diagnostic : contextualiser, comprendre la plainte, la demande et la souffrance de la personne.
> Comment parler du développement sexuel aux enfants et aux adolescents ?
> Comment intervenir ?

JOUR 3

> Retour d'expérience sur les pratiques, accompagnement de projets et analyse des pratiques professionnelles autour de situations pratiques et de difficultés rencontrées par les stagiaires.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 4.40 Travailler la nuit

Public
Personnels soignants exerçant leur activité de nuit

Organisé par
Antidote expertise

Durée
14 heures

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
30/07/2022

Contexte

Le travail de nuit représente une des particularités de l'univers hospitalier. La prestation de soin exigeant la continuité, le personnel de nuit, autrefois appelé « veilleur de nuit », contribue à la prise en charge du patient ou du résident qu'elle soit technique, relationnelle ou éducative.
Le travail de nuit se distingue de celui de jour en termes d'ambiance, de temps et d'espace. De plus, le travail de nuit a de multiples conséquences sur la santé, et peut engendrer des troubles psychiques importants.
L'isolement est omniprésent et les personnels doivent faire face à des urgences de plus en plus difficiles.

Objectifs

> **Identifier** les spécificités du travail de nuit et cerner les exigences de ce travail.
> **Cerner** l'impact possible du travail de nuit sur la santé, la vie sociale et professionnelle : trouver son rythme pour préserver son « capital santé », sa motivation et son efficacité au travail.
> **Identifier** le vécu psychologique et émotionnel des professionnels de nuit, cerner les modes de réactions possibles et développer la confiance en soi.
> **Cerner** la place singulière des professionnels de nuit dans l'accompagnement des usagers et développer des comportements responsables et autonomes respectueux des droits et besoins des usagers.
> **Participer** à la qualité et à la continuité de l'accompagnement des usagers par un travail d'équipe cohérent la nuit et une bonne coordination avec les équipes de jour.
> **Développer** ses aptitudes à la relation d'aide pour accompagner avec bientraitance.

Programme

JOUR 1

Les spécificités du travail de nuit, vécu et représentations des professionnels

> Le travail de nuit et la préservation de son « capital santé ».
> Trouver son rythme.
> Maintenir un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie familiale et sociale.

Les aspects psychologiques et émotionnels du travail de nuit.

> Les comportements des professionnels, les modes de réaction possibles.
> Affirmer ses compétences dans le respect de l'autre et développer la confiance en soi.

JOUR 2

> Le cadre juridique et éthique du travail de nuit.
> Bientraitance des usagers et travail de nuit.
> L'organisation du travail de nuit.
> La cohérence et la continuité de la prise en charge des usagers.
> La coordination et la communication avec les équipes de jour.
> La communication aux patients la nuit et les aptitudes aidantes.
> Savoir accompagner l'usager lors des situations complexes ou difficiles.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 4.41

Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes

Public
Tout personnel des établissements de la FPH

Organisé par
Formavenir performances

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
07/02/2023

Contexte

Les évènements traumatisants, quels qu'ils soient, peuvent avoir des impacts psychiques, physiques et émotionnels forts sur les victimes. Nous savons aujourd'hui que la prise en charge thérapeutique d'un trouble de stress post-traumatique (TSPT) constitué doit non seulement cibler les symptômes dont souffre le patient, mais également prendre en compte toutes les maladies associées en raison du fait qu'elles s'aggravent mutuellement et sont un facteur de mauvais pronostic.
Les professionnels de santé peuvent et doivent jouer un rôle important dans la détection, la prise en charge et l'orientation des victimes de traumatismes. De leur côté, les professionnels de santé lorsqu'ils ont connaissance des situations vécues traumatisantes et ont à les gérer, se sentent souvent en difficulté pour la prise en charge, ne sachant comment faire et vers qui adresser les patients.
Il est donc nécessaire de donner accès à des connaissances théoriques sur les psychotraumatismes, leur prévalence, son processus, leurs impacts, des éléments pratiques et des outils pour savoir dépister, évaluer, prendre en charge.

Objectifs

> **Appréhender** la réalité des violences et de leurs conséquences (sanitaires, juridiques, sociales).
> **Définir** les fondamentaux sur la victimologie et le psychotraumatisme.
> **Dépister** les troubles psychotraumatiques pour pouvoir identifier les victimes.
> **Évaluer** le psychotraumatisme et les comorbidités psychiatriques et somatiques.
> **Évaluer** les besoins des victimes.
> **Adapter** sa posture professionnelle à l'accueil des victimes et de leurs proches.
> **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.
> **Repérer** les structures de soutien aux professionnels accompagnant les victimes.

Programme

JOUR 1

> Les risques psychologiques, somatiques, comportementaux, socio-économiques et juridiques de la violence.
> Les risques d'une réponse médicale et soignante non adéquate.
> Le psychotraumatisme : les bases, la psychopathologie, les 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.
> Le cas du traumatisme vicariant.

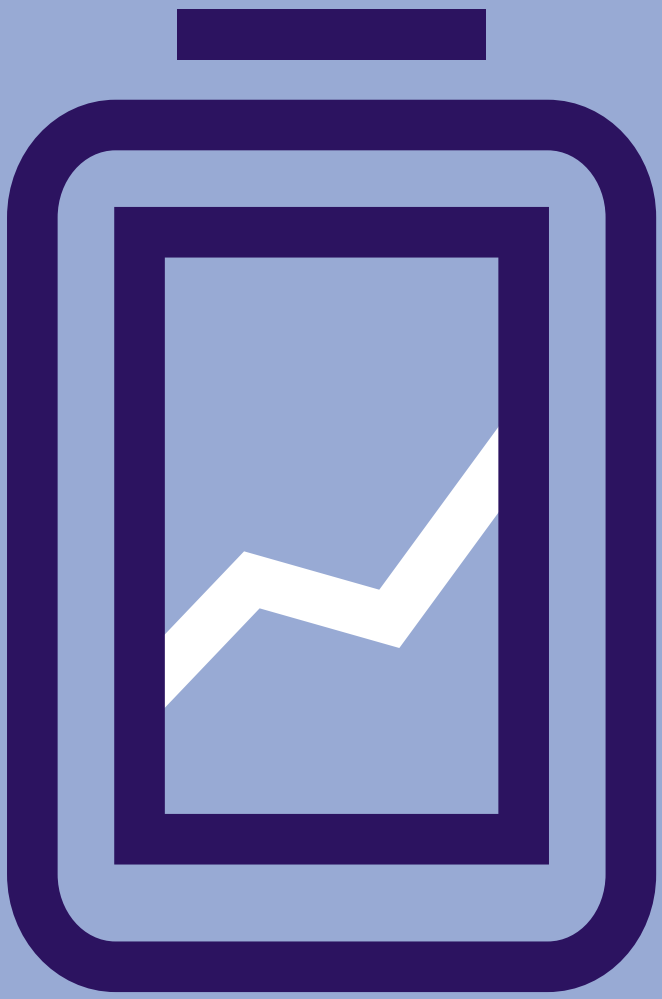
JOUR 2

> Quelles difficultés pour les victimes ?
> Les attitudes favorisant l'alliance thérapeutique.
> Les techniques de communication et de posture pour prendre en charge.
> La prise en charge : les soins immédiats/les soins post-immédiats.
> Le concept de résilience.
> L'identification des acteurs et de leurs rôles.
> Les aspects médico-légaux.
> Les structures adaptées aux victimes.
> Focus sur le traumatisme des soignants.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

L'Anfh, l'OPCA de la Fonction publique hospitalière.



Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Ses missions : collecte, mutualisation & gestion de fonds – information & conseil – développement de la formation

WWW.ANFH.FR

5. Droit, éthique et gestion des risques

Formation ouverte au personnel médical

AFR 5.01

Les nouveautés de la certification HAS V2020

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

Organisé par
CNEH

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Durée
7 heures

Validité du marché
30/08/2024

Contexte

La certification des établissements de santé permet d'évaluer la capacité des établissements à s'engager dans une démarche d'amélioration continue de la prise en charge des patients reposant notamment sur l'identification et la maîtrise de ses risques.
Ce parcours d'évaluation en continu est ponctué d'étapes essentielles : l'entrée dans la procédure, le compte qualité, la visite de certification, le rapport de certification et le suivi sont précisés dans la version V2020 de la Haute autorité de santé (HAS).
Cette 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.
Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé du CNEH.

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.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 5.01

Les nouveautés de la certification HAS V2020

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

Organisé par
LBDA

Financement
Fonds mutualisés Anfh ou sur le plan DPC de l'établissement pour le personnel médical

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Durée
7 heures

Validité du marché
30/08/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de LBDA.

La certification des établissements de santé permet d'évaluer la capacité des établissements à s'engager dans une démarche d'amélioration continue de la prise en charge des patients reposant notamment sur l'identification et la maîtrise de ses risques.
Ce parcours d'évaluation en continu est ponctué d'étapes essentielles : l'entrée dans la procédure, le compte qualité, la visite de certification, le rapport de certification et le suivi sont précisés dans la version V2020 de la Haute autorité de santé (HAS).
Cette 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

> **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 utiliser, quand et pourquoi ?
> Les modalités de réalisation.
> Comment définir un plan d'action et un plan de communication autour de cette démarche.

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 et 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.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 5.02

Le compte qualité dans la certification HAS V2020

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

Organisé par
CNEH

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Durée
30/08/2024

Validité du marché
2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé du CNEH.

La certification des établissements de santé permet d'évaluer la capacité des établissements à s'engager dans une démarche d'amélioration continue de la prise en charge des patients reposant notamment sur l'identification et la maîtrise de ses risques.
Ce parcours d'évaluation en continu est ponctué d'étapes essentielles : l'entrée dans la procédure, le compte qualité, la visite de certification, le rapport de certification et le suivi sont précisés dans la version V2020 de la Haute autorité de santé (HAS).
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 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 pré-analytiques, 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.

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.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 5.02

Le compte qualité dans la certification HAS V2020

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

Organisé par
LBDA

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Durée
14 heures

Validité du marché
30/08/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de LBDA.

La certification des établissements de santé permet d'évaluer la capacité des établissements à s'engager dans une démarche d'amélioration continue de la prise en charge des patients reposant notamment sur l'identification et la maîtrise de ses risques.
Ce parcours d'évaluation en continu est ponctué d'étapes essentielles : l'entrée dans la procédure, le compte qualité, la visite de certification, le rapport de certification et le suivi sont précisés dans la version V2020 de la Haute autorité de santé (HAS).

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, etc.
> 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'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.

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 pilote et comment ?
> Comment communiquer ?
> Quels suivis, investissements et retours attendus du déploiement de l'outil ?

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 5.03

Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020

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

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Durée
14 heures

Validité du marché
30/08/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé du CNEH.

La certification des établissements de santé permet d'évaluer la capacité des établissements à s'engager dans une démarche d'amélioration continue de la prise en charge des patients reposant notamment sur l'identification et la maîtrise de ses risques.
Ce parcours d'évaluation en continu est ponctué d'étapes essentielles : l'entrée dans la procédure, le compte qualité, la visite de certification, le rapport de certification et le suivi sont précisés dans la version V2020 de la Haute autorité de santé (HAS).
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 :
- un 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'actions pré-certification afin d'intégrer les méthodes des traceurs (patient et parcours traceurs, traceurs ciblés) auprès des équipes.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFR 5.03

Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020

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
LBDA

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Durée
14 heures

Validité du marché
30/08/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de LBDA.

La certification des établissements de santé permet d'évaluer la capacité des établissements à s'engager dans une démarche d'amélioration continue de la prise en charge des patients reposant notamment sur l'identification et la maîtrise de ses risques.
Ce parcours d'évaluation en continu est ponctué d'étapes essentielles : l'entrée dans la procédure, le compte qualité, la visite de certification, le rapport de certification et le suivi sont précisés dans la version V2020 de la Haute autorité de santé (HAS).

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 retro-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.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 5.04 Éthique et décision dans le soin

Public
Binôme soignant en pluridisciplinarité

Organisé par
Formavenir performances

Durée
21 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
30/07/2022

Contexte

Cette formation est basée sur une approche pratique de l'éthique. Elle propose un acquis immédiat et convivial d'ouverture sur le sens à donner au quotidien du professionnel.
Elle se veut coller aux préoccupations du terrain pour répondre de la meilleure façon aux difficultés éthiques que rencontrent les équipes dans leur pratique.
Entre contraintes institutionnelles, exigences juridiques et morales, les progrès de la médecine font émerger de nouvelles problématiques et l'instabilité des valeurs de notre société nous rend la tâche difficile. Savoir se positionner, réagir, argumenter et surtout exister dans les décisions d'équipe pour s'y reconnaître devient incontournable pour donner du sens à son travail.

Objectifs

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

Programme

> Qu'est-ce-que l'éthique ?
> Quelle démarche apporter ?
> Introduction à l'éthique.
> Les valeurs humaines en lien avec l'éthique, le soin et la décision.
> L'éthique professionnelle : une posture critique au service d'un autre vulnérable.
> Responsabilités professionnelles et éthique.
> Le secteur sanitaire, un contexte réglementaire fort et évolutif.
> L'éthique du vivant.
> Les questions de bioéthique dans l'environnement de la santé.
> Références juridiques.
> Autre recueil de données liées à la prise en charge.
> Modalités d'une réflexion pluridisciplinaire.
> La grille de J.F. Malherbe (1992) : l'analyse de cas.
> La démarche de Nicole Lery : (95-98).
> Grille de P. Verspieren (98).
> La grille de Monsieur PACIFIC.
> Contexte de certification.
> Éthique dans les pratiques soignantes.
> Exposé de la méthodologie des travaux en sous-groupes sur la démarche éthique.
> Les conflits éthiques rencontrés dans la pratique soignante.
> Quelques recommandations pour une éthique professionnelle.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 5.05

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
L'établissement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Durée
8 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Renseignements complementaires
Disponible gratuitement sur la plateforme LMS de l'Anfh

Contexte

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.

Cette action se réalise en e-learning (formation en ligne). Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans la mise à disposition de la plateforme LMS de l'Anfh auprès de ses agents. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.
Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de votre délégation territoriale qui saura vous guider dans l'appropriation de ce nouvel outil de formation.

Objectifs

> **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).
A 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 consultez la « bande annonce » de la formation via le lien suivant : https://www.youtube.com/watch?v=byHdInG7AYo

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Les Actions de formation coordonnées (AFC)

D'un coup d'œil

Sommaire des Actions de formation coordonnées

Axe 1 Stratégie et organisations 177

- FAE adjoint des cadres hospitaliers **178**

Axe 4 Prise en charge et qualité des soins, relation soignant-soigné 179

- Connaissance de la personne âgée **180**
- Comment optimiser la prise en charge de la personne âgée avec les familles **181**
- Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées . **182**
- Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes **183**
- Prise en charge des troubles de la déglutition chez la personne âgée **184**
- Soins et hygiène des pieds des personnes âgées..... **185**
- Gestion des troubles psychiques dans les établissements sociaux et médico-sociaux **186**
- Portage physiologique des nouveaux nés **187**
- Soins esthétiques médiateurs de la relation d'aide..... **188**
- Accompagnement de la fin de vie **189**

1. Stratégie et organisations

AFC 1.01

FAE adjoint des cadres hospitaliers

Public
Adjoints des cadres hospitaliers

Organisé par
Nove concept

Durée
22 jours de formation + 5 jours de stage

Financement
Plan établissement

Coût pédagogique
2200 € par agent pour un groupe de 10 agents

Validité du marché
01/01/2024

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.
Ce marché étant un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme de formation EMS et Convergences

Contexte

La formation adaptation à l'emploi a pour but de faciliter la prise de fonction des adjoints des cadres hospitaliers nouvellement nommés. Elle leur permet de consolider leurs connaissances générales et spécifiques sur leur cadre d'exercice en établissements de santé, social ou médico-social et de renforcer leur approche du management afin de mieux contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrivent leurs établissements.
Outre les contenus et les volumes horaires règlementaires de cette formation statutaire, ce dispositif prend également en compte les particularismes des fonctions exercées par les agents (champ de spécialités d'origine, type d'établissements, taille des équipes à encadrer, etc.) afin d'ajuster les apports pédagogiques.

Objectifs

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

Programme

Module 1

Cadre d'exercice des adjoints des cadres hospitaliers (5 jours)

> Missions de service public, organisation régionale de l'offre de soins, structures de coopération.
> Fonctionnement interne de de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux : statut juridique et règles de gouvernance de l'établissement FPH ; statut des personnels hospitaliers.
> Règles de financement des établissements de santé, notions de bases sur les achats hospitaliers et les marchés publics.

Module 2

Management de proximité, communication et outils de communication nécessaires à la fonction (12 jours)

> Fonction d'encadrement : se positionner.
> Santé et sécurité au travail, FPTLV, gestion et optimisation du temps de travail.
> Compétences managériales : animation d'équipe ; utilisation efficace des outils de la communication ; valorisation de la qualité du travail, gestion des conflits.
> Accompagnement aux changements.
> Importance de l'entretien et de la réunion dans les fonctions et les stratégies managériales ; transmission des savoirs ; conduite de projets en équipe.

Module 3

Connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions (10 jours, dont 5 jours de stage en immersion non géré par NOVE Concept)

> Procédures d'évaluation de la qualité et acteurs de la certification.
> Réglementation en matière d'écologie hospitalière : enjeux du développement durable en établissement de santé.
> Axes majeurs du projet d'établissement : pilotage médico-économique et indicateurs de gestion ; projet social et professionnel ; relations sociales et dialogue social ; politique de recrutement et GPMC.

Stage : identification des procédures de gestion.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

4. Prise en charge et qualité des soins – relation soignant-soigné

AFC 4.01 Connaissance de la personne âgée

Public
Personnels non qualifié en soin : métiers administratifs, métiers des filières techniques et logistiques, métiers de l'aide à la personne (ASH, assistant de vie sociale, maîtresse de maison, brancardier), métiers de l'entretien des espaces verts.

Organisé par
B. Orellana

Durée
14 heures

Financement
Plan établissement

Coût pédagogique
170 € par agent pour un groupe de 10 agents

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
12/07/2022

Contexte

Nous savons que le nombre de personnes âgées de plus de 85 ans a beaucoup augmenté.
Le maintien de l'autonomie de ces personnes est un enjeu majeur.
Les processus du vieillissement sont complexes car multifactoriels et une coordination des différents intervenants est nécessaire.

Objectifs

> **Connaître** les aspects du processus de vieillissement normal et pathologique pour mieux adapter sa pratique, son mode de relation et d'accompagnement, aux besoins, réactions et comportements de la personne âgée et de sa famille.
> **Permettre** à tout agent de la FPH de s'intégrer à l'équipe soignante en participant, dans la limite de son poste, à l'accompagnement des personnes âgées.

Programme

À partir d'une base théorique et d'exemples concrets, vidéos, simulations et exercices en groupes, seront abordés.

Perception du vieillissement et survenue des maladies. Troubles sensoriels
> Recommandations : vision, audition, toucher.
> Optimiser pour un accompagnement efficace.

Troubles de l'alimentation
> Risques, signes, adaptation des repas, observation du repas.

Maladies neurologiques
> Recommandations : épilepsie, sclérose latérale amyotrophique, maladie de parkinson, accident vasculaire cérébral, démence de type Alzheimer.

Maladies psychiatriques
> Recommandations : dépression, troubles anxieux, états d'agitation.

Questions éthiques liées au vieillissement
> Douleur, fin de vie, sexualité, liberté d'aller-venir.

Entraînement à la communication bienveillante
> Exercices.

Synthèse des dispositifs d'amélioration
> Signalétique, aménagements techniques, modes de communication.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFC 4.03

Comment optimiser la prise en charge de la personne âgée avec les familles

Public
Tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées et en contact avec les familles

Organisé par
Performance

Durée
14 heures

Financement
Plan établissement

Coût pédagogique
248 € par agent pour un groupe de 10 agents

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
04/10/2022

Renseignements complémentaires
Ce marché étant un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme de formation Grieps.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Contexte

Pour la personne âgée, les familles sont une véritable source de soutien, un point d'ancrage. Ils constituent le lien avec l'extérieur, et leur intégration au sein de l'établissement permettra la poursuite de la construction de son histoire. Pour certaines familles, participer est source de bien-être, de motivation ; ce qui ne l'est pas pour d'autres…
Chaque contexte est unique.
Cependant, devant l'augmentation des difficultés relationnelles avec ces familles, perçues comme de plus en plus revendicatrices, il est important de pouvoir améliorer les rapports humains et développer l'accompagnement et le soutien à ces aidants. L'impact sera bénéfique à deux niveaux : famille/personnel, mais aussi : famille/personne âgée.

Quelle est donc la nature de la relation qui doit s'établir entre les professionnels, les résidents et les familles pour réussir un véritable partenariat ?

Objectifs

> **Comprendre** la place des familles au sein de la prise en charge du résident.
> **Comprendre** le vécu, les comportements et les besoins des familles pour adapter la prise en charge.
> **Entretenir** une relation et une communication de qualité avec les familles.
> **Impliquer** les familles dans la construction du projet de soins et de vie et créer un partenariat qui sera valorisant pour la personne âgée.

Programme

Comprendre la place des familles au sein de la prise en charge du résident
> Qu'est ce qu'un aidant ?
> Qui sont ces aidants familiaux ?
> La famille est notre empreinte identitaire.
> Les aidants dans le cadre législatif (lois, chartes, guides de bonnes pratiques, etc.).

Comprendre le vécu, les comportements et les besoins des familles pour adapter la prise en charge
> Les raisons d'un vécu difficile.
> Une succession de sentiments.
> Les différents comportements des aidants/de la famille.
> L'incidence des évolutions du contexte institutionnel sur les attentes des aidants.
> Les besoins des familles et ceux découlant des besoins de son parent.

Entretenir une relation et une communication de qualité avec les familles
> La position des professionnels face aux interactions avec les familles.
> Les attitudes utiles au professionnel pour créer de l'alliance avec la famille.
> La maîtrise des émotions du professionnel face aux familles.
> La maîtrise d'outils de communication.
> L'adaptation de son comportement aux diverses personnalités difficiles.

Impliquer les familles dans la construction du projet de soins et de vie, et créer un partenariat qui sera valorisant pour la personne âgée
> Réguler les relations avec les familles.
> Propositions d'interventions auprès des familles.
> Un partenariat avec les familles défini.
> Comment mieux mettre en confiance les familles dès l'accueil ?
> Le partenariat dans la vie quotidienne.
> Le partenariat au niveau des échanges aidants/professionnels.
> Prendre en compte la satisfaction et les plaintes des aidants.

AFC 4.04

Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées

Public
Accompagnants éducatifs et sociaux, agents de la restauration, aide-soignants, aides médico-éducatifs, cuisiniers, diététicien, ergothérapeute, IADE, infirmiers, IDE, IBODE, kinésithérapeutes, phychomotriciens, pédicures podologues

Organisé par
Advitam

Durée
14 heures

Financement
Plan établissement

Coût pédagogique
350 € par agent pour un groupe de 10 agents

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
13/07/2022

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Contexte

Avec l'âge, les comportements alimentaires se modifient. Le vieillissement n'est pas seul en cause : interviennent aussi les trajectoires socioculturelles et les bouleversements de la vie quotidienne.
Pourtant, conserver de bonnes habitudes d'alimentation peut aider à maintenir le lien social et préserver l'identité et la santé. Les pouvoirs publics en ont pris la mesure et dotent les professionnels d'outils liés à cette thématique. Parce que l'alimentation ne peut se défaire des notions de plaisir, d'envie et de vie, son suivi est d'une importance toute particulière pour le public vieillissant des EHPAD. Prévenir, identifier et prendre en charge la dénutrition en EHPAD est donc tout l'enjeu de cette formation.

Objectifs

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

Programme

Connaître les aspects physiologiques et psychologiques de l'alimentation des personnes âgées.

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

Connaître les besoins nutritionnels des personnes âgées.

Rechercher les situations à risques de dénutrition en présence d'une personne âgée.

Identifier les situations à risques des troubles de la déglutition en présence d'une personne âgée.

Connaître les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée
> Les outils d'évaluation du statut nutritionnel.
> Les outils de diagnostic de la dénutrition.

Adapter l'alimentation aux besoins des personnes âgées.

Repérer les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée : notion « d'aliment plaisir » ambiance des repas, posture soignante lors de l'aide aux repas

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

AFC 4.05

Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes

Public
Cadres de santé, infirmiers, aide-soignants, aides médico-psychologiques, auxiliaires de vie sociale, services de gériatrie, unités de soins de longue durée (USLD), services de soins de suite et de réadaptation (SSR), services de santé mentale, unités de soins palliatifs, services accueillant des patients à risques : cardiologie, cancérologie, réanimation, etc.

Organisé par
IFSO

Durée
14 heures

Financement
Plan établissement

Coût pédagogique
250 € par agent pour un groupe de 10 agents

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
13/12/2022

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Contexte

Les affections bucco-dentaires, fréquemment considérées comme bénignes chez les personnes en bon état général, ont souvent un retentissement majeur sur la santé et la qualité de vie des personnes fragilisées ou dépendantes, telles que les personnes en situation de handicap, les personnes âgées dépendantes, les patients hospitalisés pendant une longue durée ou atteints de maladies chroniques (cardiopathies, immunodépression, diabète, etc.).
Les besoins en la matière sont importants non seulement en termes de soins mais également du point de vue de l'hygiène bucco-dentaire.

Objectifs

> **Comprendre** l'importance de l'hygiène bucco-dentaire.
> **Repérer** les symptômes révélant une problématique.
> **Repérer** les risques de détérioration de l'état général des personnes au regard des problèmes de santé bucco-dentaire.
> **S'approprier** des techniques en s'appuyant sur les recommandations de bonnes pratiques.
> **Prodiguer** des soins en tenant compte de l'autonomie de la personne et de son projet de soins.

Programme

JOUR 1

> Les pratiques en lien avec l'hygiène bucco-dentaire au sein des établissements représentés.
> L'environnement bucco-dentaire : repères anatomiques.
> Les soins d'hygiène bucco-dentaire : démarche et outils.

JOUR 2

> Les techniques et postures contribuant à l'hygiène et aux soins bucco-dentaires.
> Brossage des dents, soins de bouche, soins de prothèses : expérimentations.
> L'installation de la personne, la communication, l'information du résident/patient et des familles.

AFC 4.06

Prise en charge des troubles de la déglutition chez la personne âgée

Public
Soignants exerçant auprès de personnes âgées en EHPAD

Organisé par
Tonic plus

Durée
14 heures

Financement
Plan établissement

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Coût pédagogique
270 € par agent pour un groupe de 10 agents

Validité du marché
07/01/2024

Renseignements complémentaires
Ce marché étant un marché multi-attributaire, cette formation est également déployée par l'organisme de formation Cesiform.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Contexte

Les troubles de la déglutition sont fréquents chez la personne âgée et représentent une menace vitale lorsqu'ils entraînent des fausses routes, des pneumopathies d'inhalation, une dénutrition et une déshydratation. Dysphagie et dénutrition vont de pair et s'accompagnent d'une dégradation progressive des capacités de déplacement et des défenses immunitaires, ainsi que de la qualité de vie.
Le vieillissement de la déglutition est encore peu perceptible à 65 ans mais devient cliniquement important dès 80 ans et, surtout, lors de pathologies intercurrentes, de maladies neurodégénératives, de traitements oncologiques ou après des accidents. Les équipes ayant en charge ces personnes redoutent d'avoir à y faire face, notamment avec la crainte des fausses routes et des décès.

Des connaissances de base et des conseils pratiques au quotidien notamment sur l'alimentation, les textures et modalités, les aident grandement à comprendre et surtout à s'adapter et savoir réagir.

Objectifs

> **Renforcer** ses connaissances sur la déglutition et ses troubles, savoir repérer les dysfonctionnements pour mieux anticiper, prévenir et prendre en charge ces troubles dans l'aide aux personnes dépendantes.
> **S'assurer** d'avoir intégré dans sa pratique professionnelle l'importance de l'alimentation et de l'affect, faire le point sur les types de déglutition, savoir gérer et mieux prévenir le risque de « fausse route » pour améliorer la qualité de prise en charge globale et la qualité de vie au quotidien.

Programme

JOUR 1

> Rappel sur l'anatomie et la physiologie de la déglutition, en faisant le point sur les connaissances déjà acquises.
> L'importance de l'alimentation adaptée des patients atteints de troubles de la déglutition : savoir adapter les repas.
> Présentation vidéo du déroulement de la prise en charge de patients dysphagiques, réalisés par la formatrice soulignant le rôle du personnel pour gérer et mieux prévenir.
> Les recommandations et bonnes pratiques en cas de troubles de la déglutition.
> La reprise alimentaire et l'élargissement du régime pour préserver au mieux le plaisir pris au repas.
> Perspectives, lorsqu'au terme du bilan fonctionnel aucune prise alimentaire n'est possible.

Synthèse par le groupe et mise au point en préparation du jour 2.

JOUR 2

> Exemples illustrant les principales causes des troubles de la déglutition dont le vieillissement et leurs manifestations : le repérage des situations à risque, facteurs et traitements favorisant les fausses routes.
> Les conséquences dues aux troubles de la déglutition : sous forme d'études de cas, en incluant pour chacune d'elle la composante psychoaffective et relationnelle.
> Les objectifs de la prise en charge des troubles de la déglutition : prévenir et accompagner individuellement.
> L'importance du dépistage du patient dysphagique.
> Améliorer la qualité des soins et la prise en charge grâce à la mise en place d'un plan de soins guide.
> Travail en sous-groupes amenant une synthèse sur les conduites à tenir dans les différents types de fausses routes : savoir « développer une attitude professionnelle et raisonnée ».
> Quelques mots sur la formation des aidants et clôture.

AFC 4.07

Soins et hygiène des pieds des personnes âgées

Public
Métiers de l'aide à la personne (ASH, assistants de vie sociale, maîtresses de maison, brancardiers), métiers de l'assistance aux soins (AS, AMP/AES, auxiliaires de puériculture, ambulanciers), métiers de la rééducation (kinésithérapeute, ergothérapeute, psychomotricien, diététicien, pédicure podologue), métiers des soins infirmiers (infirmier, IBODE, IADE, puéricultrice), tout personnel de soin

Organisé par
IRFA évolution

Durée
14 heures

Financement
Plan établissement

Coût pédagogique
190 € par agent pour un groupe de 8 agents

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
01/10/2023

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Contexte

Les soins et hygiène des pieds sont essentiels pour les personnes âgées. En effet, outre la souffrance elle-même, le handicap généré par des douleurs aux pieds est très important et entrave l'autonomie, la mobilité et peut vite être un facteur si ce n'est déclenchant, aggravant d'un syndrome de glissement. Ces soins font partie, comme tout au cours de la vie, d'une prise en charge d'hygiène régulière. Les soins et l'hygiène des pieds s'inscrivent dans un contexte déontologique particulier du fait des professions spécifiques attachées à ces soins. Il n'est en aucun cas le propos de « faire à la place de » ou de former des personnes au-delà de leurs compétences… mais bien de s'inscrire d'une part dans le quotidien des personnes âgées lors de la toilette, des soins de confort et d'esthétique et d'autre part de former les personnes au dépistage précoce des situations à risque afin de faire intervenir les personnes habilitées. Nous inscrivons donc cette formation dans le cadre, d'une part, de la gestion des risques et d'autre part, dans le cadre des bonnes pratiques à finalité bientraitante dans les soins quotidiens.

Objectifs

> **Connaître** les principes élémentaires de l'hygiène du pied de la personne âgée.
> **Identifier** les personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques.
> **Pratiquer** des soins de pieds en toute sécurité en respectant les limites de son intervention par rapport au médecin ou aux professionnels diplômés (pédicures).
> **Conseiller** les personnes âgées sur l'hygiène des pieds.
> **Prendre en compte** la question du chaussage.
> **Savoir alerter** le médecin et les spécialistes si besoin.

Programme

Rappels d'anatomie physiologie
> Les pieds.
> La peau.
> Les ongles.

Vieillissement physiologique, diminution de l'autonomie
> Incidences sur l'état des pieds, de la peau et des ongles.
> Besoins d'hygiène spécifiques.

Les pathologies de la peau
> Cors.
> Durillons.
> Callosités.

Les anomalies architecturales
> Déformation des orteils.
> Problèmes d'appui (pied creux, plat, halux valgus, etc.).
> Les incidences sur les troubles trophiques du pied.

Les techniques de soins de la peau
> Le bain des pieds.
> Le traitement des callosités.
> Le massage : mobilisation du pied ; irrigation de la peau ; dimension relationnelle ; préparation, par la détente, aux soins de l'ongle.

Les techniques de soins des ongles (coupes d'ongle) Apprentissage des différentes techniques
> Affinement gestuel dans le soin de l'ongle et de la peau.
> Mise en place de protections (cors, œil de perdrix, etc.).
> Prise en compte de la douleur.
> Maîtrise de l'hygiène des instruments (gants, stérilisation, etc.).

Prévention des complications liées à des pathologies particulières
> Diabète.
> Insuffisance circulatoire.
> Artérites des membres inférieurs, etc.
> Précautions à prendre au niveau des pieds des personnes atteintes de ces pathologies.
> Dépistage des signes de complication.
> Transmission des informations au sujet des personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques.
> Complémentarité équipe soignante/pédicure/médecin.

AFC 4.08

Gestion des troubles psychiques dans les établissements sociaux et médico-sociaux

Public
Personnels soignants et éducatifs exerçant dans les structures handicap : AES, public éducatif (moniteurs éducateurs, éducateurs spécialisés, éducateurs techniques spécialisés) et de la protection de l'enfance (éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs, éducateurs de jeunes enfants) ; AMP et tout personnel accompagnant

Organisé par
INFOR santé

Financement
Plan établissement

Coût pédagogique
240 € par agent pour un groupe de 10 agents

Durée
14 heures

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
30/12/2023

Contexte

Les établissements sociaux et médico-sociaux, notamment les foyers de l'enfance, accueillent de plus en plus de personnes atteintes de troubles psychiques. Certains professionnels, notamment les soignants et personnels éducatifs, n'ont pas tous reçu de formation liée à l'identification et des connaissances générales liées à ces pathologies.

Objectifs

> **Comprendre** pourquoi le public change.
> **Appréhender** les situations dues aux problèmes psychiatriques.
> **Anticiper** le comportement et les gestes « délirants ».
> **Savoir réagir** face à ces comportements.
> **Permettre** au personnel des établissements sociaux et médico-sociaux, de mieux accompagner le public avec des troubles psychiques.

Programme

> Connaître et comprendre les troubles psychiques
> Explorer et clarifier ses représentations du handicap psychique et des troubles mentaux.
> Qu'est-ce qui est pathologique ?

> Comprendre les manifestations des troubles et en tenir compte dans l'accompagnement
> Respecter la personne et ses droits, penser éthique.
> Savoir observer les signes et les manifestations pour ajuster sa posture professionnelle.

> Savoir communiquer avec des usagers présentant des troubles psychiques
> Acquérir les fondamentaux de la communication avec des personnes atteintes de troubles psychiques.
> Gérer les relations y compris difficiles.
> Acquérir des techniques d'entretien.

> Se positionner en tant que professionnel : travailler en équipe et travailler en réseau.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

AFC 4.09

Portage physiologique des nouveaux nés

Public
Puéricultrices, sages-femmes, auxiliaires et aides-soigantes, pédiatres

Organisé par
TransPortage formation

Financement
Plan établissement ou plan DPC pour le personnel médical

Coût pédagogique
335 € par agent pour un groupe de 10 agents

Durée
21 heures

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
11/06/2023

Contexte

Sera renseigné ultérieurement.

Objectifs

> **Comprendre** et **transmettre** les principes du portage physiologique.
> **Comprendre** les bénéfices liés au portage pour le développement psychomoteur du bébé y compris en situations de prématurité ou de handicap moteur ou mental.
> **Connaître** les particularités des différents moyens de portage afin de conseiller leur choix et/ou leur utilisation suivant les besoins des familles.
> **Motiver** le choix de moyens de portage comme outil de travail adapté au contexte professionnel.
> **Connaître** et **transmettre** les consignes de sécurité relatives au portage des bébés, y compris en situation de prématurité ou de handicap, en tenant compte des contraintes thérapeutiques éventuelles.
> **Connaître** et **savoir expliquer** différents nouages en écharpe, ainsi que les postures.
> **Favoriser** l'autonomie et les compétences parentales des familles.

Programme

Introduction au portage physiologique et bases théoriques
> Contexte sociologique et culturel.
> Définitions et cadre du portage physiologique.
> Physiologie du nourrisson et évolution en fonction de son développement.
> Physiologie du porteur.
> Intérêts et bénéfices physiques et psychiques.
> Contre-indications éventuelles (pour le porté /pour le porteur).
> Positionnement et portage à bras.
> Principes de base et adaptations des soutiens mécaniques à apporter suivant la tonicité de l'enfant.
> Portage dynamique et dialogue tonique : accompagner et stimuler.
> Règles de sécurité et précautions.
> Extension et application à un outil simple : le hamac simple en écharpe tissée.

Pratique des différents moyens de portage
> Présentations et typologie des moyens de portage.
> Le portage en écharpe : nouages adaptés aux nouveaux-nés.
> Le portage comme outil d'aide à l'allaitement.
> Portage et prématuré.
> Introduction aux outils adaptés aux grands bébés.

Mise en place du projet de portage et d'accompagnement des parents
> Évaluation de la logistique nécessaire à la mise en place du projet.
> Le portage en tant qu'outil pour les professionnels.
> Transmission des compétences : techniques pédagogiques.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFC 4.10

Soins esthétiques médiateurs de la relation d'aide

Public
Infirmiers et aide-soignants pouvant animer des ateliers corporels ou esthétiques, de groupe ou individuel

Organisé par
INFIPP

Financement
Plan établissement

Coût pédagogique
440 € par agent pour un groupe de 10 agents

Durée
21 heures

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
01/10/2023

Contexte

La dimension esthétique est une composante essentielle de la représentation que l'on a de soi-même et de l'estime que l'on se porte.
La pathologie mentale, certaines difficultés liées au handicap, au vieillissement, entraînent chez les personnes des modifications profondes et douloureuses en ce qui concerne l'image de soi, l'image corporelle et l'estime de soi.
Cette vision de soi, par la perte de l'élan vital qu'elle génère, devient un frein au processus d'évolution. Il y a donc lieu de maintenir et/ou restaurer chez ces personnes la perception d'une image positive et gratifiante. Il s'agit d'une approche bio-psychosociale par un médiateur corporel tel que les soins esthétique.
Les soignants proposent des ateliers en lien avec le soin esthétique et l'estime de soi mais se trouvent parfois démunis dans la répercussion du vécu du patient dans sa dimension émotionnelle par un manque de connaissance.
Il est nécessaire de donner du sens aux soins en reliant le soin esthétique aux soins thérapeutiques, et d'augmenter les compétences professionnelles.

Objectifs

> **Aider** le patient à restaurer ou à améliorer son image de soi par le biais des soins esthétiques dans la relation d'aide à visée thérapeutique.
> **Repositionner** le patient en tant qu'individu en maintenant et/ou restaurant ses habilités sociales.
> **Amener** le patient à se regarder et se voir avec bienveillance, à « prendre soin de soi ».
> **Acquérir** des connaissances sur le rôle des soins esthétiques dans le cadre d'une relation d'aide.
> **Avoir** une posture professionnelle valorisant l'image de l'autre.
> **Découvrir, pratiquer** des techniques de soins esthétiques.
> **Savoir animer** un atelier « image de soi et soins esthétiques » dans le cadre d'une relation d'aide.

Programme

Fondements théoriques pour un « atelier soins esthétiques »
> Consensus autour des notions « schéma corporel », « image de soi », « estime de soi » : en quoi les soins esthétiques sollicitent et stimulent ces notions ?
> Les différentes étapes de construction de l'image de soi, l'importance du regard de l'autre sur l'appréciation de soi, particulièrement dans la situation de handicap.
> La personne et son corps : vécu corporel, langage du corps et communication non-verbale.

Présentation des techniques que le groupe pourra aborder pendant les trois jours ; un choix doit être effectué selon les attentes des stagiaires (soins des mains/visage, nettoyage de la peau, maquillage, etc.).

Mettre en place les soins esthétiques
> Au niveau formel : mise en place de l'atelier (cadre, temps, espace), conditions du fonctionnement.
> Au niveau informel : lors de la toilette, préparation pour préparer une visite, une sortie, etc.
> Les règles d'hygiène et de sécurité.
> Budget d'investissement et de fonctionnement.
> Évaluation des actions : à quel moment, avec quels supports ?
> Le travail en partenariat avec les familles et avec les autres professionnels internes et externes.
> Soins esthétiques dans le projet thérapeutique : les outils d'observation et d'évaluation.
> Articulation entre les différents niveaux de projet : projet de vie personnalisé, projet d'animation/d'activité en groupe et projet d'établissement.

Outils d'observation et d'évaluation
> Développer une démarche d'observation adaptée.
> Outils d'évaluation partagés dans l'équipe pluridisciplinaire.
> Comment reprendre et transmettre à l'équipe pluriprofessionnelle ?

Évaluation des acquis.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFC 4.11 Accompagnement de la fin de vie

Public
Professionnels soignants et éducatifs

Organisé par
Infipp

Durée
21 heures

Financement
Plan établissement

Coût pédagogique
400 € par agent pour un groupe de 10 agents

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
01/01/2023

Contexte

Dans le cadre d'une relation d'aide de qualité, un accompagnement de fin de vie doit permettre à la fois l'écoute du patient, l'apaisement de sa douleur et de son angoisse. Cela suppose, de la part des personnels accompagnants, une grande disponibilité. En effet, malgré leur volonté de répondre au mieux à la demande de soins de la personne en fin de vie, les personnels soignants peuvent se trouver démunis. De plus, cette situation entraîne une souffrance de ces personnels dans leur confrontation à la mort.
Tenant compte de la particularité de la prise en charge des personnes âgées en fin de vie et de leur famille, ce programme de formation concourt au développement des compétences professionnelles des personnels afin de mieux accompagner les patients et les familles en souffrance lors de la fin de vie.

Objectifs

> **Adapter** et **soutenir** sa pratique professionnelle face à la fin de vie.
> **Mettre en place** une relation personnalisée.
> **Accompagner** les familles à la fin de vie de leur proche.
> **Élaborer** des outils, une démarche visant à l'amélioration des pratiques professionnelles au sein de l'établissement.
> **S'inscrire** dans une prise en charge pluridisciplinaire.
> **Prendre** du recul face à la fin de vie.

Programme

JOUR 1

> Les représentations individuelles sur la mort et restitution dans un contexte individuel et social.
> Appropriation du cadre éthique et réglementaire des soins palliatifs.
> Les droits des patients en fin de vie.

JOUR 2

> Actualisation des compétences sur le concept de fin de vie.
> La fin de vie à partir des besoins du patient/résident.
> La fin de vie à partir des besoins de l'entourage.

JOUR 3

> La prise en charge globale de la personne en fin de vie.
> Appréhension des problématiques éthiques en fin de vie.
> Se positionner et gérer les émotions en situation de fin de vie.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formations dédiées au personnel médical

D'un coup d'œil

Sommaire des AFR DPCM formations dédiées au personnel médical

Axe 1 Stratégie et organisations 193

- Connaître l'environnement institutionnel et ses évolutions **194**

Axe 3 Encadrement et management des équipes 196

- Accompagnement du développement des compétences et des carrières **196**
- Construire un projet en équipe **197**
- Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes **198**
- Vie professionnelle en équipe hospitalière..... **201**
- Parcours manager médical **202**

1. Stratégie et organisations

Formation ouverte au personnel médical

AFR 1.11

Connaître l'environnement institutionnel et ses évolutions

Public
Médecins
Pharmaciens
Praticiens hospitaliers
Sages-femmes

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
31/12/2022

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

Contexte

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

> Introduction et accueil des participants.
> La déclinaison du système de santé en 4 niveaux : national, régional, territorial et 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 : filières de soins publiques, équipes médicales communes, pôles inter-établissements.
> 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 soins et parcours patients.
> Les impacts pour les médecins hospitaliers.
> La mise en place des équipes médicales communes et des pôles inter-établissements.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

3. Encadrement et management des équipes

AFR 3.12

Accompagnement du développement des compétences et des carrières

Public
Professionnels médicaux en responsabilité d'équipe

Organisé par
GRIEPS

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
31/12/2022

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

Contexte

Les évolutions du contexte hospitalier tels 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

> 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.
> 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

> Élaborer un projet professionnel.
> Les temps du projet professionnel :
- se connaître ;
- les contours du projet ;
- la mise en place de son projet.
> Élaborer un plan d'action :
- le plan d'action individuel ;
- les objectifs poursuivis ;
- les axes d'application.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 3.13 Construire un projet en équipe

Public
Professionnels médicaux

Organisé par
Grieps

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
31/12/2022

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

Contexte

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 associées, 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 six 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.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 3.14

Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes

Public
Praticiens urgentistes

Organisé par
Ernst&Young

Durée
56 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
26/11/2023

Contexte

Les responsables de service d'urgences doivent concilier l'animation et l'organisation d'une équipe, travailler en transversalité avec le reste de la communauté hospitalière, et avec les partenaires extérieurs (SAMU, SDIS, transporteurs sanitaires, forces de l'ordre, préfecture, professionnel libéraux, etc.).
Ils sont à la croisée de beaucoup d'intérêts, et de besoins. Beaucoup d'entre eux n'ont jamais eu de formation en management, ce qui a fait surgir le besoin d'une formation spécifique dédiée aux médecins urgentistes.

Objectifs

> **Acquérir** les fondamentaux de la gestion et de l'animation d'équipe avec ses spécificités sur un territoire de santé (Groupement hospitalier de santé).
> **Développer** son positionnement de leader pour bien communiquer, dynamiser et générer une cohésion d'équipe.
> **Acquérir** les compétences pour assurer le pilotage de projet au sein du service ou de l'institution, tant dans l'élaboration, le suivi, les facteurs-clés de réussite, que l'identification des difficultés, etc., afin de permettre aux responsables des structures d'urgences de mener à bien leur projet, comme un élément structurant leur management.
> **Donner** aux responsables de structures d'urgences les connaissances pour comprendre et utiliser les outils de gestion hospitalière appliqués à leur unité.

Animation : binôme urgentiste chef de service et consultant expérimenté dans des projets de transformation hospitalière.

Programme page suivante

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes

Module 1
Gestion d'équipe au sein d'un service, sur un territoire

Objectifs
> **Connaître** la réglementation et la gestion des ressources humaines médicales.
> **Organiser** la gestion du temps de travail non posté des urgentistes.
> **Mettre en œuvre** une démarche participative pour impliquer l'équipe sur les projets de service.
> **Gérer** les situations conflictuelles et prévenir les crises.
> **Identifier** les outils du management à distance : délégation, contractualisation, outils collaboratifs, outils de reporting.
> **Animer** une équipe sur un territoire, assurer la cohésion et la motivation des équipes multi-sites.
> **Utiliser** les outils facilitant le travail multi-site, pour maintenir une méthode performante et dynamique, et diminuer la contrainte des distances.
> **Engager** une démarche d'amélioration des conditions d'accueil et d'exercice des étudiants stagiaires.

Programme
JOUR 1
Fondamentaux de la GRH
> Outils et méthodes de gestion des ressources humaines.
> Statut des praticiens hospitaliers : nouvelles dispositions en place.
> Étude de cas.

Méthodes et outils d'animation d'équipe
> Les principes-clés de la gestion d'équipe.
> Étude de cas.

JOUR 2
Attractivité et organisation territoriale
> Outils et moyens pour développer l'attractivité d'un établissement et d'un service.
> Réalisation d'un diagnostic de l'organisation territoriale.

Cohésion d'équipe et management à distance
> Faciliter la dynamique et la cohésion d'équipes.
> Présentation des méthodes de management à distance dans un contexte d'organisation multi-sites des services.

Module 2
Leadership, communication et performance

Objectifs
> **Savoir communiquer** efficacement avec le groupe et chacun des individus du groupe.
> **Identifier** les leviers pour dynamiser une équipe.
> **Appréhender** le développement de l'autonomie de son équipe.
> **Apprendre** à déléguer.
> **Gérer** la pression et les priorités.

Programme
JOUR 3
Fondamentaux du leadership
> Atelier « Leader *vs* manager, quelles différences ? ».

Enjeux de la communication dans le leadership
> Les principaux enjeux de la communication dans le leadership.
> Autodiagnostic sur le leadership.
> Apports de connaissance sur la sociologie de groupe.
> Adapter son management et leadership aux personnes.

JOUR 4
Dynamiser une équipe
> Apports théoriques sur les clés de la dynamisation d'équipe.
> La notion de « feedbacks ».

La gestion de crise
> Leadership en temps de crise.
> La gestion d'une situation de crise.

Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes

Module 3
Conduite de projet

Objectifs
> **Intégrer** la démarche, la méthodologie et les outils de la conduite du projet.
> **Réunir** les conditions pour susciter l'adhésion et fédérer l'équipe autour du projet.
> **Accompagner** le changement induit par le projet : anticipation des freins et difficultés, communication, dispositif d'accompagnement, feed-back…

Programme
JOUR 5

Fondamentaux de la gestion de projet
> Apports théoriques et retours d'expérience.

Rôle du chef de projet et communication dans un projet
> Rôle et positionnement du chef de projet.
> L'importance de la communication dans un projet.

JOUR 6

Conduite du changement et connaissance des freins humains à un projet
> Apports théoriques et retours d'expérience.

Outils de communication et pilotage de projet
> Outils et méthodes de communication.
> Modalités de pilotage d'un projet.
> Les difficultés organisationnelles associées à un projet.
> Mise en situation de gestion de projet.

Module 4
Pilotage médico-économique d'une structure d'urgences

Objectifs
> **Connaître** les modalités de financement des structures d'urgences.
> **Aborder** les notions fondamentales de la comptabilité analytique hospitalière.
> **Comprendre** les modalités de valorisation de l'activité des structures d'urgences et mettre en place une dynamique d'amélioration de celles-ci.
> **Construire** des tableaux de bord d'activité et parangonnage appliqué aux urgences.

Programme
JOUR 7

Le financement des hôpitaux et des urgences
> Modèle de financements des établissements hospitaliers et des services d'urgence.
> Performance hospitalière.
> Pilotage hospitalier et contractualisation interne.

Comptabilité analytique hospitalière
> Fondamentaux de la comptabilité publique et de la comptabilité analytique hospitalière.
> Mise en application des concepts de comptabilité analytique et performance médico-économique hospitalière.

JOUR 8

Performance médico-économique
> Mise en place d'une dynamique d'amélioration de la performance médico-économique des services d'urgences.

Tableaux de bord et indicateurs
> Rappels des concepts théoriques sur les tableaux de bord d'activité et indicateurs.
> Mise en application : construction d'un tableau de bord.

Synthèse de la formation.

Formation ouverte au personnel médical

AFR 3.15

Vie professionnelle en équipe hospitalière

Public
Professionnels médicaux

Organisé par
Antidote expertise

Durée
14 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché
31/12/2022

Renseignements complémentaires
Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

Contexte

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 ou encore soutenir des professionnels notamment impliqués lors d'un dommage associé aux soins ou de 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 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 confit et soutenir de façon adaptée un professionnel mis en cause.

Programme

La dynamique d'une équipe hospitalière

> Lien de la qualité du collectif de travail avec la qualité de vie au travail (QVT), la prévention des risques psychosociaux et la qualité des soins.
> Définition et étapes de maturation d'une équipe.
> Impacts des spécificités d'une équipe hospitalière.
> Rôle de la communication pour la sécurité des soins et la QVT.
> Leadership et intelligence émotionnelle et sociale.
> Mécanisme de communication et freins.
> Attitudes de Porter et techniques de communication.

Stimulation de la motivation individuelle et collective

> Théories de la motivation au travail. Sources et leviers. Lien compétences/performance.
> Reconnaissance au travail et feed-back efficace.
> Fédérer par le sens, le partage d'une culture, de règles et de valeurs.
> Place de l'éthique, du développement professionnel continu (DPC), de l'approche réflexive et analyse des pratiques.

Mobilisation autour du projet de service

> Projet de service et partage d'objectifs motivants (ou Smart). Lien avec les besoins de santé. Rôle quant à l'équipe médicale et paramédicale.
> Une conduite de projet selon l'approche QVT : stratégie prenant en compte la socio-dynamique de l'équipe.
> Expérimentation, innovation et « droit à l'erreur ».
> Démarche participative et communication face aux peurs et résistances.

Gestion des situations conflictuelles et soutien en équipe

> Décryptage des conflits au travail.
> Désamorçage par la clarification des malentendus et une communication assertive.
> Techniques d'arbitrage, négociation et médiation.
> Focus sur la médiation hospitalière en cas de réclamation de l'usager.
> Cohérence et soutien au sein de l'équipe hospitalière.

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

AFR 3.16 Parcours manager médical

Public
Managers médicaux

Organisé par
CHU Bordeaux

Durée
56 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
17/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé du CHU de Bordeaux.
Depuis plus de 40 ans, l'hôpital ne cesse de se réformer en profondeur et de mettre en place de nouvelles organisations qui impactent les pratiques, les enjeux, les rôles, et les territoires des acteurs hospitaliers et en particulier des professionnels médicaux.
Ces changements de systèmes organisationnels et humains ont une incidence directe sur la santé au travail des individus dont le stress professionnel augmente, aboutissant à des cas d'épuisement et de burn-out.
Particulièrement exposés du fait de la spécificité de leur statut et de leur organisation, les managers médicaux expriment un besoin fort de développer leurs compétences en management des équipes et des activités, en gestion des conflits, et en santé et qualité de vie au travail.

Objectifs

Description des objectifs dans les modules.

Module 1

Management stratégique (module en coanimation)

Objectifs

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

Programme

Ce module est la porte d'entrée incontournable pour faire sens entre l'activité médicale et la fonction managériale, le management stratégique consistant à gérer à la fois l'environnement externe et les ressources internes pour avoir une performance durable (économique, sociale et écologique).
Plus dense sur le plan théorique que les modules suivants, il pose les bases des notions fondamentales qui seront travaillées au cours du parcours.
Appuyé sur l'analyse systémique, l'histoire de l'évolution hospitalière et la sociologie des organisations, ce module permet d'appréhender le management médical à travers l'utilisation d'outils simples de gestion et d'aide à la prise de décision (initiation à la conduite de projet, au management situationnel, à l'accompagnement au changement, etc.).

Modules 2, 3 et 4 pages suivantes

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

Parcours manager médical

Module 2
Management des équipes et de la relation

Objectifs

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

Programme

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

14 heures

Module 3
Gestion des conflits

Objectifs

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

Programme

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

14 heures

Module 4
Santé et qualité de vie au travail

Objectifs

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

Programme

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

14 heures

AFR 3.16 Parcours manager médical

Public
Managers médicaux

Organisé par
CNEH

Durée
42 heures

Financement
Fonds mutualisés Anfh

Dates
Consultez toutes les dates sur le site Internet ou auprès de votre service formation

Validité du marché
17/03/2024

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé du CNEH.
Depuis plus de quarante ans, l'hôpital ne cesse de se réformer en profondeur et de mettre en place de nouvelles organisations qui impactent les pratiques, les enjeux, les rôles et les territoires des acteurs hospitaliers, et en particulier des professionnels médicaux.
Ces changements de systèmes organisationnels et humains ont une incidence directe sur la santé au travail des individus dont le stress professionnel augmente, aboutissant à des cas d'épuisement et de burn-out.
Particulièrement exposés du fait de la spécificité de leur statut et de leur organisation, les managers médicaux expriment un besoin fort de développer leurs compétences en management des équipes et des activités, en gestion des conflits, et en santé et qualité de vie au travail.

Objectifs

Description des objectifs dans les modules.

Module 1

Quel positionnement du manager médical dans un environnement hospitalier en pleine mutation ?

Objectifs

> **Identifier** les interactions des différents acteurs dans le processus décisionnel au sein de l'établissement.
> **Connaître** les nouvelles modalités de l'organisation médicale dans le contexte des groupements hospitaliers de territoire (GHT).

Programme

> La gouvernance hospitalière : rappels sur les acteurs et les équilibres décisionnels à l'hôpital.
> La place du pôle, du chef de pôle et du chef de service dans l'organisation hospitalière.
> Les évolutions avec ma santé 2022 : études de médecine et statuts médicaux.
> Le pilotage médico-économique et le financement à la qualité.
> L'attractivité médicale.
> L'entretien professionnel.
> Le projet médical partagé et les différentes filières de soins et parcours patients.
> La mutualisation d'activités médicales en GHT et des RH médicales.
> La mise en place des équipes médicales communes et des pôles inter-établissements.

7 heures

Contacts
Picardie
Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord – Pas-de-Calais
Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Formation ouverte au personnel médical

Parcours manager médical

Module 2
Développer son leadership et prendre soin de son équipe

Objectifs
> **Savoir se situer** dans sa performance managériale.
> **Mobiliser, dynamiser, prendre soin** de l'équipe dont on a la responsabilité.

Programme
> Management médical : de quoi parle-t-on ?
> L'identification des leviers d'action du manager médical.
> La notion d'exemplarité managériale et ses effets : cas appliqués.
> Du manager au leader.
> La notion d'équipe et de dynamique d'équipe.
> Qu'est-ce que prendre soin de son équipe aujourd'hui ?
> La dynamique individuelle : autonomie, créativité et délégation.
> La dynamique collective : la transformation le travail en résultats.
> Focus sur l'accueil d'un nouveau collaborateur.
> Focus sur « recruter et fidéliser ses collaborateurs ».
> Développer la qualité de sa relation interpersonnelle.
> La gestion de son temps pour renforcer le temps des interactions.
> Parler simple et parler vrai.
> Les clés pour « faire adhérer et convaincre ».
> L'animation et la conduite de réunions efficaces.
> Cas pratique : comment développer l'attractivité de mon service ?

14 heures

Module 3
Prévenir et traiter les conflits par la communication positive

Objectifs
> **Développer** une communication positive et efficace.
> **Prévenir** les conflits.
> **S'approprier** une démarche de résolution de conflit et les outils associés.

Programme
> L'intelligence collective au service du collectif de travail et de la prévention des conflits : le codéveloppement.
> La communication : les grands principes et principaux vecteurs.
> Savoir écouter et savoir argumenter : atelier de mise en pratique
> Distinguer et traiter le désaccord, la tension pour anticiper le conflit.
> Ses modes de fonctionnement et les positions des autres.
> Exemples de bonnes pratiques.
> Le conflit :
- les cinq étapes qui mènent au conflit ;
- la perception du conflit : son mode de fonctionnement et ceux des autres ;
- la présentation de la méthode (EF) DESC de résolution des conflits ;
- cas pratique : un conflit entre collaborateurs.
> La négociation : dépasser les divergences initiales pour parvenir à un accord.
> S'il fallait retenir une définition.
> Les étapes et les résultats.

14 heures

Module 4
Mieux manager pour mieux soigner : démarche participative et qualité de vie au travail (module en coanimation avec un membre de l'AFSOS)

Public
Managers médicaux

Objectifs
> **Appréhender** l'intérêt et les enjeux de la démarche participative pour améliorer la qualité de vie au travail et la qualité des soins au sein de son équipe.
> **Maîtriser** les fondamentaux de la démarche participative.
> **Dynamiser** les espaces d'échanges.

Programme
> Le syndrome d'épuisement professionnel des soignants.
> Facteurs managériaux et organisationnels.
> L'intelligence collective au service de la réussite et de la performance.
> Les composantes de la démarche participative et prérequis.
> Les qualités du manager participatif.
> Définition, bénéfices, mises en place et fonctionnement des espaces d'échanges.
> Lien avec les types de management et la performance.

7 heures

Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

www.anfh.fr — Hauts-de-France

Demande d'inscription 2022

Complétez une fiche par action de formation et envoyez-la à la délégation territoriale

Anfh Nord-Pas de Calais
Immeuble Le Nouveau Siècle
2, place Pierre Mendès France - 59000 Lille
> c.salle@anfh.fr
> c.leclercq@anfh.fr
> m.sahiri@anfh.fr

ÉTABLISSEMENT

CONTACT DU GESTIONNAIRE FORMATION EN CHARGE DU DOSSIER

Tél. :

Mail :

CODE FORMATION / PAGE

INTITULÉ DE LA FORMATION

DATES DE FORMATION

DEMANDE D'INTRA **OUI** ☐

Nombre de groupes :

COMMENTAIRE / PRÉCISION

DATE, SIGNATURE DU DIRECTEUR ET CACHET DE L'ÉTABLISSEMENT :

CANDIDATURES PAR ORDRE DE PRIORITÉ

1

Nom de jeune fille

Nom marital

Prénom

Mail*

Métier

Service

Personnel médical Oui ☐ Non ☐

2

Nom de jeune fille

Nom marital

Prénom

Mail*

Métier

Service

Personnel médical Oui ☐ Non ☐

3

Nom de jeune fille

Nom marital

Prénom

Mail*

Métier

Service

Personnel médical Oui ☐ Non ☐

Merci de renseigner l'ensemble des rubriques.
* L'adresse mail des participants nous permettra d'échanger avec eux, le cas échéant, avant le début de la formation

Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

www.anfh.fr — Hauts-de-France

Demande d'inscription 2022

Complétez une fiche par action de formation et envoyez-la à la délégation territoriale

Anfh Picardie
ZAC Vallée des vignes - Immeuble le Pomerol
15 Avenue d'Italie - 80090 Amiens

> Emmanuelle Dupé – e.dupe@anfh.fr

ÉTABLISSEMENT

CODE DE LA FICHE

INTITULÉ DE LA FORMATION

N° DE GROUPE - DATES DE FORMATION

LIEU DE FORMATION

COMMENTAIRES - PRÉCISIONS

DATE, SIGNATURE DU DIRECTEUR ET CACHET DE L'ÉTABLISSEMENT :

CANDIDATURES PAR ORDRE DE PRIORITÉ

1

Nom

Prénom

Mail*

Métier

Service

2

Nom

Prénom

Mail*

Métier

Service

3

Nom

Prénom

Mail*

Métier

Service

Merci de renseigner l'ensemble des rubriques.
* L'adresse mail des participants nous permettra d'échanger avec eux, le cas échéant, avant le début de la formation

D'un coup d'œil

Index des formations

- Accompagnement de la fin de vie **189**
- Accompagnement du développement des compétences et des carrières **196**
- Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie **120**
- Accompagner les aidants **138**
- Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun ? **38**
- Assistant de soins gérontologie **122**
- Bientraitance des personnes accueillies **123**
- Bien vivre son rôle de référent **57**
- Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée **125**
- Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe **35**
- Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe [Escape-Game] **34**
- Comment optimiser la prise en charge de la personne âgée avec les familles **181**
- Communiquer efficacement dans le cadre professionnel **45**
- Compétences Clés : Parcours de formation **71**
- Compétences Clés : Positionnement **70**
- Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement **79**
- Connaissance de la personne âgée **180**
- Connaître l'environnement institutionnel et ses évolutions **194**
- Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution *Module 1 – L'animation : savoir-faire et savoir-être* **126**
- Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution *Module 2A – Animation d'ateliers mémoires* **127**
- Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution *Module 2B – Animation d'ateliers de gymnastique douce* **128**
- Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution *Module 2C – Animation d'ateliers créatifs dans un objectif de développement durable* **129**
- Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution *Module 2D – Animation d'atelier sensoriels* **130**
- Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution *Module 2E – Animation d'activités en extérieur – Atelier jardinage* **131**
- Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution *Module 2F – Animation d'activités flash* . **132**
- Construire un projet d'animation et des activités/ateliers spécifiques en institution *Module 2G – Animation d'ateliers à la manipulation d'objets connectés* **133**
- Construire un projet en équipe **197**
- Développer la cohésion d'équipe **36**
- Distance relationnelle usagers et professionnels : un équilibre à trouver **144**
- E-Multi + : mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel **78**
- Éthique et décision dans le soin **172**
- Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel **42**
- Être formateur interne occasionnel **44**
- Être tuteur de stagiaires paramédicaux **145**
- FAE adjoint des cadres hospitaliers **178**
- Fondamentaux de l'achat public en GHT **23**
- Formation animateur e-Multi + [e-learning] **77**
- Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes **198**
- Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation **94**
- Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service **80**
- Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées **149**
- Gérer les dossiers retraite des agents de la FPH **82**
- Gérer un conflit par la médiation **48**

- Gestion de l'agressivité au sein d'un service d'accueil des urgences **147**
- Gestion des conflits avec les familles des patients/des résidents **139**
- Gestion des troubles psychiques dans les établissements sociaux et médico-sociaux **186**
- Gestion du changement : manager à l'échelle du GHT **24**
- Gestion du stress et intelligence émotionnelle **52**
- Gestion statutaire du maintien dans l'emploi **84**
- GPMC/Accompagnement et formation au management des métiers, emplois et compétences **16**
- Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience **64**
- La communication non verbale dans la relation patient / soignant **151**
- La mise en œuvre de l'entretien professionnel : les étapes-clés et les écueils à éviter [mobile learning] **111**
- La mort, quelle approche, quel accompagnement ? **121**
- Le compte qualité dans la certification HAS V2020 ..... **168**
- Le contrôle de gestion des achats en GHT **22**
- Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 ..... **170**
- Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine **152**
- L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé **159**
- Les écrits professionnels **75**
- Les incontournables de la chaîne accueil, facturation, recouvrement des soins **26**
- Les nouveautés de la certification HAS V2020 ..... **166**
- Les Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) Devenez secouriste en santé mentale ! **67**
- Maîtriser son temps pour en gagner **54**
- Management et animation de la fonction achats en GHT **25**
- Management intergénérationnel **112**
- Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer ou pathologie dite apparentée **135**
- Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie de Parkinson **136**
- Mission zéro risque [serious game] **157**
- Mobiliser l'humour en situation professionnelle **150**
- Optimiser votre codage Pathos et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD **27**
- Orthodidacte : formation sur les écrits professionnels en français [e-learning] **72**
- Parcours de formation dans le domaine de l'achat public **28**
- Parcours manager médical **202**
- Parcours professionnalisant à visée certifiante dans le domaine de l'achat **29**
- Parcours TIM assistant codeur **30**
- Portage physiologique des nouveaux nés **187**
- Précarité et rupture des parcours de soins **153**
- Prévention de la chute et prise en charge du patient âgé « chuteur » **140**
- Prévention des erreurs médicamenteuses **156**
- Prévention et vaccination *M1 : un enjeu majeur de prévention en santé publique* **154**
- Prévention et vaccination *M2 : les fondamentaux de la vaccination* **155**
- Prise de notes et retranscription **73**
- Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées **182**
- Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes **183**
- Prise en charge des enfants atteints de troubles du spectre autistique (TSA) **158**
- Prise en charge des troubles de la déglutition chez la personne âgée **184**
- Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD **143**
- « Professionnalisation des responsables et chargé(e)s de la formation continue » : *module 1 Prendre ses fonctions de responsable/chargé(e) de formation continue* **86**

D'un coup d'œil

Index des formations

- « Professionnalisation des responsables et chargé(e)s de la formation continue » : *module 2 Construire la politique de formation et les parcours professionnels* **87**
- « Professionnalisation des responsables et chargé(e)s de la formation continue » : *module 3 Élaborer le plan de formation* **88**
- « Professionnalisation des responsables et chargé(e)s de la formation continue » : *module 4 Acheter la formation et optimiser son budget* **89**
- « Professionnalisation des responsables et chargé(e)s de la formation continue » : *module 5 Évaluer des actions de formation : démarches et outils* **90**
- Qualité de vie au travail [serious game] **68**
- Rappel du cadre réglementaire et des enjeux liés à l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière [mobile learning] **110**
- Recopro : facilitation du projet de reconversion professionnelle pour les agents ayant des difficultés de santé **18**
- Renforcer la cohésion et la communication de l'équipe au moyen d'une pédagogie active et innovante articulée autour de l'escape game [Escape-Game] **37**
- Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans **160**
- Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle **161**
- Savoir rédiger un courriel [e-learning] **76**
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel : *La conduite de l'entretien professionnel* **104**
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel : *La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent* **98**
- Se former aux techniques de l'entretien professionne : l *La formalisation du compte rendu* **101**

- Se former aux techniques de l'entretien professionnel : *La préparation d'un entretien délicat* **107**
- Sensibilisation à la préparation de l'entretien professionnel [mobile-learning] **41**
- Sensibilisation au télétravail à destination des professionnels de la FPH [mobile learning] **81**
- Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes [blended-learning] **31**
- Se préparer à la retraite **91**
- Se préparer et préparer son entretien professionnel **39**
- Série H : tout sur le handicap [serious game] **117**
- Soins esthétiques médiateurs de la relation d'aide **188**
- Soins et hygiène des pieds des personnes âgées **185**
- Soins sans consentement [serious game] **173**
- Sommeil et récupération : comment être bien au travail **66**
- Spécialisation des professionnels pour l'accompagnement de l'avancée en âge des personnes en situation de handicap **137**
- Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes **163**
- Travailler dans un environnement intergénérationnel **60**
- Travailler la nuit **162**
- Troubles du comportement de la personne âgée [serious game] **134**
- Vie professionnelle en équipe hospitalière **201**
- Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes **116**
- Vis ma vie de cadre [serious game] **115**

D'un coup d'œil

Index des formations ouvertes ou dédiées au personnel médical

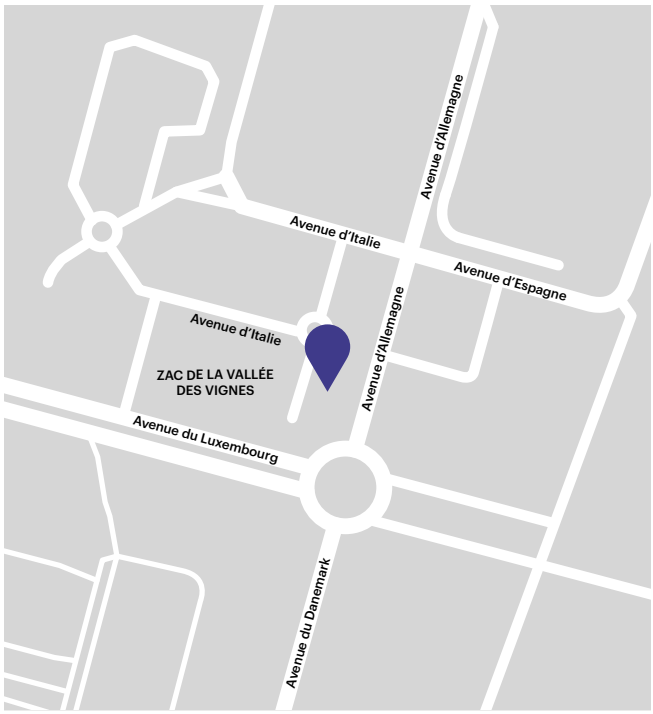
- Accompagner les aidants 138
- Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun ? 38
- Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée 125
- Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe 35
- Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe [Escape-Game] 34
- Communiquer efficacement dans le cadre professionnel 45
- Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement 79
- Connaître l'environnement institutionnel et ses évolutions 194
- Développer la cohésion d'équipe 36
- Distance relationnelle usagers et professionnels : un équilibre à trouver 144
- Être formateur interne occasionnel 44
- Fondamentaux de l'achat public en GHT 23
- Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation 94
- Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service 80
- Gestion du changement : manager à l'échelle du GHT 24
- Gestion du stress et intelligence émotionnelle 52
- Gérer un conflit par la médiation 48
- Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience 64
- Le compte qualité dans la certification HAS V2020 168
- Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 170
- Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine 152
- L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé 159
- Les nouveautés de la certification HAS V2020 166
- Les Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) : Devenez secouriste en santé mentale ! 67
- Maîtriser son temps pour en gagner 54

- Management et animation de la fonction achats en GHT **25**
- Management intergénérationnel **112**
- Mobiliser l'humour en situation professionnelle **150**
- Optimiser votre codage Pathos et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD **27**
- Parcours de formation dans le domaine de l'achat public **28**
- Parcours manager médical **202**
- Parcours professionnalisant à visée certifiante dans le domaine de l'achat **29**
- Portage physiologique des nouveaux nés **187**
- Précarité et rupture des parcours de soins **153**
- Prévention et vaccination *M1 : un enjeu majeur de prévention en santé publique* **154**
- Prévention et vaccination *M2 : les fondamentaux de la vaccination* **155**
- Renforcer la cohésion et la communication de l'équipe au moyen d'une pédagogie active et innovante articulée autour de l'escape game [Escape-Game] **37**
- Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans **160**
- Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle **161**
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel : *La conduite de l'entretien professionnel* **104**
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel : *La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent* **98**
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel : *La formalisation du compte rendu* **101**
- Se former aux techniques de l'entretien professionnel : *La préparation d'un entretien délicat* **107**
- Se préparer à la retraite **91**
- Sommeil et récupération : comment être bien au travail **66**
- Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes **163**
- Travailler dans un environnement intergénérationnel **60**
- Vie professionnelle en équipe hospitalière **201**
- Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes **116**

D'un coup d'œil

Comment se rendre en délégations territoriales de l'Anfh Hauts-de-France

Délégation territoriale Picardie



ZAC VALLÉE DES VIGNES
Immeuble le Pomerol
15 Avenue d'Italie
80090 AMIENS
Tél. : 03 22 71 31 31
picardie@anfh.fr

Comment venir à l'Anfh Picardie ?

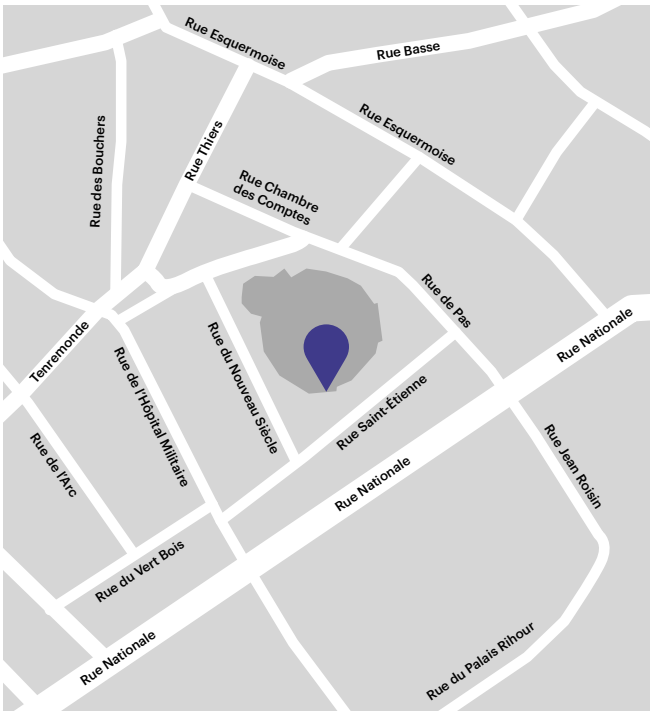
> En voiture

Par l'A16 ou la rocade
Sortie 31 « Amiens Sud, Centre Commercial Dury »

> En train ou en bus

À la Gare du Nord à Amiens, prendre la ligne N3 en direction du Centre Commercial Sud jusqu'à l'arrêt Espagne (20 minutes)

Délégation Territoriale Nord – Pas-de-Calais



Immeuble le Nouveau Siècle
2, place Mendes France
59000 LILLE
Tél : 03 20 08 06 70
nordpasdecalais@anfh.fr

Comment venir à l'Anfh Nord Pas de Calais ?

> En Métro

Sortie Rihour

> En voiture

Suivre Lille centre, Parking « Nouveau siècle »

Anfh
–
Siège
265, rue de Charenton
75012 Paris
–
01 44 75 68 00
communication@anfh.fr
www.anfh.fr