

**Anfh**

Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

PAYS DE LA LOIRE

# Plan d'actions régionales 2023



## Un projet stratégique décliné au niveau régional pour 2022-2023

Dans cette période de tension sur les ressources humaines, il est essentiel de se rassembler et de poser ensemble les jalons d'une évolution de nos fonctionnements et de nos stratégies en portant toujours les 3 valeurs fondatrices de l'Anfh : Paritarisme, Solidarité, Proximité.

L'introduction du Projet Stratégique National 2020-2023, insistait sur la nécessité de « l'engagement et la détermination de tous – administrateurs nationaux et régionaux, salariés, établissements – pour assurer une mise en œuvre efficace de nos actions et consolider notre rôle au plus près des agents et des établissements de la fonction publique hospitalière. »

Ainsi, nous nous sommes saisis de cette feuille de route pour interroger nos pratiques face aux enjeux actuels, tout en répondant aux spécificités de notre région.

Le projet régional a été adopté en CRSG le 14 décembre 2021, il a ciblé les actions à mener pour :

- > Maintenir une politique ambitieuse en faveur des études promotionnelles
- > Contribuer à la mise en place du CEP dans la FPH
- > Déployer ou réactualiser les cartographies métiers
- > Favoriser les conditions de développement de l'apprentissage dans la FPH
- > Favoriser l'accès à l'offre de l'Anfh à l'ensemble des professionnels indépendamment de leur statut

Le déploiement du Plan d'Action régional est un des outils de ce dernier point.

En 2021 et malgré l'impact de la crise sanitaire, il a permis à 1681 agents de partir en formation (246 sur des Actions de Formation Régionales, 48 sur des Actions de Formation Nationales et 1 387 sur des Actions de Formation Coordonnées). Au total, ce sont 206 groupes qui ont été organisés. Nous espérons que cette nouvelle édition répondra à vos besoins par un accompagnement des parcours des agents de la fonction publique hospitalière, un soutien aux politiques RH des établissements, en lien avec les réalités et dynamiques territoriales, et en anticipant les transformations sociétales et techniques.

**Marianne Belleguic**  
Présidente régionale 2022

# Sommaire

<b>Éditorial</b>	<b>p. 03</b>
<b>Projet stratégique 2020 – 2023</b>	<b>p. 07</b>
<b>Une équipe à votre service</b>	<b>p. 08</b>
<b>Présentation générale de l'Anfh</b>	<b>p. 09</b>
<b>Les services destinés aux établissements</b>	<b>p. 10</b>
<b>Les chiffres-clés</b>	<b>p. 12</b>
<b>Comment venir à l'Anfh Pays de la Loire ?</b>	<b>p. 13</b>
<b>Établissements adhérents de la région Pays de la Loire</b>	<b>p. 14</b>
<b>Conditions de prise en charge</b>	<b>p. 15</b>
<b>Focus sur la plateforme LMS de l'Anfh</b>	<b>p. 16</b>
<b>Focus sur l'offre de service e-Multi+</b>	<b>p. 17</b>
<b>Dispositif 4C : des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière</b>	<b>p. 18</b>
<b>Dispositif Entretiens professionnels – cartographie des métiers</b>	<b>p. 19</b>
<b>Dispositif RSE, développement durable et égalité professionnelle</b>	<b>p. 20</b>
<b>Dispositif Qualité de Vie au Travail</b>	<b>p. 21</b>
<b>Accompagnement des projets professionnels individuels</b>	<b>p. 22</b>
<b>Dispositif usage du numérique</b>	<b>p. 24</b>

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

> Dispositif 4C – Parcours de formation individuel sur les compétences-clés.....	<b>26</b>
> Savoir rédiger un courriel E-learning .....	<b>27</b>
> Orthodidacte: améliorer vos écrits professionnels en françaisE-learning .....	<b>28</b>
> Formateur occasionnel au sein de son établissement: élaborer, animer et évaluer une action de formation .....	<b>29</b>
> Formateur occasionnel – Renforcer sa posture au sein de son établissement .....	<b>30</b>
> Mieux communiquer à l'oral en situation professionnelle .....	<b>31</b>
> Orthographe – Améliorer vos écrits.....	<b>32</b>
> Prise de note et compte rendu.....	<b>33</b>
> Préparation au concours d'Adjoint des cadres hospitaliers .....	<b>34</b>
> Préparation au concours d'Assistant médico-administratif .....	<b>35</b>
> Préparation au concours d'entrée en IFCS.....	<b>36</b>
> Préparation aux épreuves d'entrée en IFSI .....	<b>37</b>
> Remise à niveau et sécurisation des projets de formation AS et IDE .....	<b>38</b>

## **02** Développer l'information aux agents p. 39

- > Professionnalisation de la fonction formation – Construire et suivre son plan de formation .....40
- > Professionnalisation de la fonction formation – Évaluation des actions de formation .....41
- > Droits des patients et des résidents .....42
- > Droits et obligations des agents de la FPH.....43
- > Laïcité : droits et obligations des établissements .....44
- > Se préparer à la retraite.....45

## **03** Faciliter et sécuriser des transitions professionnelles p. 47

- > Formation adaptation à l'emploi des Adjoints des cadres hospitaliers .....48
- > Formation adaptation à l'emploi des Assistants médico-administratifs .....49
- > Formation adaptation à l'emploi des Techniciens hospitaliers et Techniciens supérieurs hospitaliers .....50
- > Assistant de soins en gérontologie .....51
- > Encadrement des services administratifs, techniques et logistiques .....52
- > Être tuteur de stagiaires paramédicaux .....53
- > Évoluer dans sa carrière: identifier et engager un nouveau parcours .....54
- > Professionnalisation des agents au sein d'un service Ressources humaines .....55

## **04** Accompagner les politiques GPMC p. 57

- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel .....58
- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel .....59
- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel .....60
- > Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel .....61
- > Se préparer et préparer son entretien professionnel .....62

## **05** Intégrer la Qualité de vie au travail p. 63

- > Alimentation au cœur du bien-être .....64
- > Gérer son stress .....65
- > Prévention des TMS.....66
- > Savoir faire face à l'agressivité .....67

## **06** Construire une offre de formation pluri-professionnelle p. 69

- > Accompagner les aidants.....70
- > Accueillir un patient anglophone .....71
- > Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence niveau 2.....72
- > Bienveillance: concept, analyse et appropriation.....73

# Sommaire

> La communication non-verbale dans la relation patient-soignant .....	74
> Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver .....	75
> Élaborer et participer à la mise en œuvre d'un projet d'éducation thérapeutique du patient.....	76
> Entretien prénatal précoce.....	77
> Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience.....	78
> Mobiliser l'humour en situation professionnelle .....	79
> Précarité et rupture des parcours de soins .....	80
> Premiers secours en santé mentale .....	81
> Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie .....	82
> Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé .....	83
> Réanimation – Soins critiques adultes et pédiatriques .....	84
> Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle.....	85
> Sécurité incendie – SSIAP 1: Agent de sécurité incendie et d'assistance à personnes.....	86
> Sécurité incendie – SSIAP 2: Chef d'équipe de sécurité incendie et d'assistance à personnes .....	87
> Sécurité incendie – SSIAP 3 : Chef de service sécurité incendie et d'assistance à personnes.....	88

## 07 Améliorer ses pratiques professionnelles auprès des personnes âgées

p. 89

> Accompagnement des personnes en fin de vie.....	90
> Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée.....	91
> Comprendre et prendre en charge les troubles démentiels en EHPAD .....	92
> Comprendre le sommeil des personnes âgées en EHPAD .....	93
> Fonction restauration et hôtellerie en EHPAD .....	94
> Prise en charge de la dénutrition chez la personne âgée .....	96
> Prise en charge de la santé bucco-dentaire de la personne âgée .....	97
> Prise en charge des troubles de la déglutition.....	98
> Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD.....	99
> Refus de soins chez la personne âgée .....	100
> Thérapie sensorielle – Favoriser une approche non médicamenteuse des troubles comportementaux des résidents en EHPAD, MAS et FAM .....	101

## 08 Développer le numérique

p. 103

> Accompagner à l'utilisation des réseaux sociaux.....	104
> L'ère du digital: les apports et les enjeux de la e-santé.....	105
> Les incontournables de la chaîne Accueil / Facturation / Recouvrement des soins .....	106
> Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine.....	107
> Optimisez votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD.....	108
> Renforcement de la cybervigilance .....	109

## Bulletin d'inscription

p. 110

# Projet stratégique 2020 – 2023

Prenant en compte les éléments de réalisation du projet stratégique 2016-2019 et les évolutions en cours de l'environnement, le projet stratégique 2020-2023 de l'Anfh s'articule autour de 4 ambitions stratégiques, déclinées en 12 objectifs.

## Ambition 1

### Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

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

## Ambition 2

### Soutenir les politiques RH des établissements

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

## Ambition 3

### Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

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

## Ambition 4

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

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

## Chantiers transverses

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

## Présentation

# Une équipe à votre service

### Déléguée régionale

---

**Isabelle RAKOTOMALALA**

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

### Assistante

---

**Isabelle LANNELUC**

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

### Conseillères en gestion de fonds

---

**Chrystèle ALLAIN**

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

**Nadine BOURSIER**

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

**Oulfa HAOUALI**

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

**Annie FÉLICE**

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

**Laure FRASLIN**

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

**Emmanuelle JAN**

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

**Alice LEJAY**

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

**Nadine MÉNARD**

- > 02 51 84 91 22
- > n.menard@anfh.fr

**Marielle ORIOL**

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

### Conseillère formation

---

**Sonia ALLAINGUILLAUME**

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

### Conseillères en dispositifs individuels

---

**Christèle LE BASTARD**

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

**Solenn VILLIERS**

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



## Présentation

# Présentation générale de l'Anfh

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

### Sa raison d'être

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

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

### La structure repose sur 3 valeurs fondatrices PARITARISME

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

### PROXIMITÉ

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

### SOLIDARITÉ

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

### Zoom sur le projet stratégique 2020-2023

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

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

#### Ambition 1

➤ Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents.

#### Ambition 2

➤ Soutenir les politiques RH des établissements.

#### Ambition 3

➤ Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes.

#### Ambition 4

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

# Les services destinés aux établissements

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

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

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

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

La plateforme d'achat en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'Anfh. Disponible sur le site [anhf.fr](http://anhf.fr), cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation.

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

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

—  
**Plateforme achats de l'Anfh**  
[plateforme-achats.anfh.fr](http://plateforme-achats.anfh.fr)

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

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

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

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

### Un seul outil pour gérer les processus de formation

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



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

### Les cartographies des métiers

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

### Qualité des actions de formation

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

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

### L'animation des réseaux professionnels

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

### Information des adhérents

#### La Lettre de l'Anfh

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

—  
Les numéros de *La Lettre de l'Anfh* sont disponibles sur [anhf.fr](http://anhf.fr)

### Informers les agents et les établissements

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

### Des guides pour les acteurs de la formation

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

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

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

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

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

> Etc.

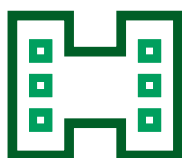
### La plateforme Learning Management System (LMS)

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

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

—  
Plus d'infos  
> [www.anhf.fr](http://www.anhf.fr)

# Les chiffres-clés



**149**

Établissements adhérents  
à l'Anfh Pays de la Loire

## Adhérents

**99,4%**

des établissements adhérents  
au 2,1% - plan de formation

Soit **99,9%** des agents de la FPH de la région



**53%**

Taux d'accès  
à la formation

## Données financières

**56691 K€**

Collectés en 2021

Répartition :

**58600** Départs en formation  
(au titre du plan de formation)

**145** Dossiers CFP en cours de financement  
(dossiers classiques)\*

**58** Dossiers VAE en cours de financement\*

**467** Bilans de compétences financés\*

**460** Études promotionnelles financées

**40161 K€** 2,1% - plan de formation

**11479 K€** 0,6% - fonds de  
mutualisation pour les Études  
promotionnelles

**3826 K€** 0,2% - CFP/BC/VAE

**29 K€** 4,8% - ESAT

**1196 K€** 0,5% ou 0,75% - DPC médical

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

## Plan d'accès

# Comment venir à l'Anfh Pays de la Loire?

### Anfh Pays de la Loire

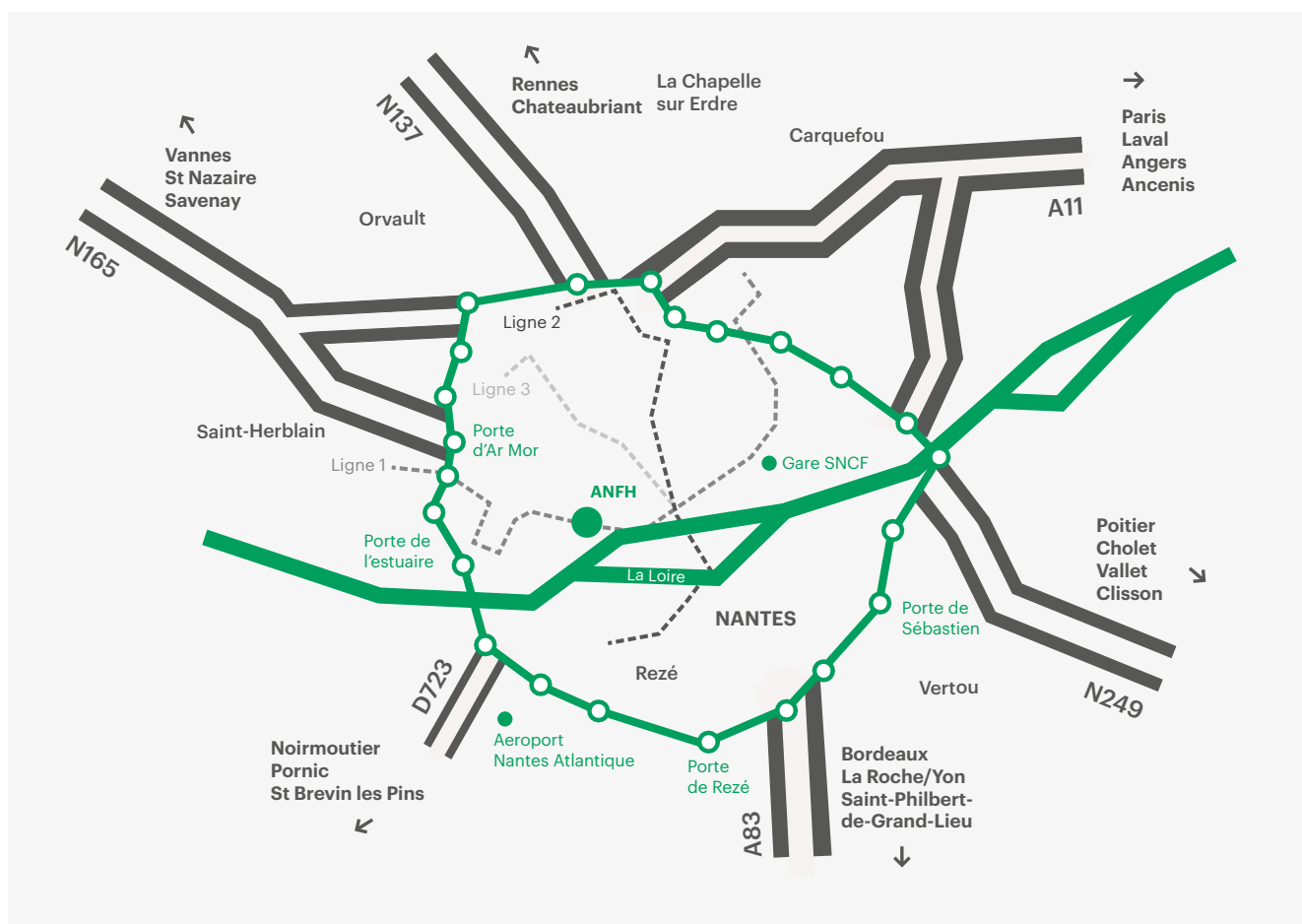
Immeuble Les Salorges II  
cs 60532  
1, bd Salvador Allende  
44105 Nantes  
Cedex 4

### En tramway

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

### En voiture

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

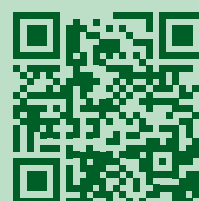


# Retrouvez la carte des établissements de votre région confiant leurs fonds de formation à l'Anfh sur les PAR numériques



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

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



[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

## Présentation

# Conditions de prise en charge

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

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

### À votre écoute:

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

### Action de formation régionale (AFR)

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

### Action de formation coordonnée (AFC)

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

### Action de formation nationale (AFN)

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

### Praticiens hospitaliers

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

### Inscriptions aux formations

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

- > **15 novembre 2022 ;**
- > par e-mail uniquement à [s.allainguillaume@anfh.fr](mailto:s.allainguillaume@anfh.fr) pour les groupes inter-établissements, à [a.lejay@anfh.fr](mailto:a.lejay@anfh.fr) pour les groupes organisés en interne dans les établissements.

### Validations des inscriptions

Les formations seront organisées sous réserve d'un nombre de 8 participants minimum. L'Anfh Pays de la Loire adressera aux établissements la liste des agents retenus, avec les dates et les lieux de formation, avant le 31 décembre 2022. L'Anfh Pays de la Loire adressera directement aux chargés de formation les convocations des stagiaires, par e-mail uniquement, au plus tard deux mois avant le début des formations.

### Désistement tardif ou absence le jour de la formation

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

- > En cas de désistement tardif d'un agent, il appartient à l'établissement de proposer le nom d'un remplaçant.
- > Nos actions de formations peuvent être réalisées en intra dans les établissements.
- > **Possibilité de décliner les actions de formation proposées par l'Anfh en intra dans les établissements, sous réserve que les groupes soient financés sur les plans de formation.**

# Focus sur la plateforme LMS de l'Anfh

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

### Contenus en libre accès (sans compte et sans inscription)

Disponibles sur la page d'accueil de la plateforme.

-  
Ex: Webinaires sur la Covid-19, Teaser des contenus à suivre à l'intérieur de la plateforme, serious games

### Contenus auto-inscription (avec un compte préalable)

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

-  
Disponibles dans l'onglet Catalogue de leur tableau de bord.

### Contenus en inscription institutionnelle

(avec un compte préalable)

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

-  
Disponibles dans l'onglet Parcours de leur tableau de bord.

### Thématiques à disposition

- > Troubles du comportement de la personne âgée (Serious Game) -  
Public : AS
- > Qualité de vie au travail (Serious Game) -  
Public : Tout public
- > Soins sans consentement (Tout e-learning) -  
Public : Toutes personnes en charge de ces questions
- > Fiabilisation et certification des comptes (Multimodal) -  
Public : Directions fonctionnelles et affaires financières (contrôleurs gestion, cadres), achats, RH
- > Vie ma vie de cadre (Serious Game) -  
Public : Personnes assurant des fonctions d'encadrement
- > Mission zéro risque ! (Serious Game) -  
Public : IDE
- > Parcours découverte des Instances -  
Public : Administrateurs
- > Série H (Serious Game) -  
Public : Personnes assurant des fonctions d'encadrement
- > Ethique – Public : Tout public



# Focus sur l'offre de service e-Multi+

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

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

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

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

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

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

### PRÉSENTIEL ENRICHÉ DE MÉDIA 100% EN SALLE

#### Pour les agents

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

#### Pour les animateurs

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

### MULTIMODAL : E-LEARNING ET PRÉSENTIEL

#### Pour les agents

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

#### Pour les animateurs

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

### 100% E-LEARNING

#### Pour les agents

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

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

## Focus

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

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

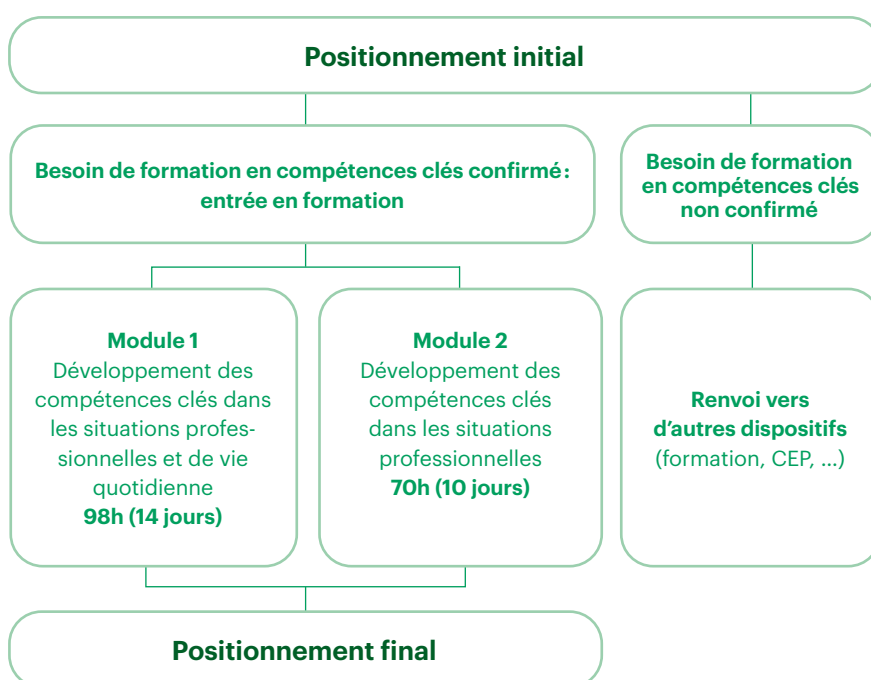
—  
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique « compétences clés - 4C » du site internet de l'Anfh : <https://www.anfh.fr/thematiques/competences-cles-dispositif-4c>

### Le socle commun des connaissances et compétences professionnelles comprend 8 domaines

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

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

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



## Focus

# Dispositif Entretiens professionnels – cartographie des métiers

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

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

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

### ÉTABLISSEMENTS

#### > **Gesform Evolution**

Compte rendu adapté, workflow

#### > **Tutoriels**

Étapes de l'entretien sous GE

#### > **Infographie**

#### > **Affiches**

#### > **Vidéos**

### ÉVALUATEURS

#### > **2 modules e-learning (plateforme LMS)**

Réglementation, enjeux et mise en œuvre de

l'entretien professionnel

#### > **4 formations modulaires thématiques**

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

#### > **Formation**

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

#### > **Tutoriels**

Ouverture sous GE, préparation des campagnes sous GE

#### > **Guide de l'évaluateur**

### ÉVALUÉS

#### > **Formation**

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

#### > **Application**

#### **Mobile-learning**

« Se préparer à son entretien professionnel »

#### > **Guide de l'évalué**

#### > **Vidéo**

#### > **Flyer**

## Focus

# Dispositif RSE, développement durable et égalité professionnelle

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

—

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

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

### RSE et développement durable

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

### Égalité professionnelle

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

# Dispositif Qualité de Vie au Travail

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

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

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

## **SENSIBILISATION ET APPROPRIATION**

### **Espace thématique QVT sur le site Anfh**

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

### **Capsules pédagogiques**

> En ligne sur le site de l'Anfh

### **Digital Learning (plateforme LMS)**

> « se familiariser à la QVT pour entreprendre une démarche »

### **Webinaire management**

> « Favoriser la QVT dans son management au quotidien »

## **BAROMÈTRE SOCIAL**

### **Enquête vie au travail**

#### **4 modules complémentaires**

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

## **ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION**

### **Cadrage et accompagnement des établissements**

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

### **Formation**

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

### **Formations-actions**

#### **Modules Flash**

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

## Focus

# Accompagnement des projets professionnels individuels

La conseillère en dispositifs individuels se tient à votre disposition pour vous aider à accompagner les agents de votre établissement en matière de projets individuels.

—

Pour toute demande de dossier individuel, merci de consulter au préalable notre site Internet :

<https://www.anfh.fr/pays-de-la-loire/services-aux-agents>

—

### Contacts

Christèle LEBASTARD

➤ 02 51 84 91 28

> c.lebastard@anfh.fr

Solenn VILLIERS

➤ 02 51 84 91 23

> s.villiers@anfh.fr

### Le Conseil en évolution professionnelle

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

### Le Bilan de compétences

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

### La Validation des acquis de l'expérience

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

### Le Congé de formation professionnelle

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

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

## Les Études promotionnelles – EP

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

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

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

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

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

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

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

## Fonds de qualification et Compte personnel de formation

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

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

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

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

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

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

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

—  
**Contacts**  
[paysdelaloire@anfh.fr](mailto:paysdelaloire@anfh.fr)

## Focus

# Dispositif usage du numérique

L'Anfh met en place un parcours de formation structuré en 4 actions de formation modulables (en présentiel et/ou en distanciel) et une action de formation en mobile learning.

«Éthique 2.0» disponible au format numérique sur tous les supports (PC, tablette, smartphone), cette formation d'une heure et demie est composée de 8 séquences d'apprentissage courtes illustrées par des exemples concrets et des mises en situation.

### COMMUNICATION

- > Espace thématique usages numérique sur le site Anfh
- > Capsules pédagogiques En ligne sur le site de l'Anfh
- > Plaquette d'information
- > Kit de communication complet
- > Fiches outils
- > Badges

### ACTIONS DE FORMATION À DESTINATION DES AGENTS

- Consacrées à la découverte des opportunités, risques, et bonnes pratiques liés aux usages numériques, pour respecter l'éthique professionnelle
- > Empreinte web et réseaux sociaux : stratégie d'établissement et plan d'action
  - > Encadrer et manager à l'ère des nouvelles technologies : quelles opportunités, quels risques ?
  - > Usages numériques, agir de façon responsable dans mon établissement
  - > Ambassadeurs numériques

### DISPONIBLE AU FORMAT NUMÉRIQUE SUR TOUS LES SUPPORTS

#### 8 séquences

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



1.

**Développer  
ses capacités  
d'évolution**

### 1.1

#### Public

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

#### Organisé par

CIBC Pays de la Loire et Retravailler dans l'Ouest

#### Durée

70 heures

#### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

#### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

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

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

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

#### Objectifs

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

#### Phase de positionnement

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

#### Parcours de formation

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

#### Programme

##### Phase de positionnement en amont et in fine

Le bilan de positionnement comprend :

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

##### Parcours de formation individualisé basé sur les domaines suivants.

##### Expression écrite et communication orale

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

##### Mathématiques

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

##### Travail en équipe

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

##### Informatique

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

##### Travailler en autonomie

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

##### Gestes et postures

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

##### Apprendre à apprendre

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

## 1.2

**Public**

Tout public

**Organisé par**

Woonoz

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation régionale

**Modalités pédagogiques**

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

# Savoir rédiger un courriel

## E-learning

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

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

**Objectifs**

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

**Programme**

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

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

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

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

# 1.3

**Public**  
Tout public

**Organisé par**  
Demos

**Date limite d'inscription**  
15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**  
Action de formation régionale

**Modalités pédagogiques**  
Formation à distance accessible en illimité sur 6 mois

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

Parcours de formation unique et intelligent adapté à l'apprenant. Orthodidacte propose un apprentissage individualisé sur la base d'un diagnostic, d'une évaluation continue et est

sanctionné par une évaluation finale. Chaque stagiaire a la possibilité de passer la **Certification Le Robert**.

### Objectifs

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

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

### Programme

Dès la première connexion, un diagnostic de 140 questions positionne l'apprenant sur des niveaux allant de 0 à 4 est exigé. S'en suit le parcours de formation 100 % en ligne où chaque cours est validé par une série d'exercices qui sont attribués en fonction des points à améliorer détectés lors du test de positionnement.

### Programme du parcours

- > Identifier le genre des noms et écrire correctement les mots (singulier et pluriel, masculin et féminin).
- > Différencier et écrire correctement les homophones lexicaux et grammaticaux.
- > Conjuguer correctement les verbes en respectant les temps et les modes de la conjugaison.
- > Accorder correctement les éléments du groupe nominal.
- > Accorder correctement un verbe avec son sujet.
- > Accorder correctement un participe passé.

- > Attribuer correctement aux mots leur sens communément admis.
- > Employer le registre de langage approprié à la situation de rédaction.
- > Construire des phrases en employant les mots-outils adéquats.
- > Enrichir ses écrits en variant son style et la structure de ses phrases.
- > Construire des phrases grammaticalement correctes.

## 1.4

### Public

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

### Organisé par

Antidote expertise

### Durée

21 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

### Prérequis

Se munir des éléments relatifs à son projet d'action et, pour ceux déjà formateurs, du programme de leur formation et des outils pédagogiques (film, étude de cas, diaporama, jeux, etc.)

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

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

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

### Objectifs

- > Identifier les rôles du formateur interne.
- > Construire une formation dynamique et adaptée au public et aux compétences à développer.
- > Identifier les principes d'une bonne organisation pour un formateur.
- > Choisir les techniques pédagogiques en lien avec les objectifs pédagogiques.
- > Savoir élaborer des outils pédagogiques adaptés.
- > Comprendre et gérer la dynamique de groupe.
- > Animer une séquence pédagogique.
- > Évaluer une séquence pédagogique.

### Programme

#### Identifier les rôles du formateur interne dans le processus de formation des professionnels

- > Places et rôles du formateur.
- > Les fondamentaux de la formation des adultes.

#### Construire une formation dynamique et adaptée au public et aux compétences à développer

- > L'analyse des besoins.
- > Les objectifs pédagogiques.
- > La progression pédagogique favorisant l'interactivité.
- > La place du numérique et des sciences.
- > La préparation d'une action.

#### Comprendre et gérer la dynamique de groupe

- > Positionnement et aisance du formateur dans la prise de parole.
- > Le formateur, animateur d'un groupe : techniques de communication, dynamique de groupe, gestion des situations et personnalités délicates.

#### Choisir les techniques pédagogiques et élaborer les outils pédagogiques

- > L'exposé, le questionnement et l'organisation de la production, les jeux pédagogiques, les travaux individuels, en binômes, les autodiagnostic et les tests, le travail autour d'un projet individuel ou collectif, l'apprentissage par les situations de travail, les mises en situation.

#### Évaluer chaque séquence pédagogique dans le cadre d'un système d'évaluation global d'une formation

- > Le système d'évaluation.
- > Les critères et indicateurs de l'évaluation.
- > Les outils d'évaluation.

## 1.5

**Public**

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

**Organisé par**

Nonaka

**Durée**

14 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée

**Prérequis**

Avoir une expérience de la formation en tant que formateur

# Formateur occasionnel – Renforcer sa posture au sein de son établissement

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

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

**Objectifs**

- > Identifier les composantes de la posture de formateur et analyser sa propre posture.
- > « Techniquer » et humaniser son animation pour mieux gérer des situations délicates de formation.

**Programme**

- > Quelle posture de formateur dois-je adopter ?
- > Un formateur interne seul est toujours en mauvaise compagnie (première partie).  
Intersession
- > Que faire, quand la pression monte dans la salle ?
- > Un formateur interne seul est toujours en mauvaise compagnie (deuxième partie).

## 1.6

## Public

Tout public

## Organisé par

Advitam

## Durée

21 heures

## Date limite d'inscription

15 novembre 2022

## Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

## Mieux communiquer à l'oral en situation professionnelle

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

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

### Objectifs

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

### Programme

#### Comprendre les principes fondamentaux de la communication interpersonnelle et acquérir les principes de base d'une bonne communication

- > Le schéma de la communication.
- > Approfondissement sur les attitudes pour bien communiquer.

#### Identifier son mode de communication interpersonnelle/savoir donner des consignes claires

- > Se connaître à l'oral, un atout.
- > Comment s'exprimer pour se faire comprendre.
- > Le langage non-verbal.
- > L'assertivité.

#### Adapter sa communication en fonction des publics, s'initier à l'écoute active et déjouer les pièges de la communication

- > Établir un dialogue avec les autres.
- > Renforcer les qualités d'écoute et d'adaptation.
- > Pratiquer l'écoute active.

#### Savoir gérer les situations difficiles

- > Répondre aux comportements déstabilisants passifs, agressifs et manipulateurs.
- > Savoir s'affirmer tranquillement dans une relation.
- > Développer et renforcer sa confiance en soi.
- > La communication non violente pour une meilleure prévention des conflits.
- > La communication non-violente au cœur des relations professionnelles.

## 1.7

**Public**

Tout collaborateur souhaitant améliorer la rédaction de ses comptes rendus

**Organisé par**

POLE 3A

**Durée**

21 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée

## Orthographe – Améliorer vos écrits

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

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

**Objectifs**

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

**Programme****Identifier les principales difficultés lors de la rédaction d'un écrit**

- > Les impacts de l'orthographe dans les écrits professionnels.
- > L'image professionnelle de l'entreprise.
- > Les erreurs d'orthographe du point de vue du destinataire.
- > Les préjugés et les malentendus autour de l'orthographe.
- > Les erreurs fréquentes.

**Se réappropriier les règles de base d'orthographe, de grammaire, de conjugaison et de ponctuation.****Les accords sujet/verbe**

- > Maîtriser les accords.
- > Les accords sujet/verbe.
- > Les accords nom/adjectif.
- > L'accord du participe passé.
- > Les homophones.

**Se réappropriier les règles de conjugaison**

- > Conjuguer correctement les verbes.
- > Les principaux temps à maîtriser.
- > Les verbes irréguliers.
- > La distinction entre l'indicatif et le subjonctif.
- > La distinction entre le futur et le conditionnel.
- > La bonne terminaison verbale.

**Repérer ses erreurs dans les écrits professionnels**

- > Identifier quelques difficultés lexicales.
- > Les adverbes.
- > Les confusions fréquentes.
- > Le correcteur orthographique, les erreurs qu'il repère et celles qu'il génère.
- > La méthode d'auto-correction, les règles de vigilance à l'écrit.

**Connaître les styles d'écritures**

- > Les règles dans les écrits quotidiens.



## 1.8

## Prise de note et compte rendu

**Public**

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

**Organisé par**

Cadres en mission

**Durée**

14 heures

**Date limite****d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements****complémentaires**

Action de formation coordonnée

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

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

**Objectifs**

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

**Programme**

- > Identifier les enjeux et les finalités des écrits professionnels en détaillant leurs spécificités et leurs originalités.
- > Identifier la structuration et la force du message en fonction de la nature de l'écrit administratif.
- > Prendre des notes et les produire de façon professionnelle.
- > Maîtriser la rédaction sur les supports de l'établissement.
- > Construire sa démarche de progrès et faire le bilan des deux journées de formation.
- > Atelier pratique : améliorer les documents rédigés grâce aux clés mises à disposition et mesurer les progrès obtenus.

## 1.9

**Public**

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

**Organisé par**

*Consultation en cours*

**Durée**

98 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation régionale

# Préparation au concours d'Adjoint des cadres hospitaliers

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

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

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

**Préparation à l'épreuve orale d'admission**

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

**Programme****Étoffer sa culture professionnelle**

- Compréhension de l'organisation générale du système de santé.
- Environnement extérieur et organisation interne des EPS.
- Droits, obligations et prise en charge administrative du patient.
- Établissements sociaux et médico-sociaux.

**Droit public**

- Maîtriser les principes généraux de l'organisation institutionnelle française.
- Comprendre les enjeux de la dernière réforme constitutionnelle.
- Connaître les principes généraux du droit administratif.
- Comprendre l'organisation administrative française.

**Gestion administrative générale**

- Architecture de la fonction publique.
- Carrière, droits et les obligations des fonctionnaires.
- Structure de la Fonction publique hospitalière.
- Instances de médiation.
- Responsabilités.
- Personnels médicaux.
- Qualité, certification et accréditation.
- Conditions de travail.

**Gestion financière et économique**

- Les régimes financiers et comptables.
- Le régime budgétaire.

**Cas pratique et questions à réponses courtes**

- Cerner les contours de l'épreuve.

**Préparation à l'oral**

- Faire face au jury.

## 1.10

**Public**

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

**Organisé par**

*Consultation en cours*

**Durée**

70 heures

**Date limite****d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation régionale

# Préparation au concours d'Assistant médico-administratif

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

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

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

**Préparation à l'épreuve orale d'admission**

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

**Programme****Étoffer sa culture professionnelle**

- Comprendre l'organisation générale du système de santé.
- L'environnement extérieur des EPS.
- L'organisation interne des EPS.
- Les droits, obligations et la prise en charge administrative du patient.
- Les établissements sociaux et médico-sociaux.

**Cas pratique et questions à réponses courtes**

- Cerner les contours de l'épreuve.

**Maîtriser les techniques d'entretien avec le jury.****Les bases de la terminologie médicale**

- Apprendre à utiliser l'étymologie pour comprendre et mémoriser le vocabulaire médical.

### 1.11

#### Public

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

#### Organisé par

*Consultation en cours*

#### Durée

112 heures

#### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

#### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

## Préparation au concours d'entrée en IFCS

L'Anfh Pays de la Loire souhaite favoriser la promotion professionnelle des agents des établissements de la Fonction publique hospitalière, qui réunissent les conditions

nécessaires pour se présenter au concours d'entrée dans les Instituts de formation des cadres de santé.

#### Objectifs

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

#### Programme

##### Renforcer et valider sa culture professionnelle et personnelle

- > Connaître les nouveaux textes législatifs et réglementaires.
- > S'approprier et approfondir les concepts de la profession.
- > Analyser l'organisation des établissements de santé.
- > S'intéresser et pouvoir commenter les actualités et les perspectives politiques, économiques, sanitaires et sociales en France et en Europe.

##### Se projeter dans un nouveau rôle.

##### Acquérir des connaissances adaptées aux épreuves et s'entraîner à ces épreuves.

##### Maîtriser l'expression écrite.

## 1.12

**Public**

Tout agent ayant 3 ans d'ancienneté dans la Fonction publique hospitalière

**Organisé par**

IFSO

**Durée**

98 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation régionale

## Préparation aux épreuves d'entrée en IFSI

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

**Cette formation s'adresse aux agents de la Fonction publique hospitalière ayant 3 ans d'expérience professionnelle et ne pouvant intégrer la filière par Parcoursup réservée aux bacheliers.**

**Objectifs**

- > Développer ses capacités d'analyse, d'argumentation et d'expression écrite.
- > Développer ses capacités à se projeter dans son futur environnement professionnel.
- > Acquérir les connaissances de base des applications numériques, être en capacité d'expliquer le raisonnement choisi.
- > Développer ses connaissances générales et professionnelles sur les grands sujets de société actuels et sur les thématiques sanitaires et sociales.
- > Consolider ses capacités d'argumentation et de présentation pour valoriser son expérience, ses motivations et son projet lors d'un entretien.

**Programme****Présentation du concours et du programme de formation infirmier.****Expression écrite**

- > Les règles d'orthographe et de grammaire.
- > Techniques de formulation.
- > Organisation du travail et gestion du temps.

**Exercices.****Culture générale et culture professionnelle**

- > Recherche et exploitation de documentation en lien avec les principaux thèmes sanitaires et sociaux.
- > Constitution et mutualisation d'un fonds documentaire.

**Exposés ou travaux de groupes réalisés sur des sujets du domaine sanitaire et social.****Applications numériques. Épreuve orale de concours**

- > La présentation de son parcours, du métier, de ses motivations et de son projet.
- > Les règles de la communication.
- > Le stress et les petits « trucs » pour le gérer au mieux.

## 1.13

**Public**

Tout agent de service hospitalier, aide-soignant, auxiliaire de puériculture, ambulancier, autres métiers comparables

**Organisé par**

HR Formation

**Durée**

70 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée

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

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

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

**Objectifs**

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

**Programme**

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

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

- > Mathématiques et raisonnement logique.
- > Français et expression écrite.
- > Sciences et biologie.
- > Communication orale et appui à la préparation d'un jury.
- > Méthodologie d'apprentissage.
- > Culture professionnelle.
- > Connaissance des métiers AS et/ou IDE, en lien avec les référentiels formation.
- > Les compétences douces transposables, transférables.

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

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

**Évaluation tout au long du processus formation**

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

**Intersessions**

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

2.

**Développer  
l'information  
aux agents**

## 2.1

**Public**

Toute personne impliquée dans le processus d'élaboration et de suivi du plan de formation : responsables des ressources humaines, responsables ou chargés de formation, encadrement supérieur et/ou de proximité, représentants du personnel

**Organisé par**

CNEH

**Durée**

14 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation régionale

# Professionnalisation de la fonction formation – Construire et suivre son plan de formation

Les établissements sont demandeurs de formations techniques et pratiques au cours desquelles les stagiaires pourraient croiser les apports d'un formateur expert sur le sujet et des expériences ou propositions de leurs pairs. Cette modalité permet une plus grande opérationnalité des acquis et favorise la création de réseaux et la coconstruction de solutions.

En particulier sur les compétences des acteurs de la formation, chaque agent dispose d'une expérience et d'une expertise que seul un technicien opérationnel de la formation peut avoir. L'apport du formateur consiste donc à favoriser les échanges, la mutualisation d'outils et pratiques, la coconstruction de procédures, de solutions, d'outils, et la prise de recul par rapport à sa pratique.

**Objectifs**

- > Identifier et définir le rôle des acteurs intervenant dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan de formation.
- > Mettre en œuvre les différentes étapes d'élaboration et de suivi du plan de formation (analyse, méthodologie, limites) : en particulier le recueil des besoins, l'achat de formation.
- > Construire un argumentaire pour défendre le plan auprès des décideurs et instances.
- > Résoudre les difficultés liées à la gestion du plan de formation (anticipation, temporalité, aléas de la vie du plan de formation, etc.).
- > Communiquer autour du plan de formation.

**Programme**

- > Appréhender la formation comme un moyen stratégique au service de la performance des établissements.
- > Recenser les pratiques en matière de politique et de plan de formation au sein des établissements représentés.
- > Appréhender les différentes étapes d'élaboration et de suivi du plan de formation.
- > Connaître les acteurs à mobiliser et leurs rôles et responsabilités respectives.
- > Maîtriser les exigences en matière d'achat de formation.
- > Initier une réflexion sur la communication autour du plan de formation.
- > Appréhender la vie au quotidien d'un plan de formation et résoudre les difficultés liées à la gestion du plan.
- > S'entraîner à défendre le plan de formation auprès d'un décideur.
- > Conclure et évaluer la formation.



## 2.2

### Public

Toute personne impliquée dans l'élaboration et l'évaluation du plan de formation et de ses actions : responsables des ressources humaines, responsables ou chargés de formation, encadrement supérieur et/ou de proximité, représentants du personnel, qualitatifs, professionnels du terrain

### Organisé par

CNEH

### Durée

14 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

# Professionnalisation de la fonction formation – Évaluation des actions de formation

Les établissements sont demandeurs de formations techniques et pratiques au cours desquelles les stagiaires pourraient croiser les apports d'un formateur expert sur le sujet et des expériences ou propositions de leurs pairs. Cette modalité permet une plus grande opérationnalité des acquis et favorise la création de réseaux et la coconstruction de solutions.

En particulier sur les compétences des acteurs de la formation, chaque agent dispose d'une expérience et d'une expertise que seul un technicien opérationnel de la formation peut avoir. L'apport du formateur consiste donc à favoriser les échanges, la mutualisation d'outils et pratiques, la coconstruction de procédures, de solutions, d'outils, et la prise de recul par rapport à sa pratique.

### Objectifs

- > Connaître les différentes formes d'évaluation : bilan pédagogique, satisfaction à chaud, évaluation des acquis, évaluation des impacts sur les résultats ou sur les pratiques.
- > Identifier pour chacune de ces formes d'évaluation les enjeux et freins éventuels.
- > Définir les modalités de mise en œuvre, notamment pour l'évaluation des impacts.
- > Proposer une démarche adaptée à l'établissement.
- > Communiquer autour de la mise en œuvre d'un dispositif d'évaluation.

### Programme

- > Recenser les pratiques en matière d'évaluation des formations au sein des établissements.
  - > Appréhender les raisons et enjeux, qui légitiment le renforcement de l'évaluation des formations.
  - > Connaître les enjeux de l'évaluation de la formation auprès des différents acteurs impliqués dans l'évaluation et les freins éventuels.
  - > S'approprier le concept de l'évaluation en formation continue.
  - > Connaître les différentes formes d'évaluation et s'approprier les différents outils.
- > Identifier les phases du processus d'évaluation des formations et les modalités de mise en œuvre.
  - > Anticiper le retour sur investissement d'un départ en formation.
  - > Proposer une démarche adaptée à l'établissement.
  - > Communiquer autour de la mise en œuvre d'un dispositif d'évaluation.

## 2.3

**Public**  
Tout public

**Organisé par**  
Advitam

**Durée**  
14 heures

**Date limite d'inscription**  
15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**  
Action de formation coordonnée

## Droits des patients et des résidents

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

Les droits seront abordés à travers des études de cas pratiques en lien avec l'exercice profes-

sionnel des participants, des cas de jurisprudence pour illustrer des situations où le non-respect des droits du patient et/ou du résident a été sanctionné et enfin des retours d'expériences vécues en établissement par les équipes pluridisciplinaires.

### Objectifs

> Étudier le statut de l'usager, ses droits fondamentaux et sa place au cœur de son projet individualisé.

> Identifier les outils juridiques imposés par la loi pour garantir les droits fondamentaux du résident hébergé en établissement médico-social.

> Identifier l'impact de la réglementation sur la prise en charge des patients pour mieux respecter leurs droits.

> Comprendre que le patient est le premier concerné et savoir se positionner au regard des demandes de la famille.

> Faire de la relation avec le patient une relation de confiance grâce au respect du secret médical.

> Améliorer l'accompagnement en fin de vie avec les nouveaux outils légaux.

### Programme

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

> Comprendre l'évolution des textes.

> Comprendre l'existence de plusieurs lois.

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

> Fondements des droits du résident.

> Analyse des droits garantis au résident hébergé.

> Les instruments juridiques, qui garantissent les droits des résidents en ESMS.

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

> Le statut particulier pour chaque malade hospitalisé.

> Un malade protégé par plusieurs textes.

> Un patient assisté, représenté et aidé dans ses actes médicaux.

**Étude des droits fondamentaux du patient**

> Le droit d'être informé.

> Le droit de consentir à l'acte médical.

> Le droit d'accéder au dossier médical.

> Le droit aux soins et à la qualité des soins.

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

> Une obligation légale inscrite comme fondement de la relation avec l'usager.

> La notion de « secret partagé ».

> Les cas de levées légales du secret professionnel.

> Le témoignage en justice pour le personnel soumis au secret professionnel.

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

> L'expression de la volonté des malades en fin de vie.

> Les outils de l'expression de la volonté du patient.

> Le droit à l'accompagnement et aux soins palliatifs.

## 2.4

### Public

Tout public

### Organisé par

Advitam

### Durée

14 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

# Droits et obligations des agents de la FPH

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

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

### Objectifs

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

### Programme

#### Les valeurs fondamentales de la FPH au service de la prise en charge de l'utilisateur

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

#### Les obligations des agents

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

#### Les responsabilités de l'agent

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

#### La protection fonctionnelle en contre-partie de l'obligation de servir

- > Protection étendue aux contractuels.
- > Les fautes de service.
- > Une protection contre des faits commis à l'encontre de l'agent.
- > La protection fonctionnelle de l'employeur pour la faute de service.

- > La responsabilité administrative.

#### Les droits individuels et collectifs

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

#### Évoluer et faire une carrière dans la FPH

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

#### Réforme de la loi HPST de 2009

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

#### La direction interne d'un hôpital.

# 2.5

### Public

Tout public

### Organisé par

*Consultation en cours*

### Date limite

#### d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

# Laïcité : droits et obligations des établissements

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

### Objectifs

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

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

## 2.6

### Public

Tout public

### Organisé par

Formavenir

### Durée

28 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

## Se préparer à la retraite

La formation de préparation à la retraite permettra aux agents de la Fonction publique hospitalière d'envisager leur départ en construisant leur avenir.

### Objectifs

#### Être au clair avec tous les aspects administratifs de la retraite (changement de statut, protection sociale du retraité, etc.)

- > 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

#### 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.

#### Le capital santé (angle médical)

- > Le corps et le bien-être à l'âge de la retraite.
- > Que faire pour bien vieillir ?
- > L'activité physique.

#### 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.

#### La gestion des relations interpersonnelles

- > 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 ?

#### Le capital santé

- > Diététique et équilibre alimentaire : évolution des besoins, prévention de certaines maladies, surveillance du poids, ce qu'il faut faire et ne pas faire, etc.

#### Le temps de la retraite

- > Entrer dans sa retraite.
- > Demeurer ou redevenir acteur de sa retraite.
- > Le projet de retraite individuel : reprises des projets individuels, organiser sa vie autour de différents pôles.

# L'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement sur la Qualité de vie au travail (QVT)



**Anfh** Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

Afin de concilier épanouissement personnel et performance collective, l'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement axée sur la Qualité de vie au travail (QVT). Proposée à tous les agents de la FPH, cette démarche vise à répondre aux besoins du secteur qui ne cessent d'évoluer. Plus d'infos : [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr) | <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail>

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

3.

**Faciliter  
et sécuriser  
des transitions  
professionnelles**

## 3.1

**Public**

Adjoints des cadres hospitaliers

**Organisé par**

EMS ou Convergences

**Durée**

154 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation régionale

# Formation adaptation à l'emploi des Adjoints des cadres hospitaliers

L'arrêté du 24 octobre 2014 fixe l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des adjoints des cadres hospitaliers de la Fonction publique

hospitalière. Le dispositif de formation, d'une durée de 189 heures, comprend trois modules détaillés (dont 35 heures de stage).

**Objectifs**

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

**Programme****Connaissance du cadre d'exercice des ACH**

- > Les missions de service public.
- > L'organisation régionale de l'offre de soin, du secteur social et médico-social.
- > Statut juridique de l'hôpital, ses règles de gouvernance, ses organes de décision, ses instances représentatives des personnels, son organisation médicale.
- > Les coopérations inter-établissements.
- > Les règles de financement.
- > Les achats hospitaliers.
- > Le statut des personnels.

**Techniques de management et de communication**

- > Les différents acteurs dans l'institution : rôle de l'encadrement de proximité.
- > La santé et la sécurité au travail, la formation tout au long de la vie et le parcours professionnel.
- > La gestion du temps et de l'organisation du travail.
- > Communiquer dans l'équipe.
- > Prendre la parole en public et conduire une réunion.
- > Conduire les entretiens professionnels, de formation et d'évaluation de son équipe.

- > Valoriser la qualité du travail.
- > Gérer les tensions, les conflits.
- > Transmettre les savoirs.
- > Accompagner les agents aux changements.
- > Conduire des projets en équipe.

**Connaissances spécifiques**

- > Projet d'établissement, certification et qualité.
- > Pilotage médico-économique et indicateurs de gestion.
- > Le projet social et professionnel d'établissement.
- > Les relations sociales et dialogue social.
- > La politique de recrutement et GPMC.
- > Les normes de qualité.
- > Le développement durable à l'hôpital.



## 3.2

**Public**

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

**Organisé par**

Convergences

**Durée**

105 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation régionale

# Formation adaptation à l'emploi des Assistants médico-administratifs

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

**Objectifs**

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

**Programme****Le cadre d'exercice en établissement de santé, social ou médico-social relevant de la FPH**

- > Maîtriser l'environnement extérieur des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.
- > Comprendre l'organisation administrative interne des établissements de la FPH.
- > Comprendre les modes de financement des EPS et les logiques d'évaluation.
- > Comprendre le statut des personnels de la FPH et les logiques de développement des ressources humaines.
- > Appréhender l'organisation et les différentes activités médicales de l'hôpital.
- > Appréhender les logiques d'évaluation au sein des établissements.

**Les spécificités du secrétariat médical à l'hôpital**

- > Cerner la place de l'utilisateur dans le système de santé.
- > Le secret médical et le secret professionnel.
- > Le traitement et la transmission des informations.
- > L'approche relationnelle dans un secrétariat médical.
- > Réglementation relative au dossier du patient.
- > Traitement des statistiques médicales, valorisation de l'activité médicale.
- > Outils relatifs à la terminologie médicale et à son utilisation.

## 3.3

**Public**

Techniciens hospitaliers, techniciens supérieurs hospitaliers

**Organisé par**

Nove Concept

**Durée**

189 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation régionale

## Formation adaptation à l'emploi des Techniciens hospitaliers et Techniciens supérieurs hospitaliers

L'arrêté du 21 août 2013 fixe l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers de la Fonction publique hospitalière. Le dispositif

de formation, d'une durée de 189 heures, comprend trois modules détaillés (dont 35 heures de stage non pris en compte dans le programme proposé).

**Objectifs**

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

**Programme****Le cadre d'exercice des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers**

- > Les missions de service public, l'organisation régionale de l'offre de soins, des secteurs social et médico-social.
- > Statut juridique de l'établissement, ses règles de gouvernance, ses organes de décision et ses instances représentatives des personnels.
- > Les coopérations inter-établissements.
- > Les règles de financement des établissements.
- > Les achats hospitaliers.
- > Le statut des personnels de la FPH.

**Le management de proximité, la communication et ses outils**

- > Le positionnement des différents acteurs dans l'institution : rôle de l'encadrement de proximité.
- > La santé et la sécurité au travail, la formation tout au long de la vie et le parcours professionnel.
- > La gestion du temps et de l'organisation du travail.
- > Communiquer dans l'équipe.

- > Prendre la parole en public et conduire une réunion.
- > Conduire les entretiens professionnels, de formation et d'évaluation des membres de l'équipe.
- > Valoriser la qualité du travail.
- > Gérer les tensions, les conflits.
- > Transmettre les savoirs.
- > Accompagner les agents aux changements.
- > Conduire des projets en équipe.

**Les connaissances techniques spécifiques**

- > La sécurité incendie.
- > La sécurité informatique.
- > Le développement durable.
- > La sécurité des personnes et les risques professionnels.
- > Le génie civil à l'hôpital.
- > La matériovigilance.
- > Les contraintes spécifiques des services logistiques.
- > Les contrôles techniques obligatoires.
- > Les procédures d'évaluation de la qualité.

## 3.4

**Public**

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

**Organisé par**

IFSO

**Durée**

140 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation régionale

# Assistant de soins en gérontologie

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

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

**Objectifs**

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

**Programme****Le contenu a été développé en conformité avec le référentiel de formation national officiel**

- > Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne.
- > Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie.
- > Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues.

- > Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé.
- > Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.

## 3.5

**Public**

Encadrants de proximité

**Organisé par**

IFSO

**Durée**

112 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

- > Action de formation régionale
- > Formation permettant la validation d'un Certificat d'université

**Prérequis**

- > Être titulaire d'un bac minimum ou d'un diplôme équivalent
- > Ou présenter lors de la candidature une expérience ou un projet professionnel en lien avec le diplôme

# Encadrement des services administratifs, techniques et logistiques

L'évolution des politiques publiques dans un contexte de réduction des dépenses et d'optimisation des ressources engagées nécessitent une recherche d'équilibre économique et de performance des processus. À ce titre, les managers (encadrants) se doivent d'être à la fois robustes sur leurs fondamentaux et agiles dans leurs capacités à conduire les

changements nécessaires. Si le manager de proximité est avant tout un bon professionnel, qui maîtrise son métier, il doit au-delà de ses qualités opérationnelles répondre à un double enjeu : répondre aux attentes de sa hiérarchie et répondre aux attentes de son équipe.

**Objectifs**

- > Instaurer une communication renforcée ainsi que des stratégies de mise en œuvre dans le contexte de l'animation d'équipes.
- > Appréhender le contexte professionnel et l'impact sur sa pratique managériale.
- > Se positionner en tant qu'encadrant.
- > Manager efficacement ses collaborateurs et animer des équipes.
- > Organiser son travail, celui de son équipe, gérer son temps et résoudre des problèmes.
- > Conduire des projets.
- > Organiser et conduire l'entretien d'évaluation, l'entretien de formation, l'entretien professionnel.
- > Collaborer à la gestion des compétences.
- > Prévenir et gérer de façon adaptée les situations conflictuelles.
- > Appréhender positivement la préparation, l'animation et la conduite de réunions.

**Programme**

- > La communication interpersonnelle.
- > Le contexte professionnel.
- > La communication.
- > L'animation d'équipe.
- > L'organisation du travail, la délégation.
- > La gestion des conflits.
- > L'informatique.
- > La conduite de projet.
- > La résolution de problèmes.
- > L'organisation du travail.
- > La gestion des compétences.
- > La conduite de projet.
- > L'entretien professionnel.
- > L'animation d'équipe.
- > La conduite de réunion.

**Évaluation finale avec les présentations orales de chaque stagiaire**

## 3.6

### Public

Tuteurs de stagiaires paramédicaux

### Organisé par

IFSO ou Synergie

### Date limite

### d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

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

# Être tuteur de stagiaires paramédicaux

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

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

## Objectifs

### IFSO

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

### SYNERGIE

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

## Programmes

### PROGRAMME AVEC L'IFSO

#### Rôle, missions et compétences des tuteurs

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

#### L'organisation du parcours de stage

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

#### Analyse de pratiques et outils du tutorat.

#### Les différents temps d'évaluation du parcours

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

### PROGRAMME AVEC SYNERGIE

#### Identification des problématiques rencontrées par les tuteurs

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

## 3.7

**Public**  
Tout public

**Organisé par**  
Alessia

**Durée**  
14 heures

**Date limite d'inscription**  
15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**  
Action de formation coordonnée

## Évoluer dans sa carrière: identifier et engager un nouveau parcours

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

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

### Objectifs

#### La formation permet par un accompagnement personnalisé:

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

### Programme

#### Analyse de la demande et point de situation du professionnel

- > Entretien individuel à partir du Guide d'auto-évaluation (Parcours scolaire – Formation/Expériences professionnelles/Pistes).
- > Formalisation du parcours d'accompagnement à mettre en place.
- > Identification des acteurs et réseaux internes ou externes à solliciter.
- > Formalisation mutuelle des attentes.
- > Engagement.

#### Formalisation et analyse de ses ressources pour conduire le projet

- > Entretien individuel à partir du Guide d'auto-évaluation (Contexte, points d'appuis et d'amélioration, motivations, valeurs, centres d'intérêt).
- > Restitution du questionnaire de préférences comportementales.
- > Passation d'un test de logique.
- > Entretien individuel à partir du Guide d'auto-évaluation (Missions, tâches, responsabilités, appétences, langues, informatique).
- > Répertoire de compétences.

#### Vérification de la faisabilité des pistes professionnelles envisagées

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

#### Mise en œuvre du projet professionnel

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

## 3.9

### Public

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier

### Organisé par

CNEH

### Durée

77 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

# Professionnalisation des agents au sein d'un service Ressources humaines

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

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

## Objectifs

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

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

## Programme

### MODULE 1

#### Les aspects réglementaires de l'absentéisme

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

### MODULE 2

#### Paie et rémunération

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

### MODULE 3

#### Gestion des carrières

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

### MODULE 4

#### Recrutement, mobilité et transition professionnelle

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

### MODULE 5

#### Fin de carrières et retraites

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

### MODULE 6

#### Principes de la loi de transformation de la fonction publique

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

# Le dispositif Développement durable RSE: Sensibilisation et accompagnement



L'Anfh, dans le cadre du 12<sup>e</sup> objectif de son plan stratégique 2020-2023 tient à accompagner ses adhérents dans l'amélioration de leur qualité de soins et de travail à travers la mise en place de ces initiatives. Un kit pratique est mis à disposition afin de découvrir et de mettre en place des démarches de développement durable et RSE au sein des établissements. Plus d'infos [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)  
<https://www.anfh.fr/thematiques/developpement-durable-et-responsabilite-sociale-des-etablissements-rse>

**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier



**4.**

**Accompagner  
les politiques  
GPMC**

## 4.1.1

### Public

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

### Organisé par

Demeter

### Durée

14 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

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

# Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Dispositif modulaire de formation aux entretiens professionnels et de formations :

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

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

## Objectifs

### MODULE 1

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

### MODULE 2

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

### MODULE 3

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

### MODULE 4

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

## Programme

### MODULE 1

#### Fixation des objectifs

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

### MODULE 2

#### Formalisation d'un compte rendu EP

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

### MODULE 3

#### Conduite d'un EP

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

### MODULE 4

#### Préparation d'un entretien délicat

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

## 4.1.2

### Public

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

### Organisé par

Prisma

### Durée

14 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

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

# Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Dispositif modulaire de formation aux entretiens professionnels et de formations :

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

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

## Objectifs

### MODULE 1

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

### MODULE 2

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

### MODULE 3

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

### MODULE 4

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

## Programme

### MODULE 1

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

### MODULE 2

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

### MODULE 3

#### Les enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel

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

### Les techniques relationnelles liées à la conduite de l'entretien

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

### MODULE 4

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

## 4.1.3

### Public

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

### Organisé par

Ems

### Durée

14 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

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

# Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Dispositif modulaire de formation aux entretiens professionnels et de formations :

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

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

## Objectifs

### MODULE 1

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

### MODULE 2

- > Identifier les documents utiles à la préparation de l'EP.
- > Savoir rédiger les informations figurant dans les différentes rubriques de l'EP.
- > Connaître les enjeux, les impacts que peuvent engendrer la formalisation écrite d'un compte rendu de l'EP.

### MODULE 3

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

### MODULE 4

- > 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

### MODULE 1

- > Analyser les pratiques professionnelles.
- > Se positionner en tant qu'encadrant dans le management de ses équipes et le développement de leurs compétences.
- > Fixer des objectifs et se préparer à les négocier : préciser le positionnement de l'évaluateur, le positionnement de l'évalué.
- > Déterminer les indicateurs et les critères d'appréciation.
- > Anticiper le déroulement et savoir réagir en toutes circonstances.

### MODULE 2

- > Comprendre les objectifs du compte rendu.
- > Formaliser la liste de tous les documents et supports nécessaires pour la réussite de l'entretien professionnel et se les approprier, pour l'évaluateur.
- > Faire en sorte que l'entretien professionnel constitue une véritable feuille de route pour l'évalué et l'évaluateur en formalisant un compte rendu.

### MODULE 3

#### Préparer l'organisation logistique de l'EP

- > Créer les conditions favorables à l'instauration d'un échange.
- > Respecter 4 principes de base.
- > Prévoir un temps de préparation.

#### Préparer l'EP et garantir le bon déroulement

- > Préparer l'entretien.
- > Me connaître en tant qu'encadrant et bien connaître mes équipes.
- > Respecter les différentes étapes de l'EP.

### MODULE 4

- > Maîtriser toutes les phases de la préparation en amont du déroulement et anticiper les événements qui pourraient survenir durant l'entretien.
- > Connaître parfaitement son équipe, se connaître.
- > Être capable de prévenir et de gérer les conflits.

## 4.2

### Public

Toute personne en position d'encadrement susceptible d'animer des sessions de formation

### Organisé par

Demeter ou CNEH

### Durée

14 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

- > Action de formation régionale
- > Deux programmes disponibles au choix des établissements

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

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur

professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs.

### Objectifs

#### DEMETER

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

#### CNEH

- > Le contexte réglementaire.
- > Repérer les messages et la méthodologie en lien avec les objectifs de son établissement.
- > Mobiliser les outils, séquences pédagogiques mises à disposition en tenant compte des spécificités de son établissement.
- > Les techniques de la pédagogie pour adultes.
- > Se préparer en tant qu'intervenant.
- > S'approprier les outils mis à disposition.
- > S'auto-évaluer en tant que formateur.

### Programme

#### PROGRAMME DEMETER

- > De la notation à l'entretien professionnel.
- > Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel.
- > Se préparer à son rôle de formateur interne.
- > Se préparer à agir en tant que formateur interne.
- > Consolider ses compétences et son positionnement de formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel.
- > Synthèse des documents, méthodes, outils à réinvestir dans sa pratique professionnelle.

#### PROGRAMME CNEH

- > Les textes à connaître.
- > Méthodologie de l'entretien professionnel et messages-clés.
- > La pédagogie des adultes et la construction du programme de formation.
- > Animer une 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.

## 4.3

### Public

Tout public

### Organisé par

Prisma ou Déméter

### Durée

2 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

- > Action de formation régionale
- > Deux programmes disponibles au choix des établissements

# Se préparer et préparer son entretien professionnel

Pour tous les agents qui souhaitent être des acteurs majeurs de leurs entretiens professionnels.

## Objectifs

### PRISMA

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

### DÉMÉTER

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

## Programmes

### PRISMA

#### 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 4 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.

### DÉMÉTER

#### L'entretien professionnel

- > Enjeux, finalités et objectifs de l'EP.
- > Le cadre réglementaire.
- > Les nouvelles modalités.
- > Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle.
- > La conduite d'un entretien professionnel: les étapes-clés.
- > Les caractéristiques et la formulation des objectifs; les indicateurs de mesure.
- > Le compte rendu.

#### 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.
- > Les conditions de réussite.

5.

**Intégrer  
la Qualité de vie  
au travail**

## 5.1

**Public**

Tout public

**Organisé par**

Formavenir

**Durée**

7 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée

## Alimentation au cœur du bien-être

Une bonne nutrition est un incontestable facteur de bonne santé. En matière d'alimentation, les excès sont aussi néfastes que les privations et la quantité doit s'allier à la qualité. Les repas doivent être variés et toutes les catégories d'aliments représentées. Axe majeur

d'amélioration de la santé publique, la nutrition n'est pas le seul élément pour une meilleure santé ou pour une vie plus longue, mais elle fait partie d'un ensemble de comportements, qui participent à notre hygiène de vie.

**Objectifs**

- > Apprendre à adapter ses besoins nutritifs aux contraintes liées à l'exercice de ses missions (horaires décalés, travail sédentaire ou non, etc.).
- > Mettre son alimentation au cœur de son bien-être.

**Programme****Comprendre les différentes fonctions de l'alimentation**

- > Représentations, (fausses) croyances, etc.
- > Qu'est-ce que « Bien manger » ?
- > Bouger.
- > Les fonctions de l'alimentation et du repas.
- > Les besoins physiologiques.

**Comprendre les enjeux de l'alimentation sur la santé**

- > Notion de diététique.
- > Notion d'alimentation équilibrée.

**Acquérir les connaissances de base sur les besoins nutritionnels de l'homme en général**

- > Les besoins nutritionnels.

**Prendre en compte les rythmes de travail et les situations professionnelles décalées.****Établir sa liste de courses.****Connaître les règles élémentaires d'hygiène pour la préparation d'un repas.**



## 5.2

## Gérer son stress

**Public**

Tout public

**Organisé par**

Devenirs

**Durée**

7 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée

Souvent considéré comme un fléau et premier risque psychosocial, le stress est la manifestation de l'organisme face à toute demande qui lui est faite. Parfois positif, lorsqu'il nous permet de nous dépasser, il peut également être nocif. Dès lors que nous avons le sentiment que les contraintes de notre environnement sont

trop fortes au regard de nos ressources, nos mécanismes d'adaptation sont débordés, nous devenons un mauvais stressé.

L'objectif est donc d'aider les professionnels de santé à mieux gérer leur stress en agissant, non pas au niveau de l'environnement, mais au niveau individuel.

**Objectifs**

- > Identifier et repérer ses émotions pour mieux les gérer.
- > S'initier à quelques exercices de lâcher-prise.

**Programme****Identifier et repérer ses émotions pour mieux les gérer**

- > État des lieux des situations générant du stress au travail et les moyens mis en œuvre pour les prévenir, y faire face et les gérer.
- > Le stress et les émotions au travail/dans les soins.
- > Les réactions bio-psycho-comportementales au stress.
- > La sensibilité du stress, une question de personnalité ou d'environnement.
- > Les facteurs collectifs et individuels de stress.
- > L'intelligence émotionnelle pour gérer son stress et celui des autres.

**Pratiquer des techniques de lâcher-prise**

- > Les méthodes et techniques de prévention et de gestion du stress.

## 5.3

## Prévention des TMS

**Public**

Tout public

**Organisé par**

Cédric Massot

**Durée**

7 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée

Les conditions de vie au travail sont un enjeu pour les établissements et leurs salariés, pour qui le fait de se sentir bien dans leur environnement professionnel apparaît comme un facteur de motivation.

Cette formation propose des outils, afin d'améliorer ses conditions de travail, réduire les risques santé et sécurité pour soi, pour l'institution. La finalité est de prévenir les troubles musculo-squelettiques.

**Objectifs**

- > Maîtriser quelques exercices simples et efficaces pour rétablir l'équilibre postural et mieux s'adapter aux situations professionnelles.
- > Retrouver un bien-être, une autonomie et favoriser une meilleure concentration et efficacité.
- > Rétablir un équilibre entre les tensions physiques et psychologiques.

**Programme****Connaître les éléments d'anatomie, de physiologie et de psycho-mobilité**

- > Le travail musculaire à dominante statique et dynamique.
- > Les différentes régions de la colonne vertébrale et situation des zones charnières.
- > Éléments biomécaniques : les efforts, le maintien des postures, les amplitudes extrêmes, la répétitivité des mouvements.

**Repérer les situations susceptibles de nuire à la santé ou d'entraîner des efforts inutiles et excessifs**

- > Les facteurs de risque.
- > Les sollicitations biomécaniques.
- > Prévention.

**Appliquer les principes de base de sécurité physique et d'économie d'efforts pertinents, en fonction de la situation de travail**

- > L'aménagement dimensionnel des postes de travail.
- > La sécurité physique et l'économie d'effort.
- > Les postures adaptées.
- > Exercices.

**Et si le mal de dos venait aussi de chez soi ?**

- > Problématique des conséquences des impacts du pied sur le sol.
- > Position au lit pour un sommeil récupérateur.
- > Assis en position de repos.
- > Assis en voiture.
- > Hygiène de vie et alimentation.

## 5.4

# Savoir faire face à l'agressivité

### Public

Tout public

### Organisé par

Formavenir ou IFSO

### Durée

14 heures

### Date limite

#### d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

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

Les facteurs d'éclosion des situations d'agressivité sont divers. L'entrée en établissement, les personnalités, les pathologies sont autant de facteurs qui, combinés, peuvent conduire à des interactions violentes entre les usagers et le personnel et parfois même avec les

proches ou entre collègues.

Face à ces situations complexes, le défi est alors de sortir d'une spirale de violence pour en revenir à l'essence de sa pratique : la qualité de la prise en charge de l'usager.

### Objectifs

#### FORMAVENIR

- > Concepts et modes d'expression de la violence et de l'agressivité.
- > Les signes avant-coureurs de la situation de crise.
- > Analyser les situations et leur impact sur la prise en charge des patients.
- > Mettre en place une action appropriée.
- > Désamorcer ou contenir l'agressivité en ayant une posture professionnelle adaptée.
- > Se protéger et préserver son intégrité professionnelle et personnelle.

#### IFSO

- > Les mécanismes de l'agressivité et/ou de violence.
- > Les situations à risques.
- > Les manifestations de l'agressivité.
- > Les conséquences des situations de conflit, d'agressivité.
- > La communication dans la prévention et la gestion de conflit, de situations d'agressivité et/ou de la violence.
- > Élaborer un guide de bonnes pratiques.

### Programmes

#### FORMAVENIR

#### Les notions de violence et d'agressivité

- > Ce que sont la violence et l'agressivité.
- > Repérer l'agressivité.
- > La spécificité du milieu sanitaire.
- > Les facteurs explicatifs des comportements dits « agressifs ».
- > Les mécanismes conduisant à la violence.

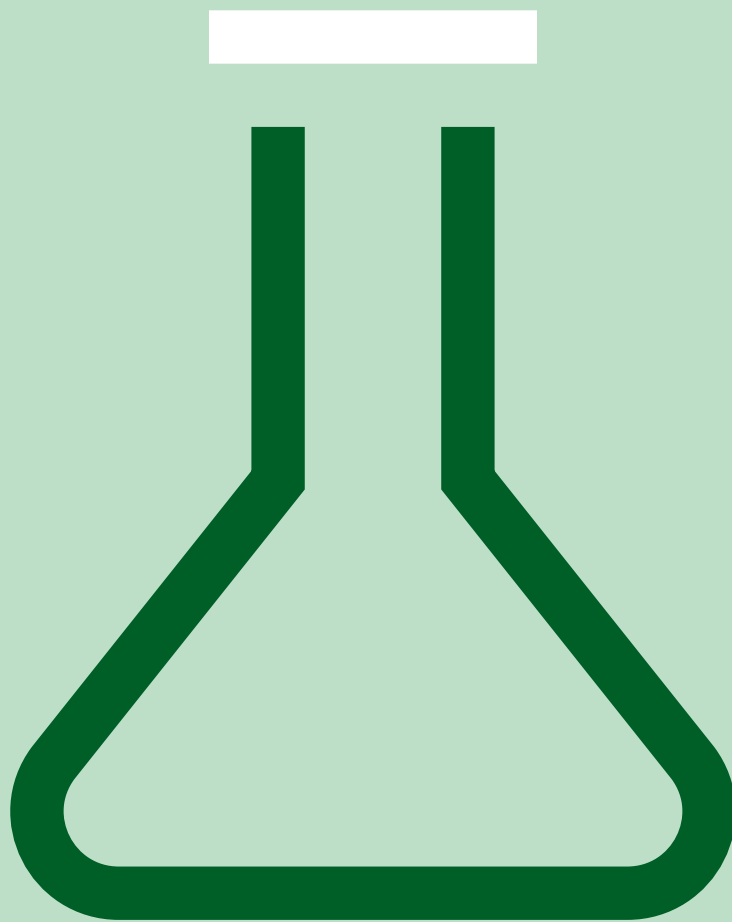
#### S'approprier des techniques favorables à la relation soignant/soigné

- > Prévenir un comportement agressif.
- > Les outils de communication pour tenter de désamorcer.
- > Gérer une situation de violence.
- > Analyse de la situation a posteriori.
- > L'après-crise aux niveaux individuel, collectif et institutionnel.
- > La gestion des émotions.
- > Les repères juridiques.

#### IFSO

- > L'agressivité et/ou la violence dans les établissements de santé.
- > Les situations d'agressivité et/ou de violence rencontrées dans les réalités professionnelles.
- > Typologie de la violence et de l'agressivité.
- > Les conséquences de la violence et de l'agressivité sur les plans individuel et collectif.
- > Les situations génératrices d'agressivité.
- > Les différentes phases d'une situation de conflit, d'agressivité/de violence.
- > Les émotions et les sentiments.
- > Les notions de présence/distance relationnelles en lien avec la communication.
- > Les attitudes positives et aidantes pour prévenir et/ou gérer une situation de conflit, d'agressivité et/ou de violence.
- > Identifier les différentes techniques pour gérer une situation d'agressivité.
- > Les attitudes à développer en fonction des types d'agressivité.

# 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](http://WWW.ANFH.FR)

6.

**Construire  
une offre de  
formation pluri-  
professionnelle**

## 6.1

## Accompagner les aidants

**Public**

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

**Organisé par**

Formavenir ou Antidote

**Durée**

14 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

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

Le nombre d'aidants d'un proche fragilisé par une maladie chronique, le handicap, la précarité ou l'âge n'a cessé de croître au cours de ces dernières années et la France en compte entre 8 et 11 millions. La concertation « Grand âge et autonomie » lancée en octobre 2018 leur a

consacré un atelier de réflexion spécifique aboutissant notamment à la recommandation de renforcer le repérage des fragilités des aidants, leur orientation et leur prise en charge par les professionnels de santé et médico-sociaux.

**Objectifs**

- > Définir les rôles et les caractéristiques du proche aidant.
- > Identifier les comorbidités liées au rôle d'aidant.
- > Repérer les facteurs de risques et les signaux d'alerte de souffrance et d'épuisement de l'aidant.
- > Proposer les dispositifs d'aides aux aidants et d'accompagnement de la personne aidée.
- > Sensibiliser l'aidant à la promotion de sa santé.

**Programmes****FORMAVENIR**

- > Les aidants.
- > Les modalités de collaboration entre professionnels, personne vulnérable et aidants.
- > Quelles actions possibles au sein des structures représentées ?
- > Identification des comorbidités liées au rôle d'aidant.
- > Les frustrations de l'aidant.
- > Les situations à risques et les signes avant-coureurs.
- > De la demande implicite à la souffrance explicite.
- > L'importance de l'orientation vers des formes de soutien : les enjeux du travail en réseau.
- > La sensibilisation de l'aidant à la promotion de sa santé.

**ANTIDOTE****Rôles et caractéristiques de l'aidant.****Facteurs de risques et comorbidités / rôle du proche aidant**

- > La charge physique et psychique ressentie.
- > Les risques sur la santé physique et mentale de l'aidant.

**Signaux d'alerte de souffrance**

- > Impacts sur les besoins et la souffrance des aidants.
- > Le deuil de l'aidant et les mécanismes d'adaptation.
- > La souffrance des aidants et les outils de repérage.

**Promotion de la santé de l'aidant**

- > Suivi médical de l'aidant.
- > Une hygiène de vie adaptée à l'accompagnement.
- > Mieux gérer son stress.
- > Trouver la juste proximité dans la relation d'aide.

**Orienter vers des ressources et dispositifs d'aide**

- > Ressources et aide financière.
- > Solutions de répit et aides.
- > Le soutien psychologique.
- > Activités pour se ressourcer.
- > Droits et facilités pour les aidants salariés.

## 6.2

## Accueillir un patient anglophone

**Public**

Personnel ayant un contact régulier avec les patients utilisant la langue anglaise

**Organisé par**

Umenia

**Durée**

7 heures

**Date limite****d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée

Les interactions entre patients et professionnels de la santé de différentes cultures sont de plus en plus fréquentes et amènent les établissements hospitaliers à s'interroger sur les barrières linguistiques, auxquelles sont confrontés leurs personnels avec des patients anglophones.

La communication est un élément essentiel dans la prise en charge du patient, pour la qualité et l'accès aux soins, et nécessite une bonne compréhension mutuelle entre les soignants et les patients.

**Objectifs**

- > Connaître le vocabulaire courant d'accueil de patients.
- > Échanger et obtenir des informations en termes simples.
- > Formuler des phrases idiomatiques relatives à l'accueil.
- > Acquérir les bases orales et écrites de la communication anglophone.

**Programme****Connaître le vocabulaire spécifique courant d'accueil de patients anglophones**

- > Les phrases usuelles dans les situations d'accueil.
- > Formules de politesse.
- > Formalités administratives.
- > Enregistrement d'un dossier.
- > Savoir diriger dans les services, dans l'hôpital.

**Identifier le vocabulaire général adapté au milieu médical**

- > Le vocabulaire basique spécifique aux métiers de la santé.
- > Les parties du corps.
- > Les douleurs.
- > Les problèmes rencontrés.
- > Les verbes d'action courants.
- > Écouter, rassurer.

**Échanger et obtenir des informations en termes simples**

- > Les chiffres, dates, heures, numéros de téléphone.
- > Les adresses e-mails, état civil.
- > Les verbes être et avoir.
- > Les adjectifs possessifs.
- > L'ordre des mots dans les phrases affirmatives, négatives, interrogatives.

**Formuler des phrases idiomatiques relatives à l'accueil**

- > Les 20 expressions idiomatiques anglaises à connaître.
- > Les expressions idiomatiques en milieu médical.

**Acquérir les bases orales et écrites de la communication anglophone**

- > Savoir discuter et accueillir un patient.
- > Rédiger un écrit simple sur la base du dossier d'inscription.

## 6.3

**Public**

Aides médico-psychologiques mentionnés à l'article R 451.95 du Code de l'action sociale et des familles; professionnels exerçant une des professions de santé mentionnées dans la 4<sup>e</sup> partie du Code de la santé publique

**Organisé par**

Forma Santé

**Durée**

21 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée

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

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

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

**Objectifs**

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

**Programme****Diagnostic de l'existant et apport de connaissances**

- > Diagnostic de l'existant.
- > Les urgences vitales: alerter et protéger.
- > Les différentes situations d'urgences vitales.

**Apport de connaissances et analyse de pratique**

- > Les urgences vitales: les bonnes pratiques d'intervention.
- > Urgence vitale: l'arrêt cardiaque.
- > Le matériel d'urgence.

**Évaluation:****mise en situation**

- > Les urgences potentielles: rappels, identification et intervention.
- > Participer à un relevage et à un brancardage en équipe.
- > Le risque infectieux.
- > Les différents dispositifs liés aux risques collectifs.
- > Sensibilisation au risque NRBC.



## 6.4

### Public

Tout public

### Organisé par

Formavenir

### Durée

21 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée

## Bienveillance : concept, analyse et appropriation

Enjeu majeur de la qualité de vie des personnes accueillies, promouvoir une culture de bienveillance nécessite un engagement dans une démarche éthique individuelle et collective.

Vouloir être bienveillant c'est aussi prendre le risque de se satisfaire des bonnes intentions. D'où l'importance de partager – en équipe et avec l'utilisateur – avant d'agir seul et pour soi. Cela oblige aussi à réfléchir aux conséquences des actes que l'on pose, selon l'équation bénéfices/risques.

### Objectifs

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

### Programme

#### Définition et enjeux liés au concept de bienveillance

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

#### Pour une dynamique de bienveillance au quotidien

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

#### Développer des aptitudes relationnelles dans une dynamique individuelle et collective

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

## 6.6

**Public**

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

**Organisé par**

Elide formation ou Formavenir

**Date limite****d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements****complémentaires**

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

## La communication non-verbale dans la relation patient-soignant

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

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

**Objectifs****ELIDE FORMATION**

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

**FORMAVENIR**

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

**Programmes****ELIDE FORMATION****Les ressources, difficultés, représentations des soignants**

- > Que veut dire : « Ne pas pouvoir communiquer ? »
- > Implications dans la prise en charge.
- > Pathologies – situations types.
- > Schéma de la communication.
- > Difficultés – risques potentiels dans la prise en charge.
- > Stratégies d'adaptation – ressources.

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

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

**Développer sa créativité pour mieux communiquer avec le patient non-communicant**

- > Posture du soignant.
- > Législation sur les droits des patients.
- > Le travail en réseau.
- > Outils de la Communication alternative et améliorée.

**FORMAVENIR**

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

**Hypothèses sur le « monde » des patients non-communicants**

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

## 6.7

### Public

Tout public : médical, paramédical et administratif

### Organisé par

Formavenir ou Grieps

### Durée

21 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

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

# Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver

La succession des réformes hospitalières et de contraintes financières impacte les organisations des établissements de la Fonction publique hospitalière, entraînant une augmentation de la productivité et une recherche de performance. Ces évolutions se sont accompagnées d'une véritable reconnaissance de la place de l'utilisateur dans le système de soins

en le positionnant comme partenaire et acteur de sa santé. Par ailleurs, les nouveaux moyens d'accès à l'information notamment à travers des réseaux sociaux contribuent à un changement de paradigme dans les attentes des patients, amenant les professionnels à adopter des nouvelles postures.

### Objectifs

#### FORMAVENIR

- > Définir les concepts « distance relationnelle » et « accompagnement ».
- > Analyser les émotions/ mécanismes de défense et leurs impacts.
- > Distinguer communication, information et relation.
- > Développer une relation de confiance dans le respect des règles éthiques et déontologiques, et dans les limites de sa fonction.
- > Adapter sa posture en fonction des contraintes situationnelles.

#### GRIEPS

- > Maintenir un accompagnement de qualité dans toutes situations, y compris celles d'imprévu et de contraintes.
- > Définir les concepts « distance relationnelle » et « accompagnement ».
- > Analyser les émotions/ mécanismes de défense, leurs impacts.
- > Distinguer communication, information et relation.
- > Développer une relation de confiance.

### Programmes

#### FORMAVENIR

- > Les concepts de distance relationnelle et d'accompagnement.
- > Les rôles des professionnels et leurs missions.
- > Les caractéristiques de la relation d'accompagnement.
- > Identification des outils requis pour mener à bien les activités relationnelles.
- > Analyse des représentations sur les problématiques des usagers accompagnés.
- > Réflexion sur le vécu des usagers, de leur famille et les répercussions pour les professionnels.
- > Modalités de mise en œuvre d'une relation de qualité.
- > Différentes variables présentes dans la communication.
- > Environnement éthique et réglementaire de la relation d'accompagnement et de soins.
- > Adaptation de sa posture en fonction des contraintes situationnelles.
- > Résolution des obstacles à la juste distance relationnelle.

#### GRIEPS

- > Appréhender la place de l'utilisateur et l'impact potentiel sur sa relation avec les professionnels.
- > Développer des compétences communicationnelles.
- > Distinguer les notions d'information, de communication et de relation.
- > Le concept de distance relationnelle.
- > Identifier les attitudes et contre-attitudes favorisant ou défavorisant la relation et la distance.
- > L'impact de la proxémie.
- > Repérer les attitudes, contre-attitudes, mécanismes de défense et leur impact.
- > Expérimenter la relation de confiance et la prise de distance relationnelle.
- > Analyse des pratiques professionnelles.

## 6.8

**Public**

Tout acteur intervenant dans un programme ETP

**Organisé par**

AM&DPC

**Durée**

42 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

> Action de formation coordonnée

> Formation DPC

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

Ce programme est à destination d'agents impliqués, ou qui souhaitent s'impliquer, dans des actions d'éducation thérapeutique.

Il permettra aux professionnels de santé d'acquérir des connaissances et des compétences à la fois dans le domaine de la mise

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

**Objectifs**

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

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

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

**Les principes de réalisation du projet éducatif**

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

**Construire le projet éducatif**

- > La réalisation du projet éducatif (1<sup>re</sup> partie): Bilan éducatif partagé (BEP), définition et posture – l'écoute active.
- > Les stratégies de communication (ateliers interactifs): questions ouvertes/fermées, reformulation.
- > Coordination du parcours patient et des acteurs: construction du dossier patient ETP.

**Intersession: réalisation d'un BEP/DE auprès d'un patient sur le lieu d'exercice professionnel****Le projet éducatif en pratique**

- > Analyse de la pratique: retour sur les travaux d'intersession, axes d'amélioration.
- > La réalisation du projet éducatif (2<sup>e</sup> partie): Construction de la synthèse du BEP/DE: en 3 temps.

**Les stratégies pédagogiques**

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

**Animation et évaluation du programme d'ETP**

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

## 6.9

**Organisé par***Consultation en cours***Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation nationale

## Entretien prénatal précoce

L'Entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020. Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier

interministériel des 1 000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « parcours des 1 000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment-clé.

**Objectifs**

- > Connaître les principes et objectifs/enjeux de l'EPP.
- > Appréhender la place de l'EPP dans le parcours des 1000 premiers jours.
- > Maîtriser le déroulement d'un EPP.
- > Identifier les compétences du patient et le positionner en tant que partenaire de soins.
- > Repérer les dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité.
- > Maîtriser la communication liée à l'EPP.

**Programme***En cours de sélection.*

## 6.12

**Public**  
Tout public

**Organisé par**  
Plénitude

**Durée**  
14 heures

**Date limite d'inscription**  
15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**  
> Action de formation coordonnée

## Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience

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.

### 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

- > Découvrir comment la méditation de pleine conscience fonctionne, impacte notre état émotionnel et peut nous aider à nous sentir mieux au quotidien.
- > Comprendre ce qu'est la méditation de pleine conscience et comment l'intégrer dans un cadre de travail.
- > L'épuisement professionnel, le définir, le comprendre, le reconnaître.
- > Prendre conscience de son état émotionnel et de son impact sur nos actions et nos relations.
- > Le corps, première porte d'entrée pour pratiquer la pleine conscience au quotidien.
- > La respiration, au cœur de la pratique de la pleine conscience, est un outil d'autorégulation naturel.
- > Apprendre à pratiquer, expérimenter et utiliser la pleine conscience, concrètement.
- > Les sensations et l'attention : comprendre les mécanismes de l'attention et leurs impacts sur l'épuisement.
- > Les pensées, omniprésentes et souvent sources de souffrance. Apprendre à apprivoiser ses pensées et à gagner en paix d'esprit en utilisant la pleine conscience.
- > Les émotions nous dépassent souvent. Pratiquer la pleine conscience, pour savoir les reconnaître, les accepter et ne plus nous laisser submerger, emporter par elles.
- > Intégrer la pleine conscience et la pratiquer dans son quotidien, en prenant en compte l'expérience de l'instant dans sa globalité et où que nous soyons.

## 6.14

### Public

Tout professionnel  
en relation avec l'utilisateur

### Organisé par

Nonaka

### Durée

21 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

> Action de formation  
coordonnée

# Mobiliser l'humour en situation professionnelle

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

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

de cheminer vers le lâcher-prise pour atteindre la liberté d'esprit indispensable à l'humour.

Dans un second temps, il nous permet de mettre en acte et de vivre tous les « principes » de l'humour pour prendre soin : l'ouverture, le contact, la distance, l'empathie, la justesse, l'intelligence de savoir s'arrêter à temps, la bonne distance et bien sûr le « bide » !

### Objectifs

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

### Programme

#### Introduire l'humour avec soin

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

#### La naissance de l'humour

- > Première immersion et définition du rôle du clown.

#### La présence solaire (la bonne humeur)

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

#### Itinéraire de la relation

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

#### L'effet caméléon

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

#### L'humour FFP2

- > Sortir de la contrainte du masque chirurgical.

#### S'appuyer pour rebondir

- > Rôle et importance des interactions.

#### La juste distance où comment respecter les limites

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

#### Faisons l'humour, pas la guerre !

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

## 6.16

### Public

Tout personnel médical, paramédical, social

### Organisé par

Grieps

### Durée

21 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

> Action de formation coordonnée

## Précarité et rupture des parcours de soins

La précarité touche des publics nouveaux et encore mal connus. Son retentissement sur la santé nécessite une connaissance et une adaptation constante pour une prise en charge adaptée. Les acteurs du secteur sanitaire ont un rôle majeur à jouer dans la sécurisation

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

### Programme

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

#### 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.

#### Les démarches de prise en soins des situations de précarité

- > Caractériser les effets de la précarité sur la santé et la santé mentale.
- > Proposer une démarche de prise en soins adaptée à la situation de précarité.
- > Appréhender le cœur de la démarche de 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.

### L'élaboration d'un Parcours de soins coordonnés

- > Identifier les acteurs de la prise en soins des personnes en situation de précarité.
- > Améliorer ses pratiques de prise en soins.

### Suivi post-formation

- > Accompagnement du suivi du plan d'action.



## 6.17

**Public**

Tout agent hospitalier, soignant ou non soignant

**Organisé par**

Infipp

**Durée**

14 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

> Action de formation coordonnée

## Premiers secours en santé mentale

Les Premiers secours en santé mentale (PSSM) sont l'équivalent en santé mentale des gestes de premiers secours physiques traditionnels. Ils constituent l'aide qui peut être apportée par toute personne non spécialiste à quelqu'un qui développe un problème de santé mentale, connaît l'aggravation d'un état ou une crise liée à un problème de santé mentale.

Les 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****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.

**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.

## 6.18

**Organisé par**  
*Consultation en cours*

**Date limite  
d'inscription**  
15 novembre 2022

**Renseignements  
complémentaires**  
Action de formation  
nationale

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

En 2016, 93 740 personnes ont fait l'objet de soins psychiatriques sans consentement décidés par le directeur d'établissement ou par le représentant de l'État. Ce chiffre est en augmentation depuis 2012, tout comme le nombre de personnes suivies au sein des établissements

de santé en psychiatrie augmente chaque année. L'augmentation des soins sans consentement s'explique notamment par le recours accru à la procédure de soins pour péril imminent introduite par la loi du 5 juillet 2011.

### Objectifs

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

### Programme

*En cours de sélection.*

## 6.19

### Public

Tout professionnel de santé

### Organisé par

Formavenir

### Date limite

### d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

- > Action de formation coordonnée
- > Deux modules indépendants au choix

# Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé

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.

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

> Module 2 – Les fondamentaux de la vaccination.

## Objectifs

### MODULE 1

- > 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.

### MODULE 2

- > Maîtriser les éléments caractéristiques de la vaccination : bases immunologiques, bases juridiques, données épidémiologiques.
- > Maîtriser les éléments de pharmacovigilance et juridique.
- > 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.
- > Collaborer à la promotion de la vaccination.

## Programmes

### MODULE 1

#### PRÉVENTION ET VACCINATION, LE RÔLE DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ (1 JOUR)

- > 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.

### MODULE 2

#### LES FONDAMENTAUX DE LA VACCINATION (2 JOURS)

- > 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.
- > 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.
- > 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.

### 6.21

**Organisé par**  
*Consultation en cours*

**Date limite  
d'inscription**  
15 novembre 2022

**Renseignements  
complémentaires**  
Action de formation  
nationale

## Réanimation – Soins critiques adultes et pédiatriques

La crise de la Covid-19 a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques des adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette

stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, notamment infirmiers (IDE) et aides-soignants (AS), et le nombre de patients à prendre en charge.

### Objectifs

- > Actualiser et développer des compétences en réanimation/soins critiques, théoriques et pratiques.
- > Renforcer l'usage des outils communs de communication en santé : dossier de soins informatisé, travail en réseau, coopérations territoriales.

## 6.22

### Public

Médecins, infirmiers, psychologues, assistants sociaux, aides-soignants, sages-femmes

### Organisé par

AIUS

### Durée

21 heures

### Date limite

#### d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

Action de formation nationale

# Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle

La Stratégie nationale de santé 2018-2022 comporte notamment dans son axe 1 – «Mettre en place une politique de promotion de la santé, incluant la prévention, dans tous les milieux et tout au long de la vie», un objectif «Promouvoir la santé sexuelle et l'éducation à la sexualité».

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

### Objectifs

- > Caractéristiques et besoins spécifiques des populations cibles, les cumuls d'addiction et les modalités de communication relatives à la sexualité.
- > Former les professionnels sur les différents outils de la prévention diversifiée.
- > Lutter contre les inégalités sociales, les discriminations dans le champ de la santé sexuelle, les préjugés persistants et les incompréhensions liées à la diversité culturelle, sociale ou sexuelle.
- > Favoriser la parole de l'utilisateur et l'échange dans la relation avec le professionnel.
- > Faire évoluer les représentations des professionnels de santé vis-à-vis de la sexualité et des outils de la santé reproductive (contraception, IVG, prévention de la fertilité).

### Programme

#### Cadre et contexte

- > Textes de référence, concepts et enjeux de la prévention à la promotion de la santé.

#### Notions-clés de sexualité humaine

- > Principales problématiques sexuelles: troubles et dysfonctions, prévention, violences sexuelles, conséquences d'Internet sur les jeunes, maladies chroniques, parcours de transition.

#### Approche populationnelle.

#### Les pratiques professionnelles

- > Parler de sexualité en milieu hospitalier.
- > Gérer les plaintes.
- > Parler du développement sexuel aux enfants.
- > Comment intervenir?

#### Renforcement des pratiques.

## 6.23

### Public

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

### Organisé par

CT Formation ou MB Formation

### Durée

70 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

> Action de formation coordonnée  
> Les inscriptions individuelles sont privilégiées, en fonction des dates de recyclage ou de formations initiales

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

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

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

### Objectifs

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

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

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

### Programme

#### Module formation initiale

> Maîtriser le feu et ses conséquences.  
> Comprendre l'articulation de la réglementation liée à la sécurité incendie, expliquer le fonctionnement, le rôle et l'impact des installations techniques dans les ERP et IGH.  
> Connaître et appliquer les rôles et missions des agents de sécurité incendie.  
> Être capable d'agir face à différents contextes.

#### Examen final.

#### Module recyclage (obligatoire tous les deux ans)

> Connaître l'évolution de la réglementation en matière de prévention et de moyens de secours.  
> Comprendre et expliquer le fonctionnement, le rôle et l'impact des installations techniques dans les ERP et IGH.  
> L'action face à différents contextes.  
> L'utilisation des moyens de communication mobiles.

#### Examen blanc.

#### Module de remise à niveau (lorsque la date limite de recyclage est dépassée)

> Maîtriser les fondamentaux de sécurité incendie.  
> Connaître l'évolution de la réglementation en matière de prévention et de moyens de secours.  
> Maîtriser la conduite à tenir pour procéder à l'extinction d'un début d'incendie et mettre en application les acquis opérationnels dans le cadre de l'intervention de l'équipe de sécurité.  
> Exploiter le PC sécurité.  
> Conduire une ronde de sécurité.

#### Examen blanc.

## 6.24

**Public**

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

**Organisé par**

CT Formation ou MB Formation

**Durée**

70 heures

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée

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

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

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

**Objectifs**

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

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

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

**Programme****Module formation initiale**

- > Maîtriser les rôles et missions du chef d'équipe.
- > Maîtriser les systèmes de sécurité incendie.
- > Appliquer la réglementation du Code du travail en matière de sécurité.
- > Gérer le poste central de sécurité en situation de crise.

**Examen final.****Module recyclage**

- > Connaître l'évolution de la réglementation en matière de prévention et d'accessibilité et de moyens de secours.
- > Gérer le PC sécurité en situation de crise.
- > Organiser une séance de formation.
- > Gérer l'équipe de sécurité incendie.

**Examen blanc.****Module de remise à niveau**

- > Rappeler les principes fondamentaux de la sécurité incendie.
- > Évolution de la réglementation en matière de moyens de secours, de prévention et d'accessibilité des moyens de secours.
- > Mettre en application les acquis opérationnels dans le cadre de l'intervention de l'équipe de sécurité.
- > Procéder à l'extinction d'un début d'incendie.
- > Gérer le PC sécurité en situation de crise.
- > Organiser une séance de formation.
- > Gérer l'équipe de sécurité incendie.

**Examen blanc.**

## 6.25

**Public**

Agents titulaires de l'AFPS ou SST valide de moins d'un an et ayant un certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois

**Organisé par**

CT Formation ou MB Formation

**Durée**

210 heures

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée

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

Les établissements recevant du public (ERP) sont souvent sous la menace des incendies.

La formation SSIAP 3 (Service de sécurité incendie et assistance à personnes) est destinée

à toute personne désirant devenir chef de service de sécurité incendie au sein des ERP et IGH.

**Objectifs**

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

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

**Pouvoir valider le recyclage ou la remise à niveau**

**Programme****Module de formation initiale**

- > Maîtriser le feu, ses conséquences, la sécurité incendie, la gestion des risques.
- > Connaître la réglementation incendie.
- > Effectuer un compte rendu oral ou écrit et rédiger un rapport.
- > Connaître les commissions de sécurité.
- > Gérer le personnel et les moyens du service.
- > Réaliser des budgets.
- > Savoir procéder à des achats courants, à la passation de marchés.

**Examen final.****Module de recyclage**

- > Connaître l'évolution des textes réglementaires, l'environnement juridique.
- > Rappeler les contrats de maintenance des installations de sécurité.
- > Analyser un projet de construction et d'aménagement.
- > Appliquer les obligations réglementaires en matière d'accessibilité aux handicapés.
- > Identifier les situations de risques de déclenchements d'incendies et d'accidents corporels.

- > Assurer le suivi et le bon achèvement des travaux.
- > Acquérir les évolutions des textes réglementaires en matière de moyens de secours.

**Examen blanc.****Module de remise à niveau**

- > Connaître, mettre à jour les documents administratifs.
- > Connaître les commissions de sécurité et les textes réglementaires, l'environnement juridique.
- > Rappeler les contrats de maintenance des installations de sécurité.
- > Analyser un projet de construction et d'aménagement.
- > Appliquer les obligations réglementaires en matière d'accessibilité aux handicapés.
- > Identifier les situations de risques de déclenchements d'incendies et d'accidents corporels.
- > Assurer le suivi et le bon achèvement des travaux.
- > Gérer le personnel.

**Examen blanc.**



**7.**

**Améliorer  
ses pratiques  
professionnelles  
auprès des  
personnes âgées**

## 7.1

**Public**  
Soignants

**Organisé par**  
Tonic +

**Durée**  
21 heures

**Date limite d'inscription**  
15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**  
Action de formation coordonnée

## Accompagnement des personnes en fin de vie

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

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

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

### Objectifs

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

### Programme

- > Rappel du contexte et du cadre légal, actant d'une authentique évolution dans le soin du patient et de ses droits, quelle que soit sa vulnérabilité.
- > Connaître les enjeux et le sens de la démarche palliative, mettre à profit les guides de bonnes pratiques disponibles et documents HAS.
- > Accompagner en favorisant la meilleure qualité de vie : l'importance d'une bonne prise en charge de la douleur ainsi que l'ensemble des autres symptômes pénibles observés chez la personne en fin de vie.
- > Travaux en groupe visant à identifier les besoins spécifiques de la personne en fin de vie.
- > La place des proches dans l'accompagnement et les relations avec les familles.
- > La confrontation des soignants à la fin de vie : mieux adapter son comportement.
- > Partage de situations professionnelles ayant mis en difficulté, et mises en situation et cas pratiques pour mieux réagir individuellement et collectivement.
- > Comment initier et/ou développer au sein de son service une démarche d'amélioration des pratiques en soins palliatifs.

## 7.2

**Public**  
Tout public

**Organisé par**  
Grieps

**Durée**  
21 heures

**Date limite d'inscription**  
15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**  
Action de formation coordonnée

## Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée

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.

La finalité de la formation est d'adopter une approche adaptée à la personne âgée hospitalisée dans le cadre d'un parcours de santé coordonné et optimisé.

### Objectifs

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

### Programme

#### 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 neuro-dégénératives.
- > Les troubles psychocomportementaux.
- > L'adaptation de l'environnement.
- > La prise en charge non médicamenteuse.

#### 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.

#### 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 gériatrique.
- > Les différents modes d'intervention auprès d'une personne hospitalisée en perte d'autonomie.

#### Savoir préparer la sortie d'hospitalisation.

## 7.3

**Organisé par**  
Formavenir

**Durée**  
21 heures

**Date limite d'inscription**  
15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**  
Action de formation coordonnée

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

## Comprendre et prendre en charge les troubles démentiels en EHPAD

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

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

### Objectifs

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

### Programme

#### Comprendre les troubles démentiels

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

#### Prendre en charge les troubles démentiels

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

- > Le quotidien comme outil pour le maintien de l'autonomie de la personne et support à la relation d'aide.

#### Intersession

- > La période d'intersession sera l'occasion pour les participants de mettre en pratique les différentes attitudes professionnelles de bienveillance pour une meilleure compréhension et prise en charge des troubles démentiels.
- > Retour d'expérience portant sur la mise en œuvre du plan d'amélioration.
- > L'élaboration d'un projet d'équipe autour du résident : le travail en équipe, un prérequis essentiel pour l'individualisation de la prise en charge.
- > La réalité de la crise sanitaire liée à la Covid-19 et l'impact sur la prise en charge des résidents.
- > Les principes architecturaux.

## 7.4

**Public**

Aides-soignants

**Organisé par**

Grieps

**Durée**

14 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée

# Comprendre le sommeil des personnes âgées en EHPAD

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

que dépendance, chutes et troubles de la mémoire. Comprendre et maîtriser la physiologie de vieillissement du sommeil et ses effets constitue un enjeu majeur pour éviter le recours abusif aux somnifères et prévenir leurs effets iatrogènes.

**Objectifs**

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

**Programme**

- > Connaître les bases de la physiologie du sommeil.
- > Comprendre la physiologie du vieillissement du sommeil et ses liens avec les différentes pathologies présentes chez la personne âgée.
- > Maîtriser les règles d'hygiène de vie et de sommeil.
- > Connaître les traitements autres que médicamenteux, pour mieux accompagner les personnes âgées.
- > Élaborer une charte collective des principes à respecter pour favoriser le sommeil.

## 7.5

**Public**

Agents hôteliers

**Organisé par**

Formavenir

**Durée**

14 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée

**Méthodes pédagogiques**

> Formation ponctuée de nombreuses mises en pratique avec utilisation d'un simulateur

> Exercices et entraînement à l'aide d'un simulateur utilisé pour « vivre » les difficultés motrices dues à un handicap, au vieillissement de la personne, à la maladie

## Fonction restauration et hôtellerie en EHPAD

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

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

**Objectifs**

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

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

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

**Le repas, un temps au quotidien**

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

## 7.6

**Organisé par**

Consultation en cours

**Durée**

7 heures

**Date limite****d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée

**Méthodes****pédagogiques**

Utilisation du simulateur de vieillissement et du simulateur de tremblement

# Formation au simulateur personne âgée, pour mieux comprendre la bientraitance

Les formations utilisant une approche par la simulation se sont très largement répandues dans le domaine de la santé ces dernières années. Cette méthode est reconnue par l'HAS en tant que méthode de DPC et contribue à la prévention des risques associés aux soins.

Son intérêt principal est de permettre une pluridisciplinarité au sein des groupes de formation, favorisant des échanges sur les différentes pratiques et perceptions que peuvent avoir les professionnels sur le terrain.

**Objectifs**

**Mise en situation par l'utilisation de prothèses (simulateurs de vieillissement et de tremblement) simulant le handicap, en lien avec les troubles de la vision, la motricité, le toucher et l'ouïe, les objectifs étant les suivants :**

- > ressentir et mieux comprendre les difficultés motrices et sensorielles de la personne âgée ;
- > favoriser l'empathie du professionnel à l'égard de la personne âgée et promouvoir la bientraitance ;
- > réfléchir en groupe aux moyens d'améliorer les pratiques d'accompagnement pour le confort et le bien-être de la personne âgée.

**Programme**

*Nouveau programme en cours de sélection.*

## 7.7

**Public**

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

**Organisé par**

Consultation en cours

**Durée**

14 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée

# Prise en charge de la dénutrition chez la personne âgée

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

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

**Objectifs**

- > Identifier l'impact du vieillissement et l'entrée en institution sur l'alimentation de la personne âgée.
- > Mettre en œuvre des actions pour préserver l'équilibre alimentaire et prévenir la dénutrition pour les personnes âgées accueillies en institution.
- > Permettre aux personnes âgées de bénéficier d'un temps de repas, qui associe le plaisir, la convivialité et la prévention de la dénutrition.

**Programme**

*En cours de sélection.*



## 7.8

**Public**

Soignants

**Organisé par**

Consultation en cours

**Durée**

14 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée

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

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

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

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

**Objectifs**

- > Comprendre l'environnement anatomique et physiologique de la sphère bucco-dentaire.
- > Observer l'état bucco-dentaire et repérer les symptômes révélant une problématique.
- > Repérer les risques de détérioration de l'état général des personnes accueillies au regard des problèmes de santé bucco-dentaires.
- > Prodiguer des soins d'hygiène bucco-dentaires en tenant compte de l'autonomie de la personne et de son projet de soin.

**Programme**

*En cours de sélection.*

## 7.9

## Public

Soignants

## Organisé par

Césiform et Tonic +

## Durée

14 heures

Date limite  
d'inscription

15 novembre 2022

Renseignements  
complémentaires

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

## Prise en charge des troubles de la déglutition

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

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

### Objectifs

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

### Programmes

#### TONIC +

- > Rappel sur l'anatomie et la physiologie de la déglutition.
- > L'importance de l'alimentation adaptée des patients atteints de troubles de la déglutition.
- > Présentation vidéo du déroulement de la prise en charge de patients dysphagiques.
- > 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.
- > Les perspectives, lorsqu'au terme du bilan fonctionnel aucune prise alimentaire n'est possible.
- > Repérage des situations à risque, facteurs et traitements.

#### CÉSIFORM

- > La prise de recul par rapport à sa pratique professionnelle.
- > La place de la nutrition chez la personne âgée, en situation de handicap, atteinte de pathologies neurologiques.
- > Les représentations par rapport aux troubles de la déglutition.
- > Le rôle social de l'alimentation.
- > La physiologie de la déglutition.
- > Le vieillissement de la fonction de déglutition.
- > La classification des troubles de la déglutition.
- > Les personnes à risque.
- > Les risques et les conséquences des troubles de la déglutition.
- > L'évaluation du risque et les signes d'alerte des troubles de la déglutition.
- > Les tests fonctionnels d'évaluation réalisables en fonction de son champ de compétences.
- > L'existant dans l'établissement.
- > Les différents acteurs de la prise en charge et leur rôle.
- > L'adaptation nécessaire pour prévenir les troubles de la déglutition.
- > La situation d'obstruction des voies aériennes.
- > Un projet multi-professionnel et un consensus d'équipe pour la prise en charge des troubles de la déglutition.

## 7.10

**Public**  
Soignants

**Organisé par**  
Advitam

**Durée**  
21 heures

**Date limite d'inscription**  
15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**  
Action de formation coordonnée

# Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD

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

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

### Objectifs

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

### Programme

- > Représentations autour de la maladie mentale : établir un langage commun.
- > Notions de maladie mentale.
- > Les différentes étapes du développement psychique.
- > Comprendre le fonctionnement mental, comportemental et relationnel de la personne âgée en situation de handicap psychique.
- > L'accompagnement au quotidien.
- > Caractéristiques et besoins spécifiques liés aux troubles psychiatriques.
- > Proposer des activités adaptées.
- > La relation avec la personne présentant des troubles psychiatriques.

- > Comprendre et déchiffrer les troubles du comportement.
- > Se positionner en tant que professionnel, repérer les limites de son intervention et passer le relais.

## 7.11

**Public**  
Soignants

**Organisé par**  
ACF

**Durée**  
14 heures

**Date limite  
d'inscription**  
15 novembre 2022

**Renseignements  
complémentaires**  
Action de formation  
coordonnée

## Refus de soins chez la personne âgée

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

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

### Objectifs

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

### Programme

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

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

#### Faire face aux refus de soins

- > Les causes principales.
- > Les troubles du comportement.
- > La maladie d'Alzheimer.

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

#### Analyser certaines situations de soins

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

## 7.12

**Public**

Infirmiers, aides-soignants, accompagnants éducatifs et sociaux exerçant en EHPAD, MAS ou FAM

**Organisé par**

Infipp

**Durée**

21 heures

**Date limite d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée

## Thérapie sensorielle – Favoriser une approche non médicamenteuse des troubles comportementaux des résidents en EHPAD, MAS et FAM

Les soignants exerçant en EHPAD, MAS et FAM sont confrontés à des résidents atteints de la maladie d'Alzheimer, de démences, de troubles psychiques, de troubles de la communication et du comportement, qui peuvent avoir une répercussion sur le comportement et l'adaptation des personnes à leur environnement. De ce fait, l'exercice des pratiques profession-

nelles actuelles amènent les soignants à favoriser une approche non médicamenteuse de la prise en charge des résidents atteints de troubles du comportement, en proposant des thérapies non médicamenteuses, basées sur le développement des sens, afin de favoriser le bien-être des malades.

**Objectifs**

- > Concevoir des séances de stimulation sensorielle.
- > S'approprier les notions de détente et de stimulation sensorielle.
- > Adapter l'utilisation d'un espace de stimulation et de détente, aux pathologies psychiatriques.
- > La communication non-verbale.
- > Les différentes pratiques professionnelles.
- > Le processus et la dynamique propres à la médiation sensorielle à partir des différents points de vue dans un échange pluridisciplinaire.

**Programme****Découvrir la communication non-verbale par l'approche sensorielle.****Repérer les pistes ouvertes par l'approche sensorielle**

- > Développer un projet individuel : comment adapter l'accompagnement aux besoins d'une personne spécifique ?
- > Envisager la détente et la stimulation sensorielle comme une approche non médicamenteuse des troubles de comportement.

**Expérimenter différents dispositifs de médiation sensorielle avec un public d'EHPAD, de MAS ou FAM**

- > Connaître la démarche Snoezelen.
- > Intégrer l'approche sensorielle dans la collaboration avec les familles.

**Expérimenter l'approche sensorielle**

- > Les implications de la stimulation sensorielle dans un contexte institutionnel spécifique.
- > S'inscrire dans une démarche de projet.

**Expérimenter différents dispositifs de médiation sensorielle**

- > Apprendre à observer les manifestations ou expressions corporelles.
- > Construire une séance.

**Mises en situation : mener une séance et accompagner.**

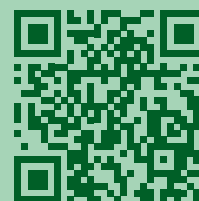
# Les essentiels, un podcast de l'Anfh

Soucieuse de donner une voix à l'ensemble des agents de la Fonction publique hospitalière, l'Anfh vous invite à écouter son podcast « Les essentiels », qui donnera au fil de l'année la parole aux agents qui font vivre la FPH au quotidien sur l'ensemble du territoire.



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

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



[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

8.

**Développer  
le numérique**

## 8.1

### Public

Travailleurs d'ESAT,  
professionnels d'ESAT,  
professionnels  
d'accompagnement

### Organisé par

Advitam ou Anditote

### Durée

14 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

- > Action de formation régionale
- > Deux programmes au choix

### Modalités pédagogiques

Les participants (travailleurs de l'ESAT, encadrants, psychologues) suivront la même formation et recevront un soutien individuel selon leur profil. Afin de permettre une mise en pratique et une évaluation progressive de l'acquisition des connaissances, la formation théorique sera émaillée de cas concrets, d'exercices pratiques variés.

# Accompagner à l'utilisation des réseaux sociaux

L'omniprésence des réseaux sociaux dans la vie quotidienne génère des risques, notamment auprès des personnes en situation de handicap.

Cette population affiche un réel intérêt pour les nouveaux outils de communication mais elle reste vulnérable quant à leur utilisation.

## Objectifs

### ADVITAM

- > Identifier les risques liés à l'utilisation des réseaux sociaux sur les différents supports (téléphone, tablette, etc.).
- > Prévenir les conduites à risque.
- > Adopter les comportements appropriés en cas de dangers.
- > Cibler et alerter les personnes ressources dans l'institution et en dehors.

### ANTIDOTE

- > Identifier les représentations sur les réseaux sociaux et en connaître les fondamentaux.
- > Identifier les risques pour la santé physique et psychique des utilisateurs et les mesures préventives à adopter.
- > Repérer les formes de cybercriminalité dont le harcèlement.
- > Adopter des pratiques d'utilisation sécurisée.
- > Faire une utilisation responsable, pour en prévenir les risques juridiques et préserver sa réputation.
- > Réagir et savoir alerter les personnes ressources internes et externes.

## Programme

### ADVITAM

#### Identifier les différents réseaux sociaux et supports (téléphone, tablettes, etc.), et créer un environnement sécurisé

- > Panorama des différents réseaux sociaux.
- > La sécurité sur les différents outils de communication.

#### Détecter et prévenir les conduites à risques

- > Créer le cadre pour bien communiquer sur les réseaux sociaux.
- > Détecter les dangers liés à l'univers numérique.

#### Adopter les comportements appropriés en cas de danger.

#### Cibler et alerter les personnes ressources dans l'institution et au dehors

- > Adopter les bons usages et se protéger des risques.
- > Savoir comment réagir face aux risques potentiels.
- > Élaboration d'une charte de bonnes pratiques.

### ANTIDOTE

#### Rôles, typologies, fonctionnalités des réseaux sociaux

#### Santé et bien-être psychosocial de l'utilisateur des réseaux sociaux

- > Risques physiques et psychosociaux pour les utilisateurs.
- > De l'utilisation des réseaux sociaux à la dépendance.
- > Mesures préventives en termes d'hygiène de vie.

#### Cybercriminalité et harcèlement sur les réseaux sociaux

- > Cybercriminalité et harcèlement sous ses différentes formes.

#### Utilisation sécurisée des réseaux sociaux

- > Profils privé/public/professionnel différenciés.
- > Mots de passe et pseudos.
- > Les paramètres de sécurité.

#### Bonnes pratiques d'utilisation des réseaux sociaux

- > Respecter la vie privée d'autrui.
- > Ne pas nuire.
- > Les autorisations pour publier l'image ou une production d'autrui.
- > Secret professionnel, discrétion, devoir de réserve.
- > Vérifier sa réputation sur le web.

#### Conduite à tenir en cas d'une utilisation abusive ou illicite des réseaux sociaux

- > Conserver les preuves des faits et éviter toute réplique directe et immédiate.
- > Alerter sa hiérarchie et sa direction.
- > Déposer plainte et poursuivre en justice.
- > Demander l'effacement de la publication.
- > Demander le déréférencement du contenu illicite.
- > Signaler sur la plateforme du gouvernement.



## 8.2

### Public

Médicaux, paramédicaux, directions

### Organisé par

Corpus Learning

### Durée

14 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

Action de formation nationale

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

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

La formation proposée permettra aux personnels des établissements hospitaliers d'appréhender les enjeux et les transformations liés

à l'intégration de ces nouvelles technologies dans leur environnement professionnel.

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

### Objectifs

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

### Programme

#### Maîtriser les enjeux et les objectifs des pratiques de télésanté

- > Définir les pratiques de télésanté : la télémédecine et le télésoin.
- > Connaître le cadre légal et réglementaire.
- > La télésanté dans les organisations territoriales.
- > Vision de la télésanté par les citoyens et les patients.
- > Les services socles de l'e-santé (DMP, MSSanté, e-prescription, Health Data Hub).
- > Les autres services (Intelligence artificielle, IoT, robots en santé).

#### Respecter les droits des patients dans les pratiques de télésanté

- > Les devoirs des professionnels : informer les patients et recueillir leur consentement.
- > Protection des données personnelles de santé : le secret professionnel partagé au sein d'une équipe soignante et le règlement général de la protection des données.

- > La responsabilité juridique des différents acteurs.
- > L'éthique et la déontologie dans les pratiques de télésanté, la garantie humaine dans l'innovation en santé.

#### Ateliers sur des cas d'usage de la télésanté

- Les participants pourront travailler soit sur les cas d'usage proposés par le formateur ou sur les leurs. Exemples de cas d'usage proposés (liste non exhaustive) :
- > la télésanté en EHPAD : organiser des consultations spécialisées en distanciel ;
  - > les consultations anesthésiques préopératoires ;
  - > la télédermatologie et le suivi des plaies chroniques ;
  - > les consultations psychiatriques.

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

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

## 8.3

### Public

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

### Organisé par

Cneh

### Durée

21 heures

### Date limite d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale

# Les incontournables de la chaîne Accueil / Facturation / Recouvrement des soins

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 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 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

#### Appréhender le financement des établissements hospitaliers et la facturation des soins

- > Les repères sur le coût de la santé en France et le financement des soins hospitaliers.
- > Les grands principes du paiement des frais de soins et hors soins.
- > Le processus de facturation des soins et hors soins.

#### Appréhender l'activité d'admission

- > Les activités de l'admission : l'identito-vigilance, les droits des patients.
- > Les activités de l'admission : la couverture sociale.

### Intersession

#### Appréhender la tarification des soins et les activités de facturation/recouvrement.

#### Connaître les évolutions à venir dans les métiers de la facturation des soins

- > Les tarifs utilisés pour la facturation des soins.
- > Les activités de facturation et de recouvrement.
- > Le programme SIMPHONIE.

## 8.4

### Public

Toute personne participant à une téléconsultation

### Organisé par

Formavenir

### Date limite

#### d'inscription

15 novembre 2022

### Renseignements complémentaires

Action de formation nationale

# Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine

La pratique de la téléconsultation est possible grâce aux évolutions des technologies et ouvre de nouvelles perspectives de prises en charge pour les patients.

Cette formation doit permettre de développer une dynamique de déploiement de la médecine à distance. «La télémédecine est un levier

fondamental de la mise en place de nouvelles organisations susceptibles de relever les défis actuels du système de santé» selon l'ANAP.

La mise en place de téléconsultations va contribuer à améliorer les prises en charge, à améliorer l'accessibilité aux soins et contribuer à la régulation des dépenses de santé.

### Objectifs

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

### Programme

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

## 8.5

**Public**

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

**Organisé par**

Advitam

**Durée**

14 heures

**Date limite  
d'inscription**

15 novembre 2022

**Renseignements  
complémentaires**

Action de formation  
régionale

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

La signature d'un CPOM nécessite la validation d'un « Groupe iso-ressources moyen pondéré » et d'un « Pathos moyen modéré ». De la qualité de l'évaluation effectuée en amont de la validation par l'ensemble de l'équipe soignante, dépendra la qualité des indicateurs produits. Dès lors la maîtrise des grilles AGGIR et PATHOS nécessite une formation spécifique des référents d'établissement pour optimiser les chances d'obtenir un GMPS conforme aux

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

**Objectifs**

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

**Programme**

- Expliquer les liens entre les outils de codage et la tarification. Traduire le codage en conséquences tarifaires et sa répercussion sur les moyens humains**
- > Évaluation de la dépendance moyenne des résidents calculée au moyen de la réalisation d'un GMP.
  - > Évaluation de la charge en soins moyenne des résidents calculée au moyen de la réalisation d'un PMP.
  - > Le financement des EHPAD.
  - > Comprendre les enjeux budgétaires et l'impact du GMP sur les dotations d'un CPOM.
  - > Enjeu du GMP pour l'EPRD.
  - > Simulation budgétaire à partir des variations du GMP et du PMP de l'établissement.
  - > Présentation des moyennes nationales et objectifs de l'établissement.

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

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

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

**Intégrer sa pratique du codage dans un processus institutionnel maîtrisé**

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

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

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

## 8.7

**Organisé par**  
*Consultation en cours*

**Date limite  
d'inscription**  
15 novembre 2022

**Renseignements  
complémentaires**  
Action de formation  
nationale

# Renforcement de la cybervigilance

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

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

### Objectifs

- L'objectif est de sensibiliser aux pratiques d'« hygiène informatique », dans un objectif de prévention, mais également de développer les bons réflexes pour permettre d'assurer la continuité des activités (médicales, médico-techniques, techniques et administratives) dans le cadre d'incidents et d'attaques cyber entraînant l'arrêt total ou partiel du système d'information hospitalier.
- La formation doit poser des bases communes et s'adapter aussi à la situation spécifique des établissements de santé avec l'intégration de sessions de simulations en vie réelle au travers de cas pratiques dédiés, et avec la participation active de l'ensemble des professionnels.

### Programme

*En cours de sélection.*

## Bulletin d'inscription Actions de formations 2023

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

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

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

### Thème de formation et/ou module visé

REF Anfh: __	Formation:
	Module:

### Établissement:

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

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

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

### Liste des participants (3 maximum par ordre de priorité)

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

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

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

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

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



**Anfh**

–

**Siège**

265, rue de Charenton  
75012 Paris

–

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

