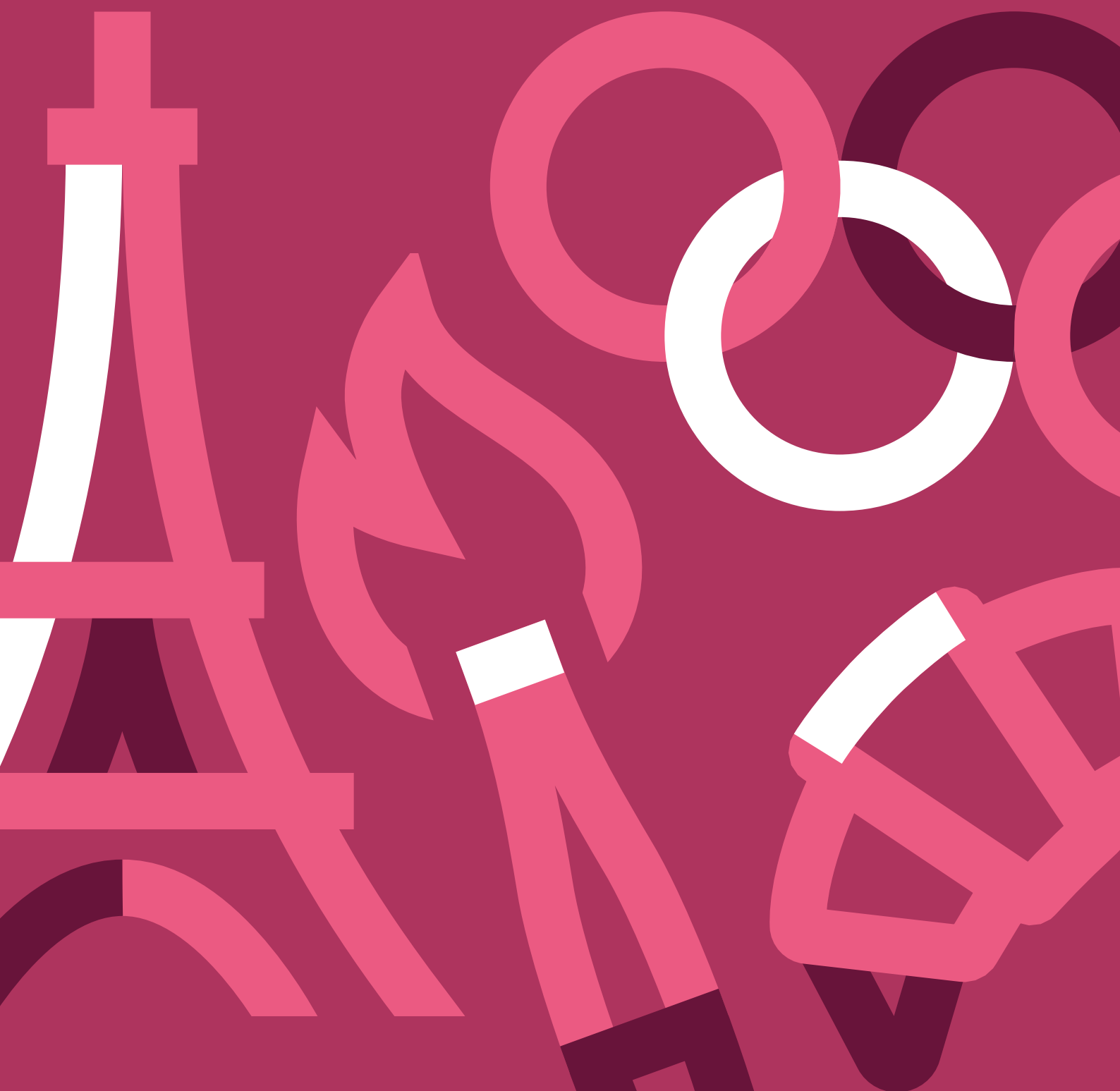


Anfh50

Solidarité, paritarisme,
proximité : 50 ans
d'engagement à vos côtés

Plan d'actions régionales 2024-2025 Île-de-France



Éditorial



En cette année de cinquantenaire, les instances régionales et l'équipe de l'ANFH Île-de-France, ont le plaisir de vous livrer la nouvelle version du Plan d'Actions Régionales 2024-2025.

Le Plan d'Actions Régionales 2023-2024 a connu une progression notable tant au niveau du nombre de sessions déployées (210) que du nombre d'agents formés (1952). Le succès du Plan d'Actions Régionales est dû, entre autres, à la qualité des formations proposées, à la disponibilité immédiate des formations via l'outil La ForMule et à la souplesse de déploiement (intra ou inter établissements).

Faire face aux changements, adapter ses compétences aux évolutions et aux exigences de son métier, acquérir de nouvelles connaissances et savoirs faire, envisager sa mobilité professionnelle ainsi que sa reconversion sont autant d'enjeux et d'objectifs portés par la formation professionnelle continue en général et par l'Anfh en particulier.

L'Anfh Île-de-France aidée par ses administrateurs inscrit ces enjeux au cœur de son action pour accompagner les établissements adhérents, faciliter l'accès à la formation aux agents de la Fonction publique hospitalière et faire de la formation un levier d'attractivité et de fidélisation de votre établissement.

Le nouveau Plan d'Actions Régionales 2024-2025 s'inscrit dans une dynamique de développement de la formation professionnelle tout en veillant au renouvellement de l'offre de formation et à la promotion des nouveaux modes d'apprentissage (e-learning, formations mixtes mêlant distanciel et présentiel, tutorat...).

Construit en concertation avec les partenaires sociaux de la région Île de France d'une part et basée sur un recueil des besoins des établissements de santé d'autre part, le Plan d'Actions Régionales 2024-2025 a pour vocation d'offrir aux établissements de la Fonction publique hospitalière des formations sur mesure réalisées dans le cadre d'achats sécurisés avec des coûts négociés.

Le Plan d'Actions Régionales 2024-2025 propose des solutions clés en main permettant de couvrir une large gamme de thématiques et d'intégrer une approche formative dans une logique interdisciplinaire et pluriprofessionnelle tout en répondant au besoin de développement des compétences des professionnels des secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux :

- Ressources humaines & encadrement, axe composé de 15 thématiques ;
- Qualité de Vie et Conditions de Travail, Sécurité & Environnement professionnel, axe composé de 17 thématiques ;
- Prise en charge du patient et du résident, axe composé de 27 thématiques.

Cet outil a pour ambition de s'inscrire en complémentarité du plan de formation de vos établissements.

L'Anfh Île-de-France reste mobilisée pour accompagner le développement des compétences des professionnels pour ainsi continuer à contribuer à la promotion de la formation professionnelle continue en tant qu'outil essentiel de la gestion des ressources humaines et au service de la qualité des soins et de l'accompagnement des usagers.

Toute l'équipe de l'Anfh Île-de-France reste à votre écoute pour recueillir vos besoins et vous accompagner au mieux dans le déploiement des formations et projets proposés.

Leila DJERAYE, Présidente régionale 2024
Thierry DAMAS, Vice-président régional 2024
Malika MELIANI, Déléguée régionale

Sommaire plan d'actions régionales 2024-2025

• Nos valeurs à votre service	4
• Qu'est-ce qu'une action de formation régionale ?	5
• Organigramme	6
• Les modalités d'organisation des formations	8
• Les outils ANFH	10
• e-formation	11
• Glossaire du Digital Learning	12
• Les modalités de remboursement de frais de déplacement des stagiaires	13
• Formulaire de demande d'une action délocalisée	14

AXE 1 - Ressources humaines & développement des compétences

• Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique	18
• Accompagnement RH	20
• Dispositif d'accompagnement et de reconversion professionnelle RECOPRO	22
• Dispositif entretien professionnel	24
• Entretien professionnel annuel des médecins	31
• Parcours d'accompagnement collectif à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	34
• Parcours de formation pour les encadrants de la FPH	35
• Parcours manager médical	64
• Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits	65
• Animer une formation à distance	71
• Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité	72
• Être tuteur de stagiaires paramédicaux	74
• Formation d'adaptation à l'emploi	76
• Se préparer à l'admission en institut de formation d'aide-soignant (IFAS)	79
• Formation des maîtres d'apprentissage	80

AXE 2 - QVCT - Sécurité - Environnement professionnel

• Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique	85
• Bureautique	86
• Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel	88
• Dispositif Développement durable	89
• Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail	92
• Le travail de nuit	95
• Dispositif d'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique hospitalière	96
• Droits des patients et des résidents	106
• Créer et adapter des écrits professionnels en norme facile à lire et à comprendre (FALC)	107
• e-MULTI+	108
• Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience	110
• Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD	112
• Dispositif Qualité de vie au travail	114
• Recourir à la médiation	130
• Le français pour les médecins peu francophones : Améliorer son français écrit et oral	131
• Dispositif Cyberdéfense	132
• Dispositif Situations sanitaires exceptionnelles (SSE)	134
• Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique hospitalière	136

Sommaire plan d'actions régionales 2024-2025

AXE 3 - Prise en charge du patient et du résident

• Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique	145
• AFGSU	146
• La bientraitance des personnes accueillies	150
• Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles du comportement	152
• Aide-soignant en psychiatrie	154
• Être aide-soignant dans une équipe pluridisciplinaire	155
• Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire	156
• Formation à la démarche palliative et à l'accompagnement des personnes en fin de vie des personnels en EHPAD	158
• L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé	160
• La communication non verbale dans la relation patient / soignant	162
• Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine	164
• Les premiers secours en santé mentale (PSSM) – Devenez secouriste en santé mentale!	165
• Mobiliser l'humour en situation professionnelle	166
• Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie	168
• Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées	170
• Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes	172
• Prise en soins en psychiatrie des personnes âgées ayant une pathologie psychiatrique	174
• Prise en soins des personnes en situation de handicap et de polyhandicap en FAM et MAS	176
• Les synergies autour de la prise en soins en équipe psychiatrie	177
• Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques	178
• Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle	186
• Travailler en EHPAD	187
• Élaborer et participer à un programme d'éducation thérapeutique du patient	188
• Se préparer à la coordination d'un programme d'éducation thérapeutique du patient	189
• Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales	190
• Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents et jeunes patients	192
• Formations à l'hypnose	193
• Sensibilisation sur l'APP dans les établissements de la Fonction publique hospitalière	202
• Construire efficacement la stratégie des APP au sein de son établissement et en assurer le déploiement	203
• Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter	204
• Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en gérontologie	206

Légende des pictogrammes



Nouveauté



Formation disponible
uniquement en
intra-établissement



Formation disponible
exclusivement en
numérique



Formation ouverte
au personnel médical

Nos valeurs à votre service depuis 50 ans

L'Anfh est l'OPCA de la Fonction publique hospitalière, animée par trois valeurs structurantes : le paritarisme, la proximité et la solidarité.



Le paritarisme

À l'échelle régionale et nationale, les instances de l'Anfh sont conjointement administrées par les représentants des établissements et les organisations syndicales.



La proximité

Nous proposons aux agents de la Fonction publique hospitalière des services de proximité adaptés aux spécificités territoriales. Cette proximité se traduit notamment par des actions de formation délocalisées pour permettre aux agents de bénéficier de formations au plus près des établissements adhérents.



La solidarité

La solidarité exercée entre les établissements et la mutualisation des fonds permet à toutes les structures de bénéficier de services et de formations de qualité.

« Avec les administrateurs bénévoles, le siège social et les 26 délégations territoriales s'engagent depuis 1974 pour développer les compétences de tous les métiers exercés au sein du secteur sanitaire, social et médico-social »

Qu'est-ce qu'une action de formation régionale?

Un service exclusivement réservé aux établissements adhérents à l'Anfh ou sur le plan de formation des établissements.

Une offre de formation proposée et financée sur les fonds mutualisés de l'Anfh Île-de-France ou sur le plan de formation des établissements

Des actions de formation qui permettent aux agents de partager et d'échanger sur leurs pratiques professionnelles.

Les missions du pôle Actions régionales



Sécuriser vos achats de formation

- ▶ En respectant les procédures d'achats publics.
- ▶ En associant des experts métiers issus de vos établissements pour chaque nouvelle thématique développée.
- ▶ En allégeant les formalités administratives grâce aux outils mis à disposition : LA ForMuLE, outil de commande en ligne, ...



Vous aider à optimiser votre plan de formation

- ▶ En vous proposant un accompagnement individualisé pour une utilisation optimale de notre offre au regard de votre plan de formation.
- ▶ En diversifiant les modalités de mise en œuvre : dans nos locaux et au sein de votre établissement.
- ▶ En vous permettant d'aller au-delà de ce que prévoit votre cotisation annuelle versée à l'Anfh.



Apporter une expertise en ingénierie de formation

- ▶ En vous proposant notre expertise sur la construction de vos projets de formation.
- ▶ En assurant une veille sur les actualités juridiques, pour adapter notre offre à vos besoins.
- ▶ En portant une attention particulière à la qualité des formations proposées.

Une équipe à votre service

Encadrement



Malika MELIANI

Déléguée régionale

☎ 01 53 82 87 80

✉ m.meliani@anfh.fr

Les assistantes



Valéria FARESE

☎ 01 53 82 82 31

✉ v.farese@anfh.fr



Véronique BONET

☎ 01 53 82 87 88

✉ v.bonet@anfh.fr

Les conseillers en gestion de fonds – en charge des plans de formation



Malika AL MOUTAOUAKIL

☎ 01 53 82 84 92

✉ m.almoutaouakil@anfh.fr



Dina MARTINS

☎ 01 53 82 87 81

✉ d.martins@anfh.fr



Lucie CAUVIN

☎ 01 53 82 84 94

✉ l.cauvin@anfh.fr



David MEN

☎ 01 53 82 87 87

✉ d.men@anfh.fr



Alexis ETHUIN

☎ 01 53 82 87 89

✉ a.ethuin@anfh.fr



Samia KESSAB

☎ 01 53 82 87 98

✉ s.kessab@anfh.fr



Aurélie GRENIER

☎ 01 53 82 82 38

✉ a.grenier@anfh.fr



Viviane SOUMBOU

☎ 01 53 82 87 97

✉ v.soumbou@anfh.fr



Jessica MENDY

☎ 01 53 82 87 86

✉ j.mendy@anfh.fr

Les conseillers en gestion de fonds – en charge des enveloppes spécifiques du guichet unique



Sandra MENDES

☎ 01 53 82 82 34
✉ s.mendes@anfh.fr



David MEN

☎ 01 53 82 87 87
✉ d.men@anfh.fr



Sokunthea SIV

☎ 01 53 82 87 85
✉ s.siv@anfh.fr

Les conseillers en charge des actions régionales



Stéphanie ABOUT

Conseillère formation
☎ 01 53 82 84 96
✉ s.about@anfh.fr

Les conseillers en dispositifs individuels – en charge des congés de formation professionnelle, de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), des bilans de compétences et du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)



Manal ABDELLI

Conseillère en dispositifs individuels
☎ 01 53 82 82 36
✉ m.abdelli@anfh.fr



Élise MONTI TREMBLEAU

Conseillère en gestion de fonds
☎ 01 53 82 84 91
✉ e.monti@anfh.fr



Julie CAVADINI

Conseillère en gestion de fonds
☎ 01 53 82 87 82
✉ j.cavadini@anfh.fr
> iledefrance.formation@anfh.fr



Patricia DA SILVA

Conseillère en gestion de fonds
☎ 01 53 82 87 83
✉ p.dasilva@anfh.fr



Olivia SAMBIN

Conseillère en gestion de fonds
☎ 01 53 82 82 35
✉ o.sambin@anfh.fr



Lucie CAUVIN

Conseillère en gestion de fonds
☎ 01 53 82 84 94
✉ l.cauvin@anfh.fr



Mustapha LEKBIR

Conseiller en dispositifs individuels
☎ 01 53 82 82 33
✉ m.lekbir@anfh.fr



Elisabeth VASS

Conseillère en gestion de fonds
☎ 01 53 82 87 96
✉ e.vass@anfh.fr

Les modalités d'organisation des formations

	Action de formation régionale classique (AFRC)	Action de formation régionale délocalisée (AFRD)	Action de formation reprise sur le plan
INSCRIPTION	<ul style="list-style-type: none">▶ L'inscription de vos agents se fait en ligne, sur la plateforme. https://iledefrance.eanfh.com/	<ul style="list-style-type: none">▶ Envoi du formulaire de demande (téléchargeable sur notre site Internet) dûment complété, tamponné et signé à iledefrance.formation@anfh.fr au plus tard :<ul style="list-style-type: none">▶ le 31/10/2024 pour les commandes du 1^{er} semestre 2025 ;▶ le 30/04/2025 pour les commandes du 2^e semestre 2025.	<p>Sur l'outil LA ForMuLE</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Rechercher la formation souhaitée.▶ Émettre un bon de commande pour une ou plusieurs sessions, directement, auprès de l'organisme de formation. <p>En cas de difficulté, contacter votre conseiller formation Anfh.</p>
CONFIRMATION	<ul style="list-style-type: none">▶ Confirmation immédiate dès l'inscription sur la plateforme.▶ Un mois avant le début de la formation, l'Anfh met à disposition sur la plateforme :<ul style="list-style-type: none">• la convocation,• la fiche programme,• le formulaire de demande de remboursement. <p>Documents à transmettre, par vos soins, à vos agents.</p>	<ul style="list-style-type: none">▶ Un courrier vous sera envoyé pour valider les accords de prise en charge en novembre 2024 pour les demandes du 1^{er} semestre. En mai 2025 pour les demandes du 2^e semestre.▶ Pour confirmer et émettre le bon de commande, il faut, impérativement, transmettre à l'Anfh, les dates planifiées et la liste des agents inscrits.	<ul style="list-style-type: none">▶ En fonction de vos pratiques internes.
ANNULATION	<ul style="list-style-type: none">▶ Sur la plateforme en ligne.▶ Au moins 2 jours avant la formation. <p>Si cette condition n'est pas respectée, vos prochaines demandes seront considérées comme non prioritaires.</p> <p>Tout remplacement d'agent doit être validé, en amont, par l'Anfh.</p>	<ul style="list-style-type: none">▶ Envoyer un mail, au plus tard, 2 semaines avant le début de la formation à iledefrance.formation@anfh.fr <p>Passé ce délai, l'Anfh se réserve le droit de vous demander de régler la facture sur vos fonds propres.</p>	<ul style="list-style-type: none">▶ Se référer aux obligations contractuelles rédigées par l'Anfh. <p>Pour plus d'informations, contacter votre conseiller formation Anfh.</p>

Bon à savoir :

- ▶ Toute formation démarrée sur une modalité doit être poursuivie sur la même modalité : une formation commencée en présentiel ne peut pas être suivie en distanciel.
- ▶ Le financement des formations des praticiens hospitaliers ne sont pas prises en charge sur les fonds des Actions Régionales mais sur ceux du DPCM (Développement professionnel continu médical).

Les modalités d'organisation des formations

Actions de formation régionales classiques

- **Quel besoin ?**
Pour des besoins individuels.
- **Quel type de formations ?**
Toutes les formations du Plan d'Actions Régionales à l'exception de celles avec la mention « prise en charge uniquement sur le plan de formation ».
- **Avec qui ?**
Avec des professionnels de différents établissements.
- **Où ?**
Dans les locaux de l'Anfh Île-de-France ou dans des salles mises à disposition par l'Anfh.
- **Quel financement ?**
Sur les fonds mutualisés Anfh, sauf les formations pour les praticiens hospitaliers.

Actions de formation reprises sur plan

- **Quel besoin ?**
Pour des besoins individuels et collectifs.
- **Quel type de formations ?**
Toutes les formations du Plan d'Actions Régionales et celles disponibles sur la plateforme Anfh LA ForMuLE.
- **Avec qui ?**
Les professionnels de votre établissement / GHT / GCSMS / établissements adhérents limitrophes.
- **Où ?**
Dans vos locaux ou une salle louée à cet effet.
- **Quel financement ?**
Sur votre plan de formation, sauf les formations pour les praticiens hospitaliers.

Actions de formation régionales délocalisées

- **Quel besoin ?**
Pour des besoins collectifs.
- **Quel type de formations ?**
Toutes les formations du Plan d'Actions Régionales à l'exception de celles avec la mention « prise en charge uniquement sur le plan de formation ».
- **Avec qui ?**
Les professionnels de votre établissement / GHT / GCSMS / établissements adhérents limitrophes.
- **Où ?**
Dans vos locaux ou une salle louée à cet effet.
- **Quel financement ?**
Sur les fonds mutualisés Anfh. **ATTENTION, en dessous de 8 agents présents (ou 5 agents en distanciel) les frais pédagogiques pourront être imputés sur votre plan de formation, sauf les formations pour les praticiens hospitaliers.**

Outils et liens utiles

Notre engagement :

accompagner les
adhérents en matière
d'achat de formation
dans le respect des
règles définies par le
Code de la commande
publique.

L'Anfh est une **centrale d'achat de formation à but non lucratif**, assurant une activité d'intermédiaire et non de grossiste. Ainsi, au sens du Code de la commande publique, l'Anfh libère les établissements de leur obligation de mise en concurrence (pour les achats de formation qui ont déjà été réalisés par l'association). Chaque établissement peut donc passer commande directement auprès des prestataires retenus par l'Anfh pour bénéficier de l'offre de formation complète et achetée aux plans régional et national, sans aucun surcoût, dès lors que l'offre est accessible sur la région Île-de-France.

L'outil en ligne « LA ForMuLE Anfh »

Cette plateforme permet de :

- ▶ Visualiser l'ensemble de l'offre de formations achetées par l'Anfh et ouvertes aux établissements d'Île-de-France.
- ▶ Passer une commande de formation, sans nouvelle mise en concurrence.

La plateforme d'inscription en ligne

Permet de visualiser les dates de formation régulièrement actualisées, celles qui sont reportées, d'inscrire vos agents et de réserver des places pour les sessions à venir...

Le site internet

Permet d'avoir une visibilité sur les grandes actualités régionales et nationales.

La plateforme d'achat de formation

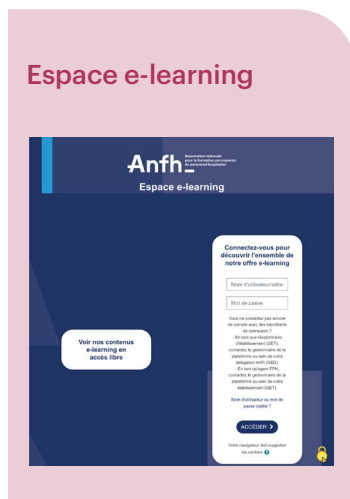
Permet de dématérialiser la gestion de l'ensemble de la procédure d'achat et de conclure des marchés par voie électronique (attention cependant à respecter les procédures internes d'achat fixées par votre établissement). Aujourd'hui, plus de 4 200 organismes de formation sont inscrits sur cette plateforme.

Pour plus d'informations et d'aide à la prise en main de ces différents outils, contactez le conseiller formation référent de votre établissement.

La plateforme « e-formation »



Espace e-learning



Afin de s'adapter aux changements dans les pratiques et usages et répondre au mieux aux besoins des agents hospitaliers, l'Anfh met à la disposition de ses adhérents une plateforme de formation à distance nommée e-formation : <https://e-formation.anfh.fr>

Cette plateforme regroupe 3 types de contenus :

- ▶ Des **contenus libres d'accès**, accessibles directement depuis la page d'accueil de la plateforme. **Ils ne nécessitent pas la création d'un compte pour l'apprenant** :
 - ils sont répartis en 3 catégories : COVID, soin et soutien RH ;
 - « tout public », ils s'adressent à l'ensemble des agents ;
 - ils contiennent des ressources pédagogiques internes et externes à l'Anfh, tels que des Webinaires sur la Covid-19, des teasers, des contenus à suivre à l'intérieur de la plateforme, Serious Games en ligne...
- ▶ Des **contenus en auto-inscription**. **La création d'un compte est nécessaire pour l'apprenant au préalable** :
 - ils s'adressent aux agents des établissements adhérents, aux administrateurs Anfh et aux partenaires Anfh ;
 - ils regroupent des contenus d'information et de sensibilisation élaborés par l'Anfh et auxquels l'apprenant s'inscrit par lui-même ;
 - ils ne nécessitent pas de suivi administratif en termes de participation et d'assiduité.
- ▶ Des **contenus en inscription institutionnelle**. **La création d'un compte est nécessaire pour l'apprenant au préalable** :
 - ils s'adressent aux agents des établissements adhérents, aux administrateurs Anfh et aux partenaires Anfh ;
 - ils regroupent des contenus de formation élaborés par l'Anfh et auxquels l'apprenant est inscrit par son établissement ou sa délégation Anfh ;
 - ils induisent un suivi administratif en termes de participation et d'assiduité.

Un catalogue numérique des contenus est mis à jour régulièrement sur la plateforme. Pour plus d'information, contactez votre conseiller formation référent.

Glossaire du Digital Learning

- ▶ **Asynchrone** : Modalité d'échange d'informations en différé via des modes de communication ne nécessitant pas de connexion simultanée (ex : forum, e-mail, etc.).
- ▶ **Blended Learning (formation hybride, mixte ou multimodale)** : Approche pédagogique qui combine plusieurs modalités de formation : en présentiel et à distance, individuelle ou en groupe. La partie distancielle peut être synchrone ou asynchrone (ex : une formation présentielle peut être complétée par un module e-learning qui servira de prérequis au présentiel).
- ▶ **Chat (sur la plateforme e-formations de l'Anfh)** : Lieu virtuel de rencontre et de discussion à l'intérieur d'une session de formation permettant aux apprenants d'échanger en mode texte de manière asynchrone ou synchrone.
- ▶ **Classe inversée** : Engage l'idée d'inversion des logiques de répartition des activités. La théorie est suivie par les apprenant(es) en distanciel. Les exercices et mises en œuvre sont réalisés lors des temps en présentiel avec les formateurs.
- ▶ **Digital Learning** : Désigne la présence du numérique dans l'ensemble des parcours de formation (du contenu de formation au processus de formation). Il peut être intégré à toutes les modalités pédagogiques (présentielle, distancielle, synchrone, asynchrone) et également dans tous les types de techniques de formation (expositive, participative, auto réactive, tutorée, etc.).
- ▶ **E-Learning (contraction d'Electronic Learning : apprentissage électronique)** : Fait partie intégrante du Digital Learning. Il s'agit d'un mode d'apprentissage à distance synchrone ou asynchrone par voie numérique (ordinateur, tablette ou smartphone) mettant à disposition des apprenants des contenus pédagogiques via internet ou un réseau intranet.
- ▶ **Micro Learning (micro-apprentissage)** : Apprentissage spécifique et court dans le temps (de 30 secondes à 3 minutes).
- ▶ **Mobile Learning (ou M-Learning)** : Apprentissage en mobilité diffusé via un appareil portatif (mobile, tablette, PC portable). La formation est suivie depuis n'importe quel lieu géographique et au moment choisi par l'apprenant. Les formations proposées répondent généralement aux critères du Micro Learning et épousent les codes du format web.
- ▶ **Module E-Learning** : Unité de formation qui répond à un ensemble d'objectifs pédagogiques. Elle est définie par un public, des pré-requis, une durée, un contenu. Plusieurs modules peuvent former un parcours de formation.
- ▶ **Serious Games (jeux sérieux)** : Applications informatiques, dont l'objectif est de combiner à la fois des aspects utilitaires (Serious) tels, de manière non exhaustive, l'enseignement, l'apprentissage, la communication, ou encore l'information, avec des ressorts ludiques issus du jeu vidéo (Game). Il s'agit d'une forme particulière d'e-learning qui utilise les outils et les codes du jeu vidéo mais avec un objectif « sérieux / ludique » qui a pour but de s'écarter du simple divertissement attendu d'un jeu vidéo. Par exemple, ils amènent les apprenants à acquérir des compétences, à identifier une problématique, à se sensibiliser sur un sujet précis.
- ▶ **Social Learning** : Désigne tous les dispositifs qui permettent d'ajouter une dimension sociale à la formation à distance dans le but d'augmenter la motivation et l'engagement des apprenants. Il s'agit d'une forme particulière d'e-learning qui regroupe plusieurs types de dispositifs tels que :
 - **Classe virtuelle (simulation d'une classe réelle)** : Modalité de formation synchrone qui permet d'organiser, grâce à des outils informatiques et via internet, des sessions de formation par petits groupes à une date et heure précise auprès d'apprenants éloignés géographiquement. Elle est participative car son but est de permettre les échanges entre les apprenants et les formateurs. Par conséquent, le nombre de participants doit être limité pour permettre à tous de participer.
 - **MOOC (Massive Online Open Course : cours en ligne ouvert massivement)** : Cours en ligne, gratuit (concernant l'inscription. En revanche, la validation des acquis donnant lieu à la délivrance d'un certificat peut s'avérer payante) et ouvert à tous. Il est généralement dispensé par une université ou un autre établissement de formation et s'organise souvent en plusieurs semaines. Un ou plusieurs formateurs est (sont) disponible(s) pendant toute sa durée pour animer les échanges et offrir du feedback aux apprenants.
 - **Webinaire/webinar (contraction de « web » et de « séminaire »)** : Modalité de formation synchrone qui permet d'organiser, grâce à des outils informatiques et via internet, des sessions de formation. Le webinaire est transmissif et s'apparente dans son format à un cours magistral : par conséquent, il pourra accueillir de nombreux apprenants.
- ▶ **Synchrone** : Modalité d'échange d'informations en direct. Dans une formation synchrone, l'échange avec les autres d'apprenants ou avec les formateurs s'effectue en temps réel (ex : par chat, par vidéoconférence, par téléphone, etc.).
- ▶ **Teaser** : Bande annonce vidéo, créée pour présenter et lancer une nouvelle formation

Extraits du Catalogue des contenus e-learning disponibles sur e-formations _ANFH 2023

Les modalités de remboursement des frais de déplacement des stagiaires

Il revient aux stagiaires de transmettre à leur service formation leur formulaire de demande de remboursement spécifique pour les actions régionales dûment complété, avec les justificatifs (tickets de caisse, notes de repas, reçus SNCF ou titres de transport).

Une fois signée et avec le cachet de l'établissement, cette demande de remboursement et les justificatifs **doivent être transmis à la délégation dans un délai de 30 jours suivant** la formation à l'adresse iledefrance.formation@anfh.fr. En cas de première demande de remboursement de frais de déplacement ou d'un changement de compte et afin d'accélérer le paiement, nous vous remercions de joindre impérativement un Relevé d'identité bancaire (RIB) ou postal (RIP) lors de l'envoi de votre demande de remboursement.

Attention

Toute demande de remboursement (pour une formation réalisée en 2024) reçue après le 10 janvier 2025 ne pourra être traitée.

1. Remboursement des frais de restauration

Pour les formations organisées dans les locaux de la délégation :

Les déjeuners doivent être organisés par les stagiaires et seront pris en charge par l'Anfh dans la limite de 20 € par journée de formation. La délégation met également à leur disposition un équipement pour chauffer leurs plats.

Pour les formations délocalisées :

Seules les demandes de remboursement des stagiaires issus d'un établissement qui n'accueille pas la formation pourront être remboursées, dans la limite de 20 € par jour de formation, et uniquement sur présentation des justificatifs.

2. Remboursement des frais de déplacement

Pour les déplacements en transports en commun :

Références : Décret n° 92-566 du 25 juin 1992, décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, arrêté du 3 juillet 2006 tel que modifié par l'arrêté du 26 février 2019.

La délégation remboursera les stagiaires sur la base du tarif 2^{de} classe SNCF et sur présentation du billet de train. Le remboursement de ces frais ne sera pas possible si le stagiaire utilise une carte d'abonnement.

Pour les déplacements en véhicule personnel :

Remboursement effectué en fonction de la puissance fiscale du véhicule. La fourniture de la photocopie de la carte grise du véhicule est impérative.

Puissance administrative (en CV)	Jusqu'à 2000 km	De 2001 à 10 000 km	Après 10 000 km
Véhicule de 5 CV et moins	0,32	0,40	0,23
Véhicule de 6 CV et 7 CV	0,41	0,51	0,3
Véhicule de 8 CV et plus	0,45	0,55	0,32

Formulaire de demande d'action délocalisée

Tous les champs ci-dessous doivent être renseignés pour que votre (vos) demande(s) soi(en)t traitée(s).

ÉTABLISSEMENT

Nom de l'établissement d'accueil de la formation:.....

Code de l'établissement:.....

Nom de la personne référente:.....

Téléphone:

E-mail:.....

Cachet de l'établissement:

ACTIONS DE FORMATION SOUHAITÉES (à classer par ordre de priorité)

Attention, en dessous de 8 agents présents (ou 5 agents en distanciel), les frais pédagogiques pourront être imputés sur votre plan de formation.

1.....

Organisme choisi :

Nombre de personnes pressenties pour suivre cette formation :

Nom(s) d'établissement(s) associé(s) ou intéressé(s) :

•

•

2.....

Organisme choisi :

Nombre de personnes pressenties pour suivre cette formation :

Nom(s) d'établissement(s) associé(s) ou intéressé(s) :

•

•

3.....

Organisme choisi :

Nombre de personnes pressenties pour suivre cette formation :

Nom(s) d'établissement(s) associé(s) ou intéressé(s) :

•

•

AXE 1

**Ressources
humaines
et développement
des compétences**

Sommaire axe 1 Ressources humaines & développement des compétences

• Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique	18
• Accompagnement RH.....	20
• Dispositif d'accompagnement et de reconversion professionnelle RECOPRO	22
• Dispositif entretien professionnel	24
• Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel	25
• Se former aux techniques de l'entretien professionnel	26
Module 1: La fixation des objectifs / indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent	26
Module 2: La formalisation d'un compte-rendu d'entretien professionnel	27
Module 3: La conduite d'un entretien professionnel	28
Module 4: La préparation d'un entretien professionnel délicat.....	29
• Se préparer à son entretien professionnel	30
• Entretien professionnel annuel des médecins	31
• Entretien professionnel annuel des médecins	32
• Entretien professionnel annuel des médecins	33
• Parcours d'accompagnement collectif à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	34
• Parcours de formation pour les encadrants de la FPH	35
Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public	36
Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public	37
Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH	38
Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH	39
La qualité dans la FPH	40
La qualité dans la FPH	41
Communication et accompagnement du changement.....	42
Communication et accompagnement du changement.....	43
Gestion et conduite de projet.....	44
Gestion et conduite de projet.....	45
Gestion des situations difficiles	46
Gestion des situations difficiles	47
Gestion du temps de travail.....	48
Gestion du temps de travail.....	49
Conduire un entretien professionnel.....	50
Conduire un entretien professionnel.....	51
Manager les compétences.....	52
Manager les compétences.....	53
Du manager au leader	54
Du manager au leader	55
Optimiser son temps de travail.....	56
Optimiser son temps de travail.....	57
Le management à distance.....	58
Le management à distance.....	59
Le management intergénérationnel	60
Le management intergénérationnel	61
Éthique et posture de l'encadrant	62
Éthique et posture de l'encadrant	63
• Parcours manager médical	64

Sommaire axe 1 Ressources humaines & développement des compétences

• Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits	65
Module 1 : être médecin et manager une équipe médico-soignante	65
Module 1 : être médecin et manager une équipe médico-soignante	66
Module 1 : être médecin et manager une équipe médico-soignante	67
Module 2 : Comment prévenir et faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ?	68
Module 2 : Prévention et gestion des situations conflictuelles	69
Module 2 : Prévention et gestion des situations conflictuelles en établissement de santé	70
• Animer une formation à distance	71
• Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité	72
• Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité	73
• Être tuteur de stagiaires paramédicaux	74
• Être tuteur de stagiaires paramédicaux	75
• Formation d'adaptation à l'emploi - Adjoint des cadres hospitaliers (ACH)	76
• Formation d'adaptation à l'emploi - Technicien hospitalier – Technicien supérieur hospitalier (TH-TSH)	77
• Formation d'adaptation à l'emploi - Assistant médico-administratif (AMA)	78
• Se préparer à l'admission en institut de formation d'aide-soignant (IFAS)	79
• Formation des maîtres d'apprentissage	80

Légende des pictogrammes



Nouveauté



Formation disponible
uniquement en
intra-établissement



Formation disponible
exclusivement en
numérique



Formation ouverte
au personnel médical



Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique.

Vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive des contenus en libre accès, disponibles sur la plateforme e-formation <https://e-formations.anfh.fr>.

Mise à jour en juillet 2024

Formations e-learning

« Parcours RH » avec 4 modules e-learning et une classe virtuelle :

- ▶ Les fondamentaux de la gestion administrative du personnel.
- ▶ La gestion de l'absentéisme.
- ▶ La gestion du temps de travail.
- ▶ La gestion de l'assurance chômage.

Durée estimée : environ 2h30 pour l'ensemble des modules et une classe virtuelle d'1h30.

« Comprendre, repérer, agir face aux situations d'illettrisme »

3 parcours de formation dispensés par l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme :

- ▶ Comment déceler les indices révélateurs de l'illettrisme ?
- ▶ Comment aborder l'illettrisme pour proposer une solution efficace ?
- ▶ Comment aborder l'illettrisme dans le monde du travail pour proposer une solution efficace ?

Durée estimée : 2h45

« Nouvel arrivant au sein d'un service formation – Parcours de base » avec 6 séquences :

- ▶ La réglementation
- ▶ L'organisation et le fonctionnement de l'ANFH
- ▶ L'activité de collecte, de gestion et de mutualisation des fonds
- ▶ L'offre de services de l'ANFH
- ▶ La mise en œuvre opérationnelle des dispositifs individuels
- ▶ Le développement professionnel continu des professionnels de santé

Durée estimée : 45 minutes

« La formation digitale dans la fonction publique hospitalière » composé de 16 modules répartis en 2 chapitres :

- ▶ Planifier et gérer la dématérialisation
- ▶ Transmettre efficacement en distanciel

Durée estimée : environ 2h30 pour l'ensemble des modules

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

Durée estimée : 35 minutes

Vidéos

« Pourquoi travailler ? Nouveaux outils pour la motivation individuelle et collective »

Durée : 4 min 43

Webinaires

« Le management hospitalier : quelles leçons de la crise de la COVID-19 ? »

Durée : 56 min 26

Capsules pédagogiques

« Anfh Dispositifs individuels »

Durée : 4 min

« Bien formuler sa demande de formation »

Durée : 3 min 20

« Sensibilisation à des méthodes de pédagogie active » :

- ▶ La simulation
- ▶ La place du jeu dans la pédagogie
- ▶ Apprentissage distanciel et Transformation numérique
- ▶ Les nouveaux outils au service de la pédagogie

Mooc

« Management Post COVID »

Durée : 3h

Accompagnement RH

N



ORGANISMES

Offre multi-attributaire



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 13/12/2027



COÛT DE LA FORMATION

En fonction du prestataire retenu et de la prestation choisie



MODALITÉ

Présentiel et distanciel

Accompagner les établissements dans l'intégration de la gestion des métiers et des compétences dans la pratique quotidienne de la GRH constitue un axe fort du projet stratégique de l'Anfh.

Un nouveau dispositif d'accompagnement RH est à la disposition des établissements adhérents. Il comprend deux volets distincts :

- ▶ Information et réflexion sur les actualités RH : organisation de conférences, webinaires, ateliers thématiques
- ▶ Définition, actualisation de vos politiques RH et mise en œuvre opérationnelle des processus

1. Définition, actualisation de vos politiques RH : accompagnement sur mesure de type formation-action

- ▶ Pour chaque établissement adhérent (possibilité de travailler à plusieurs en direction commune ou groupement)
- ▶ Public cible : Directeurs, DRH, RRH, Professionnels RH, Représentants des organisations syndicales
- ▶ S'adapte aux besoins de chaque établissement
- ▶ Peut comprendre une phase de diagnostic
- ▶ En présentiel et/ou distanciel
- ▶ Financés sur des fonds de formations (Eligible FPTLV)
- ▶ Durée comprise entre 2 à 7 jours (11 jours en inter-établissement)

2. Des formations à la mise en œuvre opérationnelle des pratiques RH (sur catalogue ou à concevoir avec l'établissement)

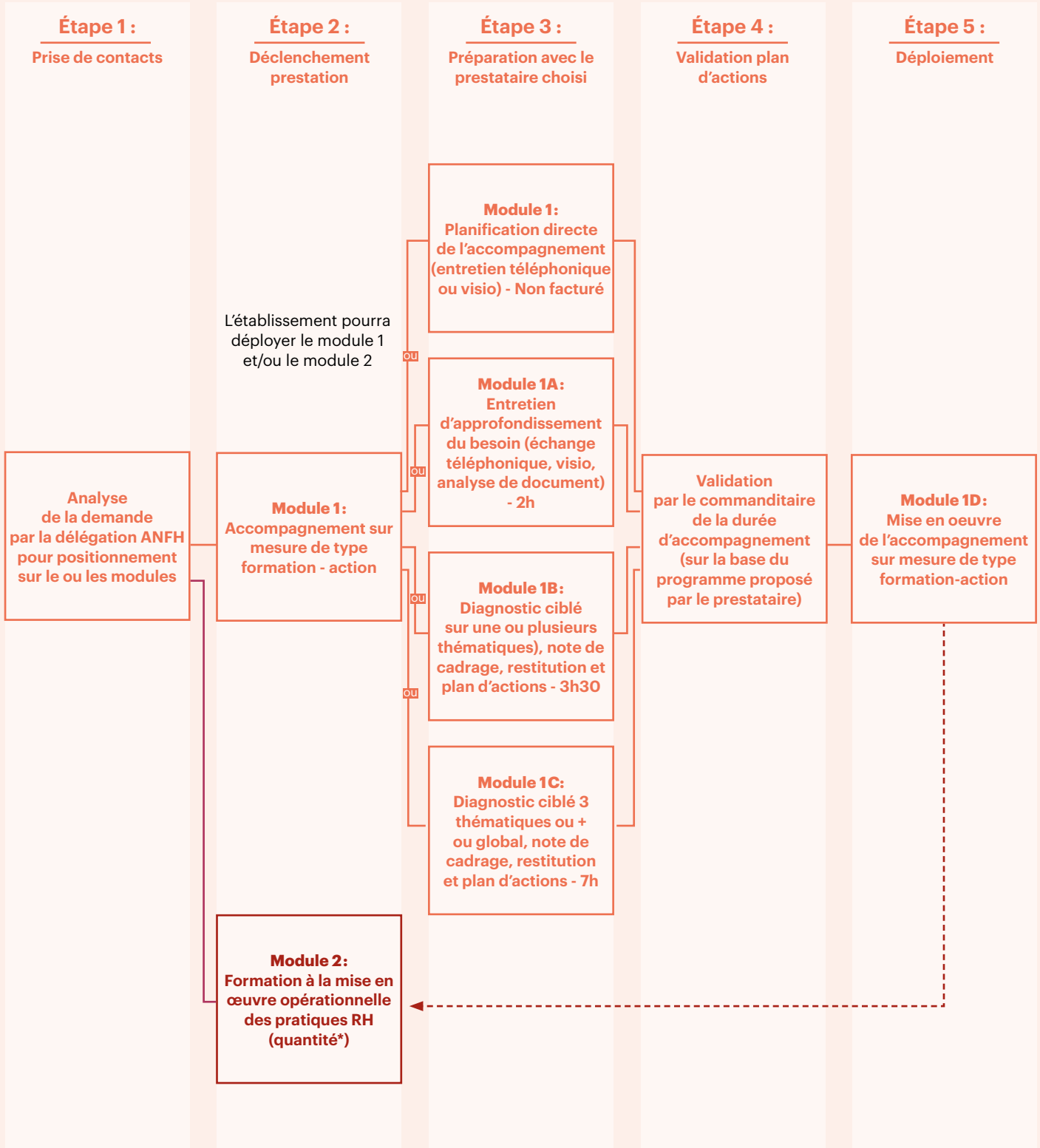
- ▶ Programmes, contenus et objectifs de formation adaptables aux contextes et besoins des établissements
- ▶ Durée comprise entre 0,5 et 6 jours (10 en inter établissement)
- ▶ Exemples de thématiques :
 - Attractivité – recrutement – intégration – fidélisation
 - Gestion des effectifs – absentéisme – turn-over
 - Gestion de la formation et développement des compétences
 - GPMC – Management des compétences individuelles et collectives
 - Rémunération
 - Gestion des carrières – mobilité – Reconversion et reclassement
 - Amélioration des conditions de travail
 - Pilotage, tableaux de bord et contrôle de gestion RH
 - Dialogue social et communication interne
 - Impact RH des réorganisations

Prestataires

3 prestataires ARTHUR HUNT – EVO CARE / CAPITAN / KPMG - ACE (au choix de l'établissement)

Axe 1 Ressources humaines & développement des compétences

Pour mobiliser le dispositif



Dispositif d'accompagnement et de reconversion professionnelle RECOPRO



ORGANISMES

Projexia



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 11/07/2027



MODALITÉ

présentiel et distanciel

Le dispositif RECOPRO vise à accompagner les agents qui sont amenés à envisager un repositionnement professionnel compatible avec leur problématique de santé et/ou la situation de handicap à laquelle ils sont confrontés.

Objectifs

- ▶ Engager les agents dans une démarche de reconversion, en mettant en perspective un nouvel avenir professionnel par le biais d'un accompagnement collectif associé à des temps individuels.
- ▶ Favoriser la co-construction d'un nouveau projet avec les agents et leurs établissements employeurs : mettre en œuvre cet accompagnement de façon tripartite (agents, employeur et prestataire spécialisé).
- ▶ Conseiller, former, outiller les agents et les accompagner dans la définition de leur projet de reconversion professionnelle.

Caractéristiques

- ▶ Parcours d'une durée comprise entre 6 et 8 mois.
- ▶ Nécessaire engagement de l'employeur.
- ▶ Prestations assurées par un binôme de formateurs aux compétences complémentaires (conseiller en insertion professionnelle et un psychologue du travail), renforcé d'une équipe pluridisciplinaire (assistante sociale, médecin du travail, ergonomes...).
- ▶ Réunion d'information collective.
- ▶ Entretiens individuels alternants avec des ateliers collectifs.

Organisation du dispositif

- ▶ Une réunion d'information collective : présentation du dispositif aux établissements employeurs et à leurs agents (2 heures).
- ▶ Entretiens de positionnement en présentiel par le binôme de formateurs (1 heure par agent).
- ▶ Ateliers collectifs (7 heures) :
 - Atelier 1 : Entretiens de positionnement en présentiel par le binôme de formateurs
 - Atelier 2 : Changement de cap professionnel / passation de tests de personnalité et d'intérêts professionnels
 - Atelier 3 : Évaluation des aptitudes cognitives / point sur les compétences professionnelles et extra professionnelles
 - Atelier 4 : Identification des pistes professionnelles
 - Atelier 5 : Retour d'expérience des enquêtes métiers / Élaboration du projet professionnel
 - Atelier 6 : Atelier CV / Lettre de motivation
 - Atelier 7 : Atelier entretiens de recrutement / simulations / préparation de l'immersion en milieu de travail
 - Atelier 8 : Partage d'expérience à la suite des immersions et poursuite de la réflexion sur le nouveau projet professionnel
 - Atelier 9 : Élaboration du plan d'actions post RECOPRO
- ▶ Entretiens en présentiel :
 - Restitution des évaluations, visites médicales avec un médecin, intervenant du prestataire
 - Restitution des évaluations, visites médicales avec un médecin de l'organisme
 - Débriefing à la suite du comité de suivi intermédiaire, pour préparer le stage ou accompagner l'agent dans la poursuite de ses recherches
 - Entretien individuel final pour finaliser le projet et préparer la présentation en comité de suivi
- ▶ Enquêtes métiers
- ▶ Recherches de stage
- ▶ Stage de 3 à 5 semaines

Pour plus d'informations, contactez votre conseiller formation référent.

Dispositif entretien professionnel

N



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
CNEH, Déméter Santé,
EMS ou Prisma



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 08/02/2025



MODALITÉ

Format mixte

Public

Des modules à destination des évaluateurs et un module à destination des évalués.

Contexte

La loi 2019-828 du 6 août 2019 dite de « Transformation de la Fonction publique », complétée par le décret du 12 juin 2020 et l'arrêté du 23 novembre 2020, prévoit la suppression de la notation des agents de la Fonction publique hospitalière, à compter du 1^{er} janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire impacte les pratiques de l'évaluation, de la gestion des RH et de la carrière des agents. Afin d'accompagner les établissements dans la mise en œuvre des entretiens professionnels, l'Anfh propose un dispositif modulaire de formation.

POUR LES ÉVALUATEURS

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel

Une formation de 2 jours en
présentiel ou distanciel

« Être formateur interne
à la conduite de l'entretien
professionnel »

4 ateliers d'une demi-journée
en présentiel ou distanciel

Module 1:
« La fixation des objectifs,
indicateurs et les critères
d'évaluation de la valeur
professionnelle de l'agent »

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

Module 3:
« La conduite d'un entretien
professionnel »

Module 4:
« La préparation d'un
entretien professionnel
délicat »

2 modules e-learning
d'environ 15 minutes chacun

« Rappel du cadre
réglementaire et des enjeux
liés à l'entretien profession-
nel dans la Fonction
publique hospitalière »

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

POUR LES ÉVALUÉS

Une formation de 2 heures
en présentiel ou distanciel

« Se préparer à son entretien professionnel »

Une application mobile-learning
d'environ 10 minutes

« Se préparer à son entretien professionnel »

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
CNEH ou Déméter Santé



DURÉE

2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 11/02/2025



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu
En présentiel :
de 2150 € à 2500 € TTC
En distanciel :
de 1670 € à 2400 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible

Public

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

Objectifs

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

Programme

- ▶ Les fondamentaux de l'entretien professionnel : de la notation à l'entretien professionnel.
- ▶ Sa préparation au rôle de formateur interne.
- ▶ Les fondamentaux de la pédagogie pour adultes et la construction du programme de formation.
- ▶ La consolidation de ses compétences et de son positionnement de formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel.
- ▶ L'animation de la formation sur l'entretien professionnel : posture et transfert de compétences.
- ▶ L'utilisation des outils pendant la formation.

**Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.
Pour plus d'informations, contactez la délégation.**



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Se préparer à son entretien professionnel.
- ▶ Les 4 modules du dispositif « se former aux techniques de l'entretien professionnel ».

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

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

Public

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

Objectifs

- ▶ Savoir fixer des objectifs « smart » et définir des indicateurs associés, à partir d'exemples d'objectifs issus des filières de soins, logistique, administrative, technique, logistique...
- ▶ Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Programme

- ▶ La fixation d'objectifs individuels et collectifs.
- ▶ La préparation à la négociation des objectifs.
- ▶ Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.
- ▶ L'anticipation du déroulement de l'entretien et le fait de savoir réagir en toutes circonstances.

**Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.
Pour plus d'informations, contactez la délégation.**



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Déméter Santé ou EMS
ou Prisma



DURÉE

½ journée



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 14/03/2025



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Se préparer à son entretien professionnel.

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

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

Public

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

Objectifs

- ▶ Identifier les documents utiles à la préparation de l'entretien.
- ▶ Savoir rédiger les informations essentielles devant figurer dans les différentes rubriques de l'entretien professionnel.
- ▶ Connaître les enjeux, les impacts et les conséquences que peut engendrer la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel.

Programme

- ▶ Le circuit du compte-rendu.
- ▶ Le respect des échéances dans le parcours de validation du compte-rendu.
- ▶ La rédaction de toutes les rubriques à formaliser pour aboutir à l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

**Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.
Pour plus d'informations, contactez la délégation.**



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Déméter Santé ou EMS
ou Prisma



DURÉE

½ journée



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 14/03/2025



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Se préparer à son entretien professionnel.

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 3: La conduite d'un entretien professionnel

Public

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

Objectifs

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

Programme

- ▶ Les enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel.
- ▶ La conduite d'un entretien professionnel.
- ▶ L'organisation logistique de l'entretien professionnel.
- ▶ Les techniques relationnelles liées à la conduite de l'entretien.

**Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.
Pour plus d'informations, contactez la délégation.**



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Déméter Santé ou EMS
ou Prisma



DURÉE

½ journée



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 14/03/2025



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Se préparer à son entretien professionnel.

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 4: La préparation d'un entretien professionnel délicat

Public

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

Objectifs

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

Programme

- ▶ Les modalités de préparation et de conduite d'un entretien professionnel délicat.
- ▶ L'identification des situations délicates rencontrées ou redoutées.
- ▶ La prévention et la gestion des conflits.
- ▶ Les pistes de solutions pour maintenir le cap d'un entretien constructif.

**Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.
Pour plus d'informations, contactez la délégation.**



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Déméter Santé ou EMS
ou Prisma



DURÉE

½ journée



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 14/03/2025



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Se préparer à son entretien professionnel.

Se préparer à son entretien professionnel



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Déméter Santé ou Prisma



DURÉE

2 heures



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 14/03/2025



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu



MODALITÉ

Exclusivement en
numérique

Public

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

Objectifs

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

Programme

- ▶ L'entretien professionnel.
- ▶ Les raisons qui justifient de se préparer à son entretien.
- ▶ La préparation de son entretien professionnel.
- ▶ Quelques comportements adaptés pour une relation constructive.

**Le programme varie en fonction de l'organisme retenu.
Pour plus d'informations, contactez la délégation.**

Entretien professionnel annuel des médecins



ORGANISME

Formation Partenaires



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 20/11/2027



SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2023-31



COÛT DE LA FORMATION

1 395 € TTC



MODALITÉ

Exclusivement en
présentiel

Public

Chefs de service, chefs de pôle, président de la commission médicale d'établissement et de la commission médicale du groupement, praticiens responsables de structures.

Objectifs

- ▶ Maîtriser le cadre réglementaire de l'entretien annuel et en identifier les enjeux.
- ▶ Connaître les différentes étapes de l'entretien.
- ▶ Préparer et réaliser l'entretien.

Programme

- ▶ Le cadre réglementaire de l'entretien annuel et en identifier les enjeux :
 - l'entretien annuel dans le dispositif issu de la réforme statutaire de février 2022 (décret n°2022-134 du 5 février 2022) ;
 - présentation d'une méthode pour préparer et conduire les entretiens professionnels.
- ▶ Les différentes étapes de l'entretien :
 - l'invitation du praticien ;
 - l'entretien ;
 - le dialogue autour de la qualité de vie au travail ;
 - le compte rendu et sa révision.
- ▶ La préparation et la conduite de l'entretien :
 - la réflexion autour de la préparation de l'entretien annuel : proposition d'une trame d'entretien ;
 - la simulation d'un entretien complet en binôme ;
 - la rédaction du compte rendu et sa révision.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Parcours Manager médical.
- ▶ Médecin manager, prévenir et gérer les conflits.

Entretien professionnel annuel des médecins



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 16/11/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-33



COÛT DE LA FORMATION

1 347,50 € TTC



MODALITÉ

Exclusivement en
présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Parcours Manager médical.
- ▶ Médecin manager, prévenir et gérer les conflits.

Public

Chefs de service, chefs de pôle, président de la commission médicale d'établissement et de la commission médicale du groupement, praticiens responsables de structures, praticiens exerçants ou souhaitant exercer des fonctions managériales.

Objectifs

- ▶ Maîtriser le cadre réglementaire de l'entretien annuel.
- ▶ Identifier les enjeux de l'entretien annuel.
- ▶ Distinguer les différents types d'entretien.
- ▶ Préparer et réaliser l'entretien.
- ▶ Connaître les différentes étapes de l'entretien.
- ▶ Concevoir des outils adaptés à la situation de l'établissement.
- ▶ Savoir utiliser les outils internes pour l'entretien annuel.
- ▶ Connaître les modalités et délais.
- ▶ Savoir rédiger un compte-rendu d'entretien et sa révision.
- ▶ Adopter une posture managériale bienveillante.

Programme

- ▶ Le cadre réglementaire de l'entretien professionnel annuel.
- ▶ L'identification des enjeux de l'entretien professionnel annuels des personnels médicaux.
- ▶ Les différents types d'entretien et leurs objectifs.
- ▶ La préparation et la réalisation de l'entretien : RETEX et mises en situation.
- ▶ Les différentes étapes de l'entretien.
- ▶ La conception des outils adaptés à la situation de l'établissement.
- ▶ L'utilisation des outils internes pour l'entretien annuel.
- ▶ Les modalités de réalisation et les délais.
- ▶ La simulation d'un entretien complet en binôme.
- ▶ La rédaction de compte-rendu et sa révision.

Entretien professionnel annuel des médecins



ORGANISME

Grieps

DURÉE

1 jour

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 16/11/2027

SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-35

COÛT DE LA FORMATION

1 642 € TTC

MODALITÉ

Exclusivement en
présentiel

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Parcours Manager médical.
- ▶ Médecin manager, prévenir et gérer les conflits.

Public

Chefs de service, chefs de pôle, président de la commission médicale d'établissement et de la commission médicale du groupement, praticiens responsables de structures.

Objectifs

- ▶ Soutenir le développement des compétences managériales des professionnels médicaux exerçant des responsabilités d'encadrement.
- ▶ Clarifier les enjeux, finalités et contexte de l'entretien professionnel.
- ▶ Connaître les éléments clés de la GPMC.
- ▶ Savoir mettre en œuvre les méthodes, outils et supports de l'entretien.
- ▶ Mobiliser ses compétences relationnelles pour mener l'entretien.

Programme

- ▶ La dimension stratégique de l'entretien professionnel :
 - le cadre légal et réglementaire ;
 - la GPMC : un outil institutionnel ;
 - les enjeux de la GPMC ;
 - d'une logique métier à une logique compétence ;
 - les acteurs de la GPMC.
- ▶ L'initiation aux outils de la GPMC :
 - le langage de la GPMC ;
 - la définition, enjeux et finalités ;
 - un zoom sur l'entretien annuel.
- ▶ L'écart entre les compétences requises, attendues et réelles.
- ▶ La conduite d'un entretien professionnel :
 - la mise en œuvre des méthodes, outils et supports ;
 - l'évaluation des résultats ;
 - la rédaction de la synthèse.
- ▶ Les techniques de communication :
 - les 3 étapes clés de la communication lors de l'entretien ;
 - les points de vigilance ;
 - les bonnes pratiques de communication pour conduire l'entretien ;
 - le conflit ou le désaccord : désamorçage, recentrage et prise de recul.

Parcours d'accompagnement collectif à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

N



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Askoria ou Croix Rouge
Française ou APC



DURÉE

Maximum 81 heures
sur 12 mois
*Durée d'accompagnement
modulable en fonction
des besoins des agents*



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 22/05/2027



COÛT DE LA FORMATION

Prise en charge financière
complète par l'ANFH,
y compris des frais
individuels d'inscription
auprès de la DAVA (250€)



MODALITÉ

Format mixte

Public

Tout agent souhaitant s'engager dans une démarche de VAE, quel que soit le diplôme, le titre ou le certificat actuellement accessibles par la VAE.

Objectifs

- ▶ Accompagner et faciliter de manière renforcée la démarche VAE d'un bénéficiaire.
- ▶ Favoriser son engagement et sa motivation.

Programme

Ce dispositif combine une dynamique collective et un accompagnement individuel alternant présentiel et distanciel. Par sa durée, son alternance de temps individuels et collectifs, et son approche sur toutes les étapes de la VAE, il vise à lever tous les freins à la réussite.

Module 1 :

Positionnement de l'agent au regard de son parcours (maximum 4h)

- ▶ Réalisation d'un diagnostic personnalisé afin de cibler les besoins spécifiques du candidat et de confirmer le diplôme visé.
- ▶ Présentation de la démarche.

Module 2 :

Accompagnement à la rédaction du livret 1 (maximum 70h pour les modules 2 et 3)

- ▶ Accompagnement de l'agent dans la préparation et la rédaction du livret 1 : recueil des preuves et documents attestant de l'expérience du candidat au regard du diplôme ou certificat visé.

Module 3 :

Accompagnement à la rédaction du livret 2 et préparation à l'épreuve orale du jury

- ▶ Accompagnement de façon individuelle et/ou collective à la rédaction du livret 2 qui correspond à la formalisation par écrit de situations professionnelles concrètes : maîtrise des compétences attendues du diplôme visé.
- ▶ Ce module préparera également l'agent à la dernière étape de sa démarche VAE qui consiste à la présentation devant le jury.

Module 4 :

Accompagnement post-jury en cas de validation partielle (maximum 7h)

- ▶ Accompagnement afin d'étudier les possibilités de finalisation de la démarche dans un objectif de sécurisation du parcours.

Pour toute question, contactez votre conseiller formation.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Formavenir Performances
ou Grieps



DURÉE

Entre 1 et 3 jours
par module



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu



MODALITÉ

Format mixte
Chaque module peut
être suivi de manière
autonome, les inscriptions
sont «à la carte»,
en fonction du besoin
de l'agent

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Prendre du recul et s'ouvrir à de nouvelles pratiques.
- ▶ Revisiter les fondamentaux managériaux pour renforcer ses connaissances et gagner en efficacité managériale.
- ▶ Renforcer sa posture managériale pour mieux mobiliser les équipes dans l'action au quotidien.
- ▶ Identifier les leviers de développement de ses compétences et savoir-faire en situation.

Présentation des modules

- ▶ L'actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public.
- ▶ L'actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH.
- ▶ La qualité dans la Fonction publique hospitalière.
- ▶ Communication et accompagnement du changement.
- ▶ Gestion et conduite de projet.
- ▶ Gestion des situations difficiles.
- ▶ Gestion du temps de travail.
- ▶ Conduire un entretien professionnel.
- ▶ Manager les compétences.
- ▶ Du manager au leader.
- ▶ Optimiser son temps de travail.
- ▶ Le management à distance.
- ▶ Le management intergénérationnel.
- ▶ Éthique et posture de l'encadrant.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-563

En distanciel : 2023-577



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 634 € TTC

En distanciel : 2 500 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible

Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Comprendre les éléments essentiels portant sur l'environnement hospitalier.
- ▶ Comprendre l'impact des Groupements Hospitaliers de Territoires (GHT).
- ▶ Identifier les fondements institutionnels de la hiérarchie afin d'établir des relations hiérarchiques constructives avec son N+1.

Programme

- ▶ Les éléments fondamentaux de la FPH :
 - le service public ;
 - la FPH et le statut juridique ;
 - des métiers aux statuts de la FPH ;
 - le patient au cœur du système de santé.
- ▶ Les missions, l'organisation et la gouvernance de l'hôpital :
 - les différentes réformes jusqu'aux lois RIST de 2023 ;
 - l'organisation de la prise en charge des patients ;
 - la gouvernance interne.
- ▶ L'organisation des soins : le conseil de surveillance, la CME, le CTE, CSE, commission des soins infirmiers, CDU...
- ▶ L'impact des GHT : les enjeux et l'intérêt de la démarche, la GPMC, le fonctionnement des instances, les autres modes de coopération territoriale.
- ▶ Les liens hiérarchiques et fonctionnels entre acteurs : les nouvelles répartitions des fonctions.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Grieps



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-592

En distanciel : 2023-606



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 194 € TTC

En distanciel : 2 550 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Comprendre les éléments essentiels sur l'environnement hospitalier.
- ▶ Comprendre les éléments essentiels relatifs à la gouvernance hospitalière.
- ▶ Comprendre l'impact des GHT.
- ▶ Identifier les fondements institutionnels de la hiérarchie afin d'établir des relations hiérarchiques constructives avec son N+1.

Programme

- ▶ La clarification du contexte du secteur de la Santé :
 - les lois de modernisation de la santé ;
 - les politiques nationales, régionales, locales ;
 - les dimensions stratégiques des enjeux.
- ▶ Les évolutions du financement du secteur :
 - le système de financement ;
 - les notions de base sur les financements ;
 - les outils de pilotage.
- ▶ Les grands principes d'organisation de l'activité :
 - la question des coopérations ;
 - le GHT et les principes de coopération ;
 - les différentes formes de convention ;
 - les différents acteurs du territoire.
- ▶ Les évolutions de la gouvernance des structures sanitaires et médico-sociales :
 - la gouvernance interne de l'hôpital ;
 - du projet d'établissement au projet médical ;
 - les instances de gouvernance ;
 - l'évolution des GHT ;
 - les instances représentatives des personnels.
- ▶ Comment se positionner en tant que manager dans l'institution ?
 - les fondements institutionnels de la hiérarchie ;
 - la hiérarchie versus autorité ;
 - les missions du manager.
- ▶ Les attentes des équipes et des pairs.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-564

En distanciel : 2023-578



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 634 € TTC

En distanciel : 2 500 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Droits des patients et des résidents.

Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Connaître les droits du patient.
- ▶ Comprendre l'application de la confidentialité et du secret professionnel.
- ▶ Connaître les principes de la laïcité dans les équipes et les services.

Programme

- ▶ Les droits du patient :
 - la vision panoramique des droits des patients ;
 - le droit aux soins et aux soins de qualité ;
 - la dignité, l'intimité, la pudeur ;
 - le triptyque : information – consentement – accès au dossier ;
 - la liberté d'aller-venir ;
 - les voies de recours du patient en cas de non-respect de ses droits.
- ▶ L'application de la confidentialité et du secret professionnel :
 - la confidentialité dans la relation soignant-soigné ;
 - le cadre légal du secret professionnel ;
 - la confidentialité, une attention de tous les jours.
- ▶ Les principes de la laïcité dans les équipes et les services :
 - le principe républicain de laïcité en France et les textes fondateurs ;
 - les principes fondamentaux de la laïcité dans la fonction publique et à l'hôpital : neutralité et liberté de conscience ;
 - la laïcité, les droits et obligations des agents publics : non-discrimination, stricte neutralité ;
 - les droits et obligations des patients et des usagers ;
 - l'observation et l'évaluation du respect du principe de laïcité à l'hôpital.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Grieps



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-593

En distanciel : 2023-607



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 194 € TTC

En distanciel : 2 550 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Droits des patients et des résidents.

Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Connaître les droits du patient.
- ▶ Comprendre l'application de la confidentialité et du secret professionnel.
- ▶ Connaître les principes de laïcité dans les équipes et les services.

Programme

- ▶ Le consentement, le refus de soins et liberté de l'utilisateur.
- ▶ La loi Clayes Léonetti et les directives anticipées :
 - la loi du 22 avril 2005 ;
 - les directives anticipées.
- ▶ Le devoir d'information :
 - le devoir d'information et son évolution ;
 - l'accès au dossier ;
 - le champ des documents communicables et non communicables ;
 - la responsabilité sur les écrits ;
 - l'information sur les dommages liés aux soins.
- ▶ Le respect de la confidentialité :
 - le secret professionnel et le secret vis-à-vis de l'extérieur ;
 - le secret des soignants et les interventions de police et de justice.
- ▶ Comment se situer dans les échanges ?
 - le patient, la famille et le secret ;
 - la personne de confiance ;
 - les personnes sous tutelle ;
 - les secrets entre membres de l'équipe ;
 - les exceptions au secret professionnel.
- ▶ Le cadre légal lié à la laïcité et son évolution : le principe de laïcité dans les textes : la loi du 09 décembre 1905, la circulaire du 02 février 2005, la circulaire de 2017, les guides ministériels, laïcité et gestion du personnel.
- ▶ Comment se positionner, concilier service public et le respect des croyances ?
 - l'interdiction de récusation des fonctionnaires ;
 - la liberté de choix du médecin et ses limites ;
 - les refus de soins liés à des croyances ;
 - les décès et les demandes inaccessibles ;
 - les outils de régulation des pratiques.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-565

En distanciel : 2023-579



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 367 € TTC

En distanciel : 1 250 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

La qualité dans la FPH

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Comprendre l'intérêt d'une démarche de certification, d'évaluation et de qualité.
- ▶ Appréhender le management de la qualité et le déploiement d'une démarche qualité.

Programme

- ▶ L'intérêt d'une démarche de certification, d'évaluation et de qualité :
 - les enjeux de la démarche d'amélioration continue de la qualité dans la FPH ;
 - les acteurs de la qualité internes / externes.
- ▶ Le management de la qualité et le déploiement d'une démarche qualité :
 - les outils et méthodes de la démarche qualité ;
 - les nouveaux enjeux liés à l'actualité et les enjeux de la gestion des risques ;
 - le rôle et outils des managers dans le management de la qualité.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Grieps



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-594

En distanciel : 2023-608



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 747 € TTC

En distanciel : 1 275 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

La qualité dans la FPH

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Comprendre l'intérêt d'une démarche de certification, d'évaluation et de qualité.
- ▶ Appréhender le management de la qualité et le déploiement d'une démarche qualité.

Programme

- ▶ Le contexte de développement de la démarche d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques :
 - les principales définitions : qualité, risques, management de la qualité, client, fournisseur, évaluation...
 - les évolutions récentes ;
 - la certification ;
 - les enjeux de la qualité et de la gestion des risques.
- ▶ Les concepts fondamentaux de la démarche d'amélioration continue de la qualité :
 - les principaux concepts et outils ;
 - les fondamentaux du management de la qualité et des risques ;
 - la gestion du changement.
- ▶ L'organisation de la gestion des risques dans sa dimension polaire, transversale et institutionnelle :
 - le dispositif de Management de la qualité et des risques ;
 - l'organisation et le pilotage de l'évaluation ;
 - la politique et le programme de gestion des risques.
- ▶ Le déploiement d'une culture de l'évaluation :
 - les notions introductives ;
 - le Développement Professionnel Continu ;
 - l'accréditation des spécialités à risques ;
 - l'évaluation des pratiques professionnelles.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-566

En distanciel : 2023-580



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 001 € TTC

En distanciel : 3 750 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible

Communication et accompagnement du changement

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Acquérir les règles d'une communication efficace avec sa hiérarchie, son équipe, ses collègues.
- ▶ Animer un groupe de travail (exemple : une réunion d'équipe).
- ▶ Accompagner les changements dans la FPH.

Programme

- ▶ La prise de parole en public : gérer son stress.
- ▶ Les ressorts et les pièges de la communication interpersonnelle
- ▶ Les différents modes d'information et de communication collectifs et individuels en fonction des objectifs, des situations et des interlocuteurs.
- ▶ Les moyens de communication ascendante et descendante.
- ▶ Les nouveaux modes de communication et les risques afférents dans le domaine de la santé.
- ▶ L'organisation et l'animation d'une réunion en fonction de l'objectif.
- ▶ Les différentes étapes du changement et le rôle de manager dans chacune des étapes.
- ▶ Les réactions individuelles et collectives face au changement.
- ▶ Les outils disponibles à la conduite du changement.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail.
- ▶ Le dispositif QVCT.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Grieps



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-595

En distanciel : 2023-609



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 941 € TTC

En distanciel : 3 825 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail.
- ▶ Le dispositif QVCT.

Communication et accompagnement du changement

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Acquérir les règles d'une communication efficace avec sa hiérarchie, son équipe, ses collègues.
- ▶ Animer un groupe de travail.
- ▶ Accompagner les changements dans la FPH.

Programme

- ▶ Comment développer des relations saines, confortables et adaptées aux situations ?
 - les états du moi ;
 - la structuration du temps et les jeux psychologiques ;
 - les positions de vie ;
 - la démarche de CNV ;
 - l'assertivité.
- ▶ Comment comprendre son fonctionnement émotionnel dans la communication interpersonnelle ?
 - les émotions et les liens entre ses émotions et les relations aux autres ;
 - les 5 axes de l'intelligence émotionnelle.
- ▶ Les techniques pour une communication managériale efficace :
 - la définition et les enjeux de la communication pour un manager ;
 - la communication et/ou l'information ;
 - les différents savoir-faire ;
 - la communication en situation de crise.
- ▶ Comment s'affirmer dans sa prise de parole ?
 - la posture d'orateur ;
 - les éléments clés de la communication et les étapes de la prise de parole ;
 - le juste comportement durant les échanges.
- ▶ La conduite d'une réunion :
 - la définition d'une réunion et les différents types de réunion ;
 - les 4 fonctions de la réunion ;
 - les conditions de réussite et l'animation d'une réunion.
- ▶ Le repérage de ce qui se transforme, évolue :
 - les facteurs et les impacts du changement.
- ▶ Les mécanismes individuels et collectifs face aux changements :
 - les phases du changement organisationnel ;
 - les différents styles de résistance au changement ;
 - l'apport des neurosciences ;
 - la gestion des besoins reliés aux émotions.
- ▶ Comment manager les Hommes et le changement ?
 - qu'est-ce que manager le changement ?
 - les enjeux du management et l'importance de la communication pour l'adhésion au changement.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-567

En distanciel : 2023-581



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 001 € TTC

En distanciel : 3 750 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Gestion et conduite de projet

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Mettre en œuvre les outils de conduite de projet.
- ▶ Identifier les facteurs clés de succès.
- ▶ Animer un groupe projet.
- ▶ Faire un reporting au commanditaire.
- ▶ Mettre en place une évaluation adaptée.
- ▶ Savoir rédiger un compte-rendu, un relevé de conclusion.

Programme

- ▶ Les outils de conduite de projet :
 - les enjeux d'un projet ;
 - les contraintes et environnement des établissements / Débat : Intérêt, avantage et rôle/place du responsable de projet dans la démarche projet / Identification de la nature des projets en cours ou à réaliser auprès des participants ;
 - les concepts de projet.
- ▶ Les facteurs clés de succès et d'animation du groupe projet : les trois phases de la démarche projet.
- ▶ Le suivi du projet.
- ▶ L'évaluation et le reporting.
- ▶ La rédaction du compte-rendu de réalisation d'un projet.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Grieps



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-596

En distanciel : 2023-610



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 941 € TTC

En distanciel : 3 825 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible

Gestion et conduite de projet

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Mettre en œuvre les outils de conduite de projet.
- ▶ Identifier les facteurs clés de succès.
- ▶ Animer un groupe projet.
- ▶ Faire un reporting.
- ▶ Mettre en place une évaluation adaptée.
- ▶ Savoir rédiger un compte rendu, un relevé de conclusion.

Programme

- ▶ La démarche projet :
 - la notion de projet ;
 - l'approche de la démarche projet ;
 - les différents types de projet ;
 - la place des différents projets ;
 - la spécificité des projets d'engagement collectif ;
 - les instances de gouvernance du projet ;
 - les 3 phases d'une démarche projet.
- ▶ L'engagement de la démarche projet : le cadrage.
- ▶ Le management de projet : la planification, le pilotage, l'animation des groupes projet, le plan de communication.
- ▶ La conclusion du projet :
 - le point sur les réalisations ;
 - la capitalisation de l'expérience ;
 - la communication des résultats.
- ▶ Comment se mettre en mode projet ?
 - Articulation entre la pluridisciplinarité, les multi-compétences, le temps limité, l'objectif à atteindre et les exigences spécifiques.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-568

En distanciel : 2023-582



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 001 € TTC

En distanciel : 3 750 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible

Gestion des situations difficiles

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Prévenir les situations difficiles.
- ▶ Gérer les situations difficiles.
- ▶ Savoir se protéger en cas de situation difficile et garder une posture professionnelle.
- ▶ Comprendre les éléments d'apparition des conflits.
- ▶ Communiquer en situation de conflit.
- ▶ Identifier et mobiliser les ressources disponibles au sein de l'établissement.

Programme

- ▶ Les principes d'une dynamique d'équipe dans la FPH.
- ▶ Comment favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle au sein d'une équipe pluriprofessionnelle ?
- ▶ L'utilisation des méthodes adaptées pour instaurer une relation de confiance, d'écoute et de respect mutuel même en situation de tension.
- ▶ Les éléments d'apparition des conflits.
- ▶ La prévention et la gestion des situations difficiles.
- ▶ La communication en situation de conflit.
- ▶ Comment se protéger en cas de situation difficile et garder une posture professionnelle adaptée ?
- ▶ Le positionnement du manager dans la démarche de bien-être au travail de son organisation et de son équipe.
- ▶ L'identification et la mobilisation des ressources disponibles au sein de l'établissement.

Un travail d'intersession est à prévoir.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail.
- ▶ Le dispositif QVCT.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Grieps



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-597

En distanciel : 2023-611



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 941 € TTC

En distanciel : 3 825 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail.
- ▶ Le dispositif QVCT.

Gestion des situations difficiles

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Permettre aux managers de prévenir, anticiper et de gérer les situations difficiles.
- ▶ Aborder le management du risque RPS.

Programme

- ▶ L'élaboration du diagnostic des difficultés relationnelles rencontrées :
 - les difficultés rencontrées ;
 - les conflits en situation de travail ;
 - les enjeux des conflits.
- ▶ La dynamique du conflit :
 - la notion de conflit ;
 - l'approche psychodynamique du conflit.
- ▶ Le repérage de l'impact des différents types de personnalités dans le conflit :
 - les concepts clés ;
 - les 5 grands traits de personnalité ;
 - l'élargissement de sa palette de réponses aux personnalités difficiles.
- ▶ Le développement des compétences relationnelles clés prévenant les conflits :
 - les enjeux de la relation ;
 - les 6 postures managériales à promouvoir ;
 - l'intelligence relationnelle ;
 - les fondements et principes de la politesse, de l'éthique de la discussion et de la parole ;
 - la communication efficace ;
 - l'accueil de l'émotion dans la relation.
- ▶ La construction des stratégies de sortie :
 - le passage de la peur des conflits à l'art de gérer les différences et de créer des passerelles ;
 - les acteurs institutionnels de la négociation et de la médiation ;
 - les méthodes et outils de la délibération collective ;
 - les techniques de désamorçage de situations conflictuelles.
- ▶ Comment se mettre en posture de co-développement.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs (2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-569

En distanciel : 2023-583



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 001 € TTC

En distanciel : 3 750 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Gestion du temps de travail

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Hiérarchiser les tâches.
- ▶ Connaître les éléments réglementaires et les règles internes à l'établissement liés au cycle de travail.
- ▶ Construire un planning dans le cadre d'un cycle de travail.

Programme

- ▶ Le rappel des règles de décompte et de gestion du temps.
- ▶ La complexité de la gestion des plannings.
- ▶ Les liens entre la gestion des plannings et l'efficacité organisationnelle.
- ▶ La méthodologie de construction des cycles et des plannings.
- ▶ L'analyse de la charge de travail de son équipe.
- ▶ L'organisation des plannings en fonction des tâches et des compétences des collaborateurs.
- ▶ L'application d'une méthodologie de construction des cycles et roulements abordant les différents cas de figure.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Grieps



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-598

En distanciel : 2023-612



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 941 € TTC

En distanciel : 3 825 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Gestion du temps de travail

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Connaître et appliquer les règles de la gestion du temps de travail.
- ▶ Permettre aux managers d'organiser le temps de travail de leur équipe en intégrant la réglementation ainsi que les priorités et contraintes du service.

Programme

- ▶ Les enjeux managériaux liés aux situations de la gestion du temps :
 - le management de la quadrature du cercle ;
 - l'innovation managériale.
- ▶ La réglementation du temps de travail de la FPH :
 - le cadre légal du temps de travail ;
 - la réglementation de la gestion du temps de travail ;
 - les accords locaux.
- ▶ La construction d'un cycle de travail :
 - les règles d'élaboration ;
 - les règles de programmation des congés, des RTT ;
 - le calcul de l'effectif en fonction du besoin.
- ▶ L'élaboration des outils de gestion et d'un planning :
 - l'intégration des congés, les jours fériés ;
 - la gestion de la pénurie de professionnels ;
 - la gestion de l'absence.
- ▶ L'implantation d'un nouveau cycle de travail :
 - les caractéristiques du changement ;
 - les attentes des professionnels ;
 - le bien-être et la performance ;
 - l'accompagnement du changement de cycle.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-570

En distanciel : 2023-584



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 367 € TTC

En distanciel : 1 250 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Conduire un entretien professionnel

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Définir les enjeux et les finalités de l'entretien professionnel.
- ▶ Identifier les éléments et les étapes clés d'un entretien professionnel.
- ▶ Introduire les notions de compétence, de performance, d'évolution professionnelle, d'objectif de développement.
- ▶ Générer la confiance pendant l'entretien.
- ▶ Définir des objectifs de développement.
- ▶ Organiser le suivi et l'évaluation des objectifs de développement et des formations et actions de mise en œuvre.

Programme

- ▶ Les finalités et enjeux de l'entretien professionnel :
 - pour l'établissement, pour le pôle / service, pour l'agent ;
 - les enjeux managériaux et pour l'agent.
- ▶ Les éléments et les étapes clés d'un entretien professionnel.
- ▶ Les notions de compétence, performance, d'évolution professionnelle, d'objectif de développement.
- ▶ Comment générer la confiance pendant l'entretien ?
- ▶ La définition des objectifs collectifs et individuels, pour la période de référence à venir.
- ▶ Le suivi et l'évaluation des objectifs de développement.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Le dispositif d'accompagnement et de formation aux techniques d'entretien professionnel.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Grieps



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-599

En distanciel : 2023-613



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 747 € TTC

En distanciel : 1 275 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Le dispositif d'accompagnement et de formation aux techniques d'entretien professionnel.

Conduire un entretien professionnel

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Définir les enjeux et les finalités de l'entretien.
- ▶ Identifier les éléments et les étapes clés d'un entretien.
- ▶ Introduire les notions de compétence, de performance, d'évolution professionnelle, d'objectif de développement.
- ▶ Définir des objectifs de développement, organiser leur suivi et leur évaluation.

Programme

- ▶ Le nouveau cadre réglementaire et le rôle du cadre :
 - de la démarche de notation à l'évaluation des compétences ;
 - les acteurs et leur rôle au regard des nouveaux enjeux de l'entretien professionnel.
- ▶ Les concepts et outils-clés associés à la notion de compétence :
 - les notions et concepts clés ;
 - les outils existants et mis à la disposition des évaluateurs ;
 - de la fiche métier à la fiche de poste.
- ▶ La définition et l'évaluation des compétences en situation de travail :
 - quelles compétences évaluer et comment les évaluer ?
 - les différents outils à mobiliser ;
 - la préparation de l'entretien et l'auto-évaluation par l'agent ;
 - la méthodologie de fixation des objectifs (méthode SMART).
- ▶ La conduite de l'entretien : adopter une posture engageante et en appliquant la méthodologie l'évaluation :
 - le déroulé de l'entretien et les règles du jeu ;
 - les outils et méthodes de communication adaptés à l'entretien ;
 - la phase d'évaluation des résultats professionnels de l'année passée ;
 - la phase de contractualisation et la fixation des objectifs pour l'année à venir ;
 - le lien entre entretien d'évaluation et entretien de formation.
- ▶ La formalisation du compte rendu et le suivi :
 - qui ? quand ? comment ? pour qui ? pour quoi ?
 - la synthèse du contenu de l'entretien (les accords et les désaccords, les objectifs de progrès définis, l'appréciation générale) ;
 - la fixation des étapes d'un accompagnement managérial réussi.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-571

En distanciel : 2023-585



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 367 € TTC

En distanciel : 1 250 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Le dispositif d'accompagnement et de formation aux techniques d'entretien professionnel.

Manager les compétences

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Connaître les fondements du management d'équipe.
- ▶ Définir les différentes notions de compétences.
- ▶ Penser la compétence en prenant en compte la personne dans sa globalité, avec un projet de vie au travail.
- ▶ Établir un plan collectif de développement des compétences.
- ▶ Savoir déléguer en fonction des compétences.
- ▶ Comprendre les grands principes de la GPMC pour faire des liens avec la notion de compétences.

Programme

- ▶ Les enjeux liés au management des compétences dans le contexte des réformes hospitalières de la FPH.
- ▶ Les principaux fondements du management d'équipe.
- ▶ Les compétences du manager dans ses fonctions.
- ▶ La définition du concept de compétences.
- ▶ L'accompagnement d'un collègue dans sa montée en compétence.
- ▶ Le management des compétences : un outil au service du projet de vie au travail du salarié.
- ▶ La définition des activités et des compétences requises par les professionnels.
- ▶ Le plan collectif de développement des compétences.
- ▶ L'adaptation de ses pratiques managériales aux compétences individuelles et collectives de son équipe.
- ▶ La délégation comme levier de performance.
- ▶ La GPMC : enjeux & principes clés.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Grieps



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-600

En distanciel : 2023-614



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 747 € TTC

En distanciel : 1 275 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Le dispositif d'accompagnement et de formation aux techniques d'entretien professionnel.

Manager les compétences

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Définir les différentes notions de compétence.
- ▶ Connaître les fondements du management d'équipe.
- ▶ Comprendre les grands principes de la GPMC.
- ▶ Penser la compétence en prenant en compte la personne dans sa globalité.
- ▶ Savoir déléguer en fonction des compétences.

Programme

- ▶ L'identification du rôle de l'encadrement dans la démarche de la GPMC :
 - de la démarche de notation à l'évaluation des compétences ;
 - les acteurs et leur rôle au regard des nouveaux enjeux de l'entretien professionnel.
- ▶ Les outils de la GPMC :
 - les notions et concepts clés ;
 - les outils existants et mis à la disposition des évaluateurs ;
 - de la fiche métier à la fiche de poste.
- ▶ Le concept d'évaluation des compétences en situation professionnelle :
 - quelles compétences évaluer et comment les évaluer ?
 - les différents outils à mobiliser ;
 - la préparation de l'entretien et l'auto-évaluation par l'agent.
 - la méthodologie de fixation des objectifs (méthode SMART).
- ▶ L'écart entre les compétences requises, attendues et réelles :
 - le déroulé de l'entretien et les règles du jeu ;
 - les outils et méthodes de communication adaptés à l'entretien ;
 - la phase d'évaluation des résultats professionnels de l'année passée ;
 - la phase de contractualisation et la fixation des objectifs pour l'année à venir ;
 - le lien entre entretien d'évaluation et entretien de formation.
- ▶ La formalisation du compte rendu et le suivi :
 - qui ? quand ? comment ? pour qui ? pour quoi ?
 - la synthèse du contenu de l'entretien (les accords et les désaccords, les objectifs de progrès définis, l'appréciation générale.) ;
 - les étapes d'un accompagnement managérial réussi.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-572

En distanciel : 2023-586



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 634 € TTC

En distanciel : 2 500 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail.
- ▶ Le dispositif QVCT.

Du manager au leader

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Intégrer les évolutions du rapport au travail.
- ▶ Développer ses qualités de leader.
- ▶ Connaître les besoins et attentes de ses collaborateurs pour animer une équipe.
- ▶ Manager la qualité de vie au travail.
- ▶ Savoir fédérer et motiver une équipe.
- ▶ Savoir adapter son management aux situations et aux personnes.

Programme

- ▶ Les évolutions du rapport au travail.
- ▶ Les leviers d'actions possibles pour animer les équipes en fonction des besoins et attentes des collaborateurs.
- ▶ Les fondamentaux de la qualité de vie au travail.
- ▶ Les enjeux, leviers et acteurs de la qualité de vie au travail.
- ▶ L'évaluation de la qualité de vie au travail.
- ▶ La notion de motivation et d'adhésion des équipes.
- ▶ Le renforcement de son leadership : obtenir l'adhésion du collectif.
- ▶ L'identification et l'appropriation des principes de la notion d'agilité managériale.
- ▶ La posture du manager agile.
- ▶ Comment passer d'une posture de leader charismatique à une posture de team-leader, centré sur l'équipe, le patient, l'organisation ?
- ▶ La création d'un environnement favorable à la motivation et l'engagement de ses collaborateurs.
- ▶ Comment être un manager pédagogue et force d'exemple.
- ▶ Les principales méthodes agiles (ex : Scrum).

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Grieps



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-601

En distanciel : 2023-615



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 194 € TTC

En distanciel : 2 550 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail.
- ▶ Le dispositif QVCT.

Du manager au leader

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Permettre aux managers d'asseoir leur autorité.
- ▶ Permettre aux managers d'adapter leur management afin de développer les compétences de leur équipe et renforcer leur leadership.

Programme

- ▶ La notion de leadership :
 - hors et dans le management ;
 - les différents styles de management, les styles émergents dans un contexte de crise et/ou en mutation.
- ▶ Les enjeux du leadership pour l'encadrement :
 - l'importance et les apports du leadership dans un contexte chaotique, en crise, en mutation ;
 - les enjeux du leadership pour l'encadrement et pour l'équipe.
- ▶ Les outils permettant de développer son leadership :
 - les qualités et potentiels à promouvoir ;
 - les compétences relationnelles et en communication ;
 - la fonction de la vision du manager dans le leadership du dirigeant et du manager ;
 - la posture réflexive et le développement identitaire du manager.
- ▶ Le déploiement de la qualité de vie au travail :
 - les signes de plaisir au travail ;
 - la qualité de vie et la reconnaissance au travail ;
 - le développement d'un leadership humaniste et éthique ;
 - les méthodes innovantes et valorisantes.
- ▶ Le maintien d'une équipe impliquée et la mobilisation des compétences individuelles :
 - les notions de motivation, d'implication et de performance ;
 - le développement des compétences individuelles et collectives ;
 - les espaces de discussion sur le travail, les apports du coaching pour une équipe performante.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-573

En distanciel : 2023-587



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 634 € TTC

En distanciel : 2 500 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Optimiser son temps de travail

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Prendre conscience de sa relation au temps.
- ▶ Identifier ses priorités pour mieux gérer son temps.
- ▶ Améliorer ses méthodes d'organisation du travail.
- ▶ Savoir déléguer de manière juste et efficace.

Programme

- ▶ Comment prendre conscience de sa relation au temps ?
 - l'appréciation de son efficacité ;
 - la connaissance de soi dans les modes de communication et dans les relations avec les autres : les mécanismes fondamentaux ;
 - la reconnaissance des bénéfices secondaires d'une mauvaise gestion du temps.
- ▶ L'identification de ses priorités pour mieux gérer son temps.
- ▶ L'amélioration de ses méthodes d'organisation du travail :
 - l'étude du poste dans son environnement ;
 - l'adéquation entre tâches et fonction ;
 - l'amorce du plan d'action personnel en termes d'organisation efficace au quotidien ;
 - l'utilisation pertinente des outils de communication ;
 - l'importance d'identifier ses différents niveaux d'énergie ;
 - quelques méthodes pour gérer son énergie personnelle.
- ▶ Comment déléguer de manière juste et efficace ?

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Grieps



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-602

En distanciel : 2023-616



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 194 € TTC

En distanciel : 2 550 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Optimiser son temps de travail

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Prendre conscience de sa relation au temps.
- ▶ Identifier ses priorités pour mieux gérer son temps.
- ▶ Améliorer ses méthodes d'organisation du travail.
- ▶ Savoir déléguer de manière juste et efficace.

Programme

- ▶ L'analyse de son mode d'organisation personnel :
 - la vision du temps comme une denrée rare ;
 - le repérage et l'analyse des activités ;
 - les différentes approches et théories de la gestion du temps ;
 - le repérage des dérangements les plus fréquents, les voleurs de temps.
- ▶ L'optimisation de son temps dans 5 dimensions :
 - l'identification des objectifs à atteindre ;
 - la délégation d'activités ;
 - la valorisation de sa communication ;
 - l'organisation de ses supports de planification d'activité ;
 - l'identification des freins psychologiques.
- ▶ L'autodiagnostic de sa propre gestion :
 - la description de sa gestion du temps ;
 - l'analyse et les pistes d'amélioration.
- ▶ Comment prioriser entre l'important, l'urgent et s'organiser :
 - la clarification des objectifs de sa fonction au sein de son établissement ;
 - la méthode de priorisation des tâches dans le temps ;
 - les outils d'organisation du temps ;
 - l'aménagement spatial de travail vers un bureau lisse.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-574

En distanciel : 2023-588



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 634 € TTC

En distanciel : 2 500 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Le dispositif QVCT.

Le management à distance

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Identifier les contraintes et les opportunités liées au management à distance.
- ▶ Identifier les outils de management à distance.
- ▶ Planifier, optimiser les temps d'échanges avec ses collaborateurs, que ces derniers soient à distance ou présents physiquement.
- ▶ Savoir animer une équipe en réseau.

Programme

- ▶ Les défis et spécificités du management à distance :
 - le management à distance : de quoi parle-t-on ?
 - les mutations du secteur et les modalités d'organisation ;
 - les stratégies liées au management à distance ;
 - les opportunités et les risques de l'hybride par rapport au management dit « traditionnel ».
- ▶ L'utilisation adaptée des outils de management à distance.
- ▶ L'animation d'une équipe à distance et l'accompagnement de la performance :
 - la démarche de pilotage d'une équipe à distance ;
 - le leadership du management à distance et la relation de confiance avec ses collaborateurs ;
 - la démarche d'accompagnement des collaborateurs et le processus de son autonomie ;
 - la posture de la relation à distance.
- ▶ L'animation d'une équipe à distance, l'appartenance et l'efficacité collective :
 - une relation particulière avec le collaborateur ;
 - une appartenance collective ;
 - des outils de suivi à imaginer ;
 - l'animation d'équipe(s) à distance ;
 - l'animation d'une conférence téléphonique ou en visioconférence.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Grieps



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-603

En distanciel : 2023-617



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 194 € TTC

En distanciel : 2 550 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Le dispositif QVCT.

Le management à distance

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Identifier les contraintes et les opportunités liées à la distance.
- ▶ Structurer sa démarche de management à distance.
- ▶ Identifier les outils de management à distance.
- ▶ Planifier, optimiser les temps d'échange avec ses collaborateurs, que ces derniers soient à distance ou présents physiquement.
- ▶ Savoir animer une équipe en réseau.

Programme

- ▶ L'identification de son positionnement de manager :
 - la définition de sa place dans l'institution, son pôle, son service et son équipe ;
 - la définition de son rôle de manager à distance.
- ▶ La notion de management à distance :
 - les enjeux ;
 - la distance : un mode de management ;
 - la balance risques / bénéfiques de la distance ;
 - la question centrale de la mobilisation des compétences des collaborateurs.
- ▶ Ce qui évolue, ce qui se transforme dans la pratique managériale :
 - le concept de changement et les caractéristiques du management actuel ;
 - les impacts individuels, collectifs et organisationnels et les outils mobilisés.
- ▶ Comment manager à distance au sein de l'équipe ?
- ▶ Les outils permettant de contrôler, négocier et arbitrer :
 - les indicateurs, signaux d'alarmes ;
 - la gestion des tensions et des conflits et les comportements qui engendrent les conflits ;
 - la gestion des émotions ;
 - la communication : un élément de régulation et la négociation ;
 - les stratégies de sortie du conflit.
- ▶ Le développement des compétences relationnelles clés favorisant le travail en équipe et la coopération :
 - les enjeux de la relation et l'intelligence relationnelle ;
 - la communication interpersonnelle ;
 - les fondements et principes de la politesse, de l'éthique de la discussion et de la parole.
- ▶ Les mécanismes individuels et collectifs dans l'animation d'équipe à distance :
 - le processus du changement individuel et les réactions en cas de stress ;
 - le système de représentation comme interprétation personnelle de la réalité ;
 - les forces de résistance lorsque le changement se heurte à la culture en place ;
 - l'impact de la dynamique des groupes dans la mise en place des mécanismes de résistance.
- ▶ L'élaboration d'un plan d'actions individuel.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-575

En distanciel : 2023-589



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 634 € TTC

En distanciel : 2 500 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail.
- ▶ Le dispositif QVCT.

Le management intergénérationnel

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Décrypter les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes.
- ▶ Manager différentes générations en respectant l'intérêt général et les contraintes de service.
- ▶ Identifier les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société.
- ▶ Identifier les différents types de management et son type d'appartenance.
- ▶ Adapter son style de management en fonction de son(ses) interlocuteur(s).
- ▶ Gérer les tensions.
- ▶ Développer la cohésion autour de projets.

Programme

- ▶ Les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes : les notions clés.
- ▶ Les étapes de carrière et les besoins spécifiques : comment les prendre en compte dans son style de management ?
- ▶ L'identification des évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société :
 - les 4 générations au travail - différences et complémentarité ;
 - l'impact de la transformation de la société sur les comportements des différentes générations ;
 - les enjeux de démarche QVCT dans les établissements sanitaires et médico-sociaux, en constante mutation.
- ▶ L'adaptation de son style de management et de son style d'appartenance :
 - comment adapter son style et adopter une posture du manager agile ? Les forces du manager agile ;
 - la communication au service de la motivation des équipes.
- ▶ La gestion des tensions et des conflits pouvant survenir (voire des personnalités difficiles).
- ▶ Le développement de la cohésion autour de projets.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Grieps



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au
25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-604

En distanciel : 2023-618



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 194 € TTC

En distanciel : 2 550 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Le dispositif QVCT.

Le management intergénérationnel

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Décrypter les caractéristiques propres à chaque génération.
- ▶ Manager différentes générations.
- ▶ Identifier les évolutions du comportement au travail.
- ▶ Identifier les différents types de management.
- ▶ Gérer les tensions.
- ▶ Développer la cohésion autour de projets.

Programme

- ▶ Les générations au travail :
 - la définition, concepts, représentations ;
 - les évolutions de l'environnement ;
 - la nature des différences et des incompréhensions ;
 - la relation du travail.
- ▶ La cartographie des différentes générations au travail :
 - le regroupement des professionnels par génération, fonction, métier ;
 - l'équilibre ou le déséquilibre ;
 - les relations entre les différents groupes.
- ▶ Le management des différences générationnelles :
 - les ruptures et impacts managériaux ;
 - la mobilisation de chaque génération ;
 - la valorisation de l'expérience des différentes générations.
- ▶ L'intégration de la dimension inter-générationnelle dans son management :
 - l'évolution des conceptions et des représentations de : l'autorité, l'autonomie, le contrôle...
 - les situations managériales intergénérationnelles : tutorat, transfert d'expériences...
 - les différents niveaux d'autonomie à la lumière des nouvelles générations.
- ▶ L'adaptation de son mode de management au bénéfice d'un pont générationnel :
 - les besoins cachés ;
 - la communication intergénérationnelle et notamment avec les Y ;
 - les pièges à éviter.
- ▶ La construction d'un pont générationnel :
 - la posture managériale : du manager au manager coach ;
 - les enjeux managériaux ;
 - la dynamique de groupe de la différence ;
 - la constitution de la collaboration ;
 - la valorisation et la reconnaissance.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-576

En distanciel : 2023-590



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 367 € TTC

En distanciel : 1 250 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Le dispositif QVCT.

Éthique et posture de l'encadrant

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Adapter son style de management en fonction des situations et/ou en fonction des collaborateurs auxquels on s'adresse.
- ▶ Asseoir sa légitimité, notamment lorsqu'on se retrouve à manager ses anciens collègues.
- ▶ Appréhender l'engagement personnel que requiert la fonction d'encadrement ainsi que les valeurs inhérentes à cette fonction.
- ▶ Savoir respecter et faire respecter les règles déontologiques définies par le Code général de la fonction publique (droits et obligations du fonctionnaire).

Programme

- ▶ Les notions préalables :
 - les représentations de chacun sur sa fonction de manager, rôle et missions ;
 - les enjeux d'un questionnement éthique dans la pratique managériale.
- ▶ Comment asseoir sa légitimité de manager ?
 - la posture de manager ;
 - le développement des compétences d'agilité.
- ▶ L'adaptation de son style de management en fonction de situations et/ou en fonction des collaborateurs auxquels on s'adresse : passer d'une posture de manager à une posture de team-leader.
- ▶ L'engagement personnel que requiert la fonction d'encadrement ainsi que les valeurs inhérentes à cette fonction :
 - les valeurs et le management ;
 - comment incarner ses valeurs dans sa posture de manager ?
- ▶ Comment être garant du respect de la déontologie du Code général de la fonction publique.

Parcours de formation pour les encadrants de la FPH

N



ORGANISME

Grieps



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-605

En distanciel : 2023-619



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 747 € TTC

En distanciel : 1 275 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Le dispositif QVCT.

Éthique et posture de l'encadrant

Public

Toute personne en situation d'encadrement, quel que soit le secteur d'activité (soins, administratif, logistique, technique, éducatif).

Objectifs

- ▶ Adapter son style de management.
- ▶ Asseoir sa légitimité.
- ▶ Appréhender l'engagement personnel que requiert la fonction d'encadrement.
- ▶ Savoir respecter et faire respecter les règles déontologiques définies par le Code général de la fonction publique.

Programme

- ▶ La définition de l'éthique managériale :
 - l'éthique, discipline philosophique ;
 - l'éthique, la morale, la déontologie, la loi ;
 - la souffrance éthique : définition, contexte d'émergence et prise en compte ;
 - l'éthique managériale et le management éthique.
- ▶ L'identification des caractéristiques d'un manager éthique :
 - les représentations de son rôle et de son rapport au travail ;
 - l'éthique liée aux caractéristiques personnelles du manager ;
 - l'éthique dans la manière de manager, posture et relation ;
 - les modèles de leadership incarnés ou investis ;
 - les valeurs personnelles et professionnelles portées ;
 - les valeurs perçues et/ou attendues par la hiérarchie, par les subordonnés.
- ▶ Comment se positionner en tant que manager ?
 - la place dans l'institution, son pôle, son service et son équipe ;
 - les attentes vis-à-vis du manager ;
 - le rôle de manager.

Parcours manager médical



ORGANISME

IMS Académie –
CHU de Bordeaux



DURÉE

12 jours non consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 19/03/2027



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction de
l'organisme retenu



MODALITÉ

Exclusivement en
présentiel

**INSCRIPTION
OBLIGATOIRE À TOUS
LES MODULES**



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Entretien professionnel annuel des médecins.
- ▶ Le français pour les médecins peu francophones : Améliorer son français écrit et oral.

Public

Tout personnel médical en situation de management.

Présentation des modules

Module 1 : La gouvernance hospitalière : 2 jours

- ▶ Comprendre l'évolution du système de santé et son impact sur la place du médecin manager au sein de l'établissement.
- ▶ Acquérir une vision systémique de l'organisation actuelle du système de santé pour mieux comprendre son rôle sa place dans cette organisation.
- ▶ Acquérir les bases et outils de la gestion de projet.
- ▶ Engager un projet d'application managérial réaliste et ambitieux.

Module 2 : Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe : 4 jours

- ▶ Identifier ses préférences managériales et mieux se connaître pour mieux s'adapter.
- ▶ Concilier Leadership et confiance.
- ▶ Maîtriser les différents types de communication selon les situations pouvant être rencontrées.
- ▶ Développer les compétences de mes collaborateurs en exploitant efficacement l'entretien annuel et le processus de délégation.
- ▶ Se décaler pour comprendre et tester sa pratique managériale.

Module 3 : Apprendre à anticiper et gérer les conflits : 2 jours

- ▶ Identifier les différents types de conflits et maîtriser la médiation dans les situations conflictuelles.
- ▶ Savoir négocier, gérer mais aussi anticiper et accompagner le changement.

Module 4 : Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail (QVCT) tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux : 2 jours

- ▶ Développer et mettre en œuvre la QVCT :
 - identifier les leviers de cohésion d'équipe ;
 - comprendre les enjeux d'une démarche QVCT pour moi-même et pour mes collaborateurs ;
 - construire au quotidien un environnement bienveillant au sein d'un service, tout en intégrant les contraintes institutionnelles ;
 - comprendre la culture de la bientraitance en général et managériale ;
 - apprendre à développer des postures, attitudes, langages et comportements managériaux en prévention des risques psychosociaux ;
 - mettre en place une communication efficiente.

Module 5 – optionnel - Thème à définir et co-construire avec le groupe : 2 jours

- ▶ Approfondissement des sujets traités dans les modules précédents ou nouveau sujet identifié par les formateurs.
- ▶ Le choix du thème se fait en concertation entre les formateurs et les participants.

Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits



ORGANISME

Adopale-Oresys



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 19/11/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-37

En distanciel : 2023-38



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 7 080 € TTC

En distanciel : 6 750 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Module 2 : Prévention et gestion des situations conflictuelles.

Module 1 :

Être médecin et manager une équipe médico-soignante

Public

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales.

Pré-requis

Avoir des responsabilités managériales ou avoir un projet managérial.

Objectifs

- ▶ Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière.
- ▶ Utiliser des méthodes adaptées pour instaurer une relation de confiance, d'écoute et de respect mutuel même en situation de tension.
- ▶ Favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle au sein d'une équipe pluri- professionnelle, y compris pour les plus jeunes.
- ▶ Mettre en œuvre une démarche collective permettant d'impliquer tous les membres de l'équipe dans les projets du service.
- ▶ Soutenir un collègue confronté à une situation difficile.

Programme

- ▶ Des échanges sur l'organigramme hospitalier type et la prise de recul sur vos organisations.
- ▶ La nécessité de poser un cadre de fonctionnement (posture « Boss » du manager).
- ▶ Les postures en situation de tension : règles d'or, postures pouvant être adoptées, outils de communication.
- ▶ La théorie du storytelling (posture « Leader » du manager).
- ▶ La cocréation de la cascade managériale des acteurs, outil d'animation du quotidien d'un service / pôle.
- ▶ Comment s'exprime la posture « Coach » du manager : écoute active, empathie, questionnement, pièges à éviter ?

En amont de cette formation, le prestataire mettra à disposition des stagiaires de la documentation consultable en ligne.

Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits



ORGANISME

Antidote Expertise



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 16/11/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-43

En distanciel : 2023-44



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 565 € TTC

En distanciel : 2 190 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Module 2 : Prévention et gestion des situations conflictuelles.

Module 1 :

Être médecin et manager une équipe médico-soignante

Public

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales.

Objectifs

- ▶ Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière.
- ▶ Utiliser des méthodes relationnelles adaptées pour instaurer l'écoute, la confiance et le respect mutuel dans l'équipe.
- ▶ Favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle dans une équipe pluriprofessionnelle et intergénérationnelle.
- ▶ Mettre en œuvre une démarche participative pour impliquer l'équipe sur les projets du service (ou pôle).
- ▶ Soutenir un collègue confronté à une situation difficile.

Programme

- ▶ Les enjeux d'une équipe hospitalière performante.
- ▶ Les spécificités et la dynamique d'une équipe médico-soignante.
- ▶ L'intelligence émotionnelle et sociale.
- ▶ Le manager et / ou leader d'une équipe médico-soignante.
- ▶ La communication au sein de l'équipe pour favoriser l'écoute, la confiance et le respect mutuel.
- ▶ La perception de justice organisationnelle sous ces différentes formes.
- ▶ La motivation au travail, le sens du travail au cœur de la QVT. Comment fédérer par le partage d'une culture, de règles et de valeurs ?
- ▶ La démarche participative autour des projets du service.
- ▶ La stratégie et l'accompagnement du changement pour prévenir les peurs et résistances.
- ▶ L'expérimentation, l'innovation et le droit à l'erreur.
- ▶ Les entretiens managériaux et le partage d'objectifs motivants, les objectifs individuels et collectifs SMART.
- ▶ Le contexte actuel de la FPH et RPS.
- ▶ Le rôle pivot du manager dans la démarche de prévention des RPS.
- ▶ Le soutien managérial et le repérage des collaborateurs en souffrance.
- ▶ La cohérence et le soutien en cas de collaborateur mis en cause.

Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 20/11/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-49

En distanciel : 2023-50



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 595 € TTC

En distanciel : 2 460 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Module 2 : Prévention et gestion des situations conflictuelles.

Module 1 :

Être médecin et manager une équipe médico-soignante

Public

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales.

Pré-requis

Avoir des responsabilités managériales ou avoir un projet managérial.

Objectifs

- ▶ Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière.
- ▶ Utiliser des méthodes pour instaurer une relation de confiance, d'écoute et de respect mutuel même en situation de tension.
- ▶ Favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle au sein d'une équipe pluriprofessionnelle, y compris pour les plus jeunes.
- ▶ Mettre en œuvre une démarche collective permettant d'impliquer tous les membres de l'équipe dans les projets du service.
- ▶ Soutenir un collègue confronté à une situation difficile.

Programme

- ▶ Les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière.
- ▶ L'identification de ce qui rassemble tous les membres d'une équipe médico-soignante.
- ▶ L'importance de développer ses compétences relationnelles en tant que professionnels en structures sanitaires et médico-sociales.
- ▶ L'auto-diagnostic de son propre style de management et les enjeux en termes d'adaptation.
- ▶ L'identification des méthodes permettant d'instaurer un climat de confiance et de respect, même en situations de tension.
- ▶ La reconnaissance de la place et du rôle de chacun au sein de l'équipe.
- ▶ Comment agir avec leadership ?
- ▶ Les enjeux de la communication pour favoriser l'adhésion et la motivation.
- ▶ Les modalités de mise en œuvre de la Communication Non Violente dans la gestion des situations complexes.
- ▶ Comment développer un comportement assertif ?
- ▶ La mise en œuvre d'une dynamique d'équipe : de la coopération à l'entraide.
- ▶ Les atouts de l'intelligence collective et de la démarche participative, par le biais de la co-construction.
- ▶ L'importance des espaces d'échanges entre managers visant à confronter les valeurs et pratiques et rechercher un fonctionnement cohérent.
- ▶ Le soutien apporté à un collègue confronté à une situation difficile.

Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits



ORGANISME

Adopale-Oresys



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 19/11/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

Blended-learning :

2023-39

En distanciel : 2023-40



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 080 € TTC

En distanciel : 3 750 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Module 1 : Être médecin et manager une équipe médico-soignante.

Module 2 : Comment prévenir et faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ?

Public

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales.

Objectifs

- ▶ Connaître les situations de crise en milieu hospitalier.
- ▶ Identifier les facteurs précurseurs du conflit.
- ▶ Diagnostiquer et analyser les différents types de conflits.
- ▶ Reconnaître les comportements en situation de conflit, le rôle des émotions et son propre mode de fonctionnement.
- ▶ Désamorcer le conflit (par l'utilisation d'outils et techniques relationnelles).
- ▶ Adopter une posture et un comportement verbal et non verbal adapté lors de situations conflictuelles ou tendues.
- ▶ Connaître et mobiliser les dispositifs de conciliation et de médiation dans la fonction publique.

Programme

- ▶ Les situations de crise rencontrées à l'hôpital.
- ▶ Les facteurs types déclencheurs de conflits.
- ▶ Les différents types de conflits.
- ▶ Les postures à adopter face au conflit de Thomas Kilmann.
- ▶ Les émotions principales liées au conflit.
- ▶ Des outils et techniques relationnelles pour désamorcer le conflit.
- ▶ Les variations du para- et du non- verbal dans une scène.
- ▶ Les principes de l'assertivité.
- ▶ Le principe de la communication non violente.
- ▶ Les dispositifs de conciliation et de médiation existants à l'hôpital.

En amont de cette formation, le prestataire mettra à disposition des stagiaires de la documentation consultable en ligne.

Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits



ORGANISME

Antidote Expertise



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 16/11/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-45

En distanciel : 2023-46



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 455 € TTC

En distanciel : 1 080 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Module 1 : Être médecin et manager une équipe médico-soignante.

Module 2 : Prévention et gestion des situations conflictuelles

Public

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales.

Objectifs

- ▶ Connaître les situations de conflit en milieu hospitalier.
- ▶ Identifier les facteurs précurseurs de conflit et analyser les différents types de conflits.
- ▶ Reconnaître les comportements en situation de conflit.
- ▶ Repérer le rôle des émotions et son propre mode de fonctionnement.
- ▶ Adopter une posture et un comportement verbal et non verbal adapté lors de situations conflictuelles.
- ▶ Désamorcer le conflit par des techniques relationnelles et l'utilisation d'outils.
- ▶ Connaître et mobiliser les dispositifs de conciliation et de médiation dans la Fonction publique hospitalière.

Programme

- ▶ La définition et le recensement des situations conflictuelles à l'hôpital.
- ▶ Les différents types de conflits.
- ▶ Les facteurs précurseurs de conflit.
- ▶ Les attitudes réactionnelles face aux conflits.
- ▶ Les approches psycho-comportementales.
- ▶ Les émotions : définition - principales émotions et leurs manifestations.
- ▶ Les 4 phases de l'émotion et les stratégies pour la canaliser.
- ▶ L'émotion, signe d'un besoin à satisfaire.
- ▶ Le mécanisme de la communication, ses filtres et ses obstacles.
- ▶ L'observation des signaux de langage verbal, paraverbal, non verbal et du décalage entre le verbal et le non verbal.
- ▶ Comment éviter et clarifier les malentendus ?
- ▶ Comment prendre en considération le système de valeurs de l'autre et concilier empathie et assertivité ?
- ▶ La pratique de la communication Non Violente selon Rosenberg - le processus OSBD.
- ▶ Les méthodes de gestion des conflits (DESC, arbitrage, négociation, conciliation et médiation) et leurs indications.
- ▶ Le soutien au sein de l'équipe hospitalière.

Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 20/11/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-51

En distanciel : 2023-52



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 365 € TTC

En distanciel : 1 230 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Module 1 : Être médecin et manager une équipe médico-soignante.

Module 2 : Prévention et gestion des situations conflictuelles en établissement de santé

Public

Professionnels médicaux.

Objectifs

- ▶ Connaître les situations de crise en milieu hospitalier.
- ▶ Identifier les facteurs précurseurs du conflit.
- ▶ Diagnostiquer et analyser les différents types de conflits.
- ▶ Reconnaître les comportements en situation de conflit, le rôle des émotions et son propre mode de fonctionnement.
- ▶ Désamorcer le conflit (par l'utilisation d'outils et de techniques relationnelles).
- ▶ Adopter une posture et un comportement verbal et non verbal adapté lors des situations conflictuelles ou tendues.
- ▶ Connaître et mobiliser les dispositifs de conciliation et de médiation dans la Fonction publique hospitalière.

Programme

- ▶ L'identification des situations de crise en milieu hospitalier.
- ▶ Comment faire le lien avec la détermination de la qualité de vie au travail ?
- ▶ Les facteurs précurseurs du conflit : savoir identifier les signes avant-coureurs des situations de tension avant l'apparition du conflit.
- ▶ Le diagnostic et l'analyse des différents conflits.
- ▶ Les comportements en situation de conflit, le rôle des émotions et de son mode de fonction.
- ▶ L'appropriation des techniques relationnelles et des outils pour désamorcer un conflit.
- ▶ Les mises en application des postures et comportement verbaux et non verbaux adaptés lors des situations conflictuelles.
- ▶ Les enjeux et la mise en œuvre de la conciliation et de la médiation dans la FPH et dispositifs pouvant être mobilisés.

Animer une formation à distance

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours (non consécutifs) :
1 jour présentiel
2 jours classe virtuelle
et module e-learning



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En blended learning :
2023-4
En distanciel : 2023-5



COÛT DE LA FORMATION

En blended learning :
2 579 € TTC
En distanciel :
2 250 € TTC



MODALITÉ

Format mixte ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Être formateur interne occasionnel.

Public

- ▶ Formateurs internes quel que soit le métier.
- ▶ Équipes pédagogiques des instituts de formation paramédicale.

Objectifs

- ▶ Identifier les processus à l'œuvre dans l'apprentissage des adultes, les méthodes favorisant cet apprentissage.
- ▶ Comprendre et analyser les adaptations nécessaires au passage d'une formation en présentiel au format distanciel.
- ▶ Se positionner sur la pertinence du passage du format présentiel au format distanciel de ses propres formations (ingénierie de formation).
- ▶ Découvrir des solutions pédagogiques distancielles.
- ▶ Mobiliser les méthodes et outils pédagogiques adaptés.
- ▶ Utiliser différents supports techniques et technologiques adaptés.
- ▶ Ajuster sa posture en tant que formateur.

Pré-requis

- ▶ Être doté d'un ordinateur avec une connexion internet, un micro et des enceintes (son).

Programme

- ▶ 3 classes virtuelles (9h) :
 - l'introduction de la formation : qu'est-ce qu'être formateur aujourd'hui ?
 - l'atelier créatif individuel ;
 - l'atelier de simulation.
- ▶ 2 modules e-Learning (4h30) :
 - la posture du formateur ;
 - la théorie des apprentissages et les principes de l'andragogie appliqués au distanciel ;
 - la motivation et l'accompagnement de l'apprenant.
- ▶ Présentiel (1 jour) :
 - le retour sur les apports du e-learning ;
 - l'atelier d'identification des adaptations nécessaires du présentiel au distanciel ;
 - les méthodes et outils ;
 - les critères permettant le passage du format présentiel au distanciel ;
 - comment se positionner avec ses propres formations ?

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2,5 jours non consécutifs :
1 jour présentiel
1,5 jour classe virtuelle
et module e-learning



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation

En blended learning :
2023-7
En distanciel : 2023-8



COÛT DE LA FORMATION

En blended learning :
2 509 € TTC
En distanciel :
2 400 € TTC



MODALITÉ

Format mixte ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication institutionnelle interne.
- ▶ Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens.

Public

Direction, DRH, professionnels des services RH et DAM, cadres/encadrants, chefs de services.

Objectifs

- ▶ Cerner les attentes des candidats et leurs modalités de recherche d'emploi.
- ▶ S'approprier des outils pour établir l'état des lieux et identifier les principaux leviers de l'attractivité de son établissement et adapter son processus de recrutement.
- ▶ Formuler une offre d'emploi efficace et développer une stratégie de sourcing pertinente, intégrant les professionnels.
- ▶ Développer une démarche active de recrutement et d'intégration.

Pré-requis

- ▶ Être doté d'un ordinateur avec une connexion internet, un micro et des enceintes (son).

Programme

- ▶ 2 classes virtuelles (5h30) :
 - le lancement et la présentation du parcours ;
 - la présentation des projets – remise du trophée de l'attractivité.
- ▶ Module E-Learning (3h30) :
 - les priorités RH des établissements français ;
 - l'engagement, les défis générationnels, les hôpitaux magnétiques...
 - l'engagement : le point spécifique de la QVCT ;
 - un test de positionnement : où en est mon établissement ?
 - comment penser un système RH prospectif ?
 - la marque employeur.
- ▶ Présentiel (1 jour) :
 - les différents ateliers de co-développement : attractivité, recrutement et marque employeur - focus groupe : attentes des candidats et recherche d'emploi - offre d'emploi ;
 - les réseaux sociaux, le sourcing candidat, le marketing des offres d'emploi, le parcours d'intégration ;
 - l'identification des compétences : qui fait quoi ? Pourquoi ? Pour quoi ?

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

N



ORGANISME

Synergies DCF



DURÉE

3 jours non consécutifs :
2 jours présentiel
1 jour distanciel



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 27/08/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation
2023-28 (blended learning)
2023-29 (distanciel)



COÛT DE LA FORMATION

En blended learning :
3 654 € TTC
En distanciel :
3 600 € TTC



MODALITÉ

Format mixte ou distanciel

Public

DRH, Professionnels en charge de recrutement.

Objectifs

- ▶ Identifier les facteurs d'attractivité.
- ▶ Mettre en place une démarche marque employeur : de l'intérieur vers l'extérieur.
- ▶ Communiquer en interne et en externe pour promouvoir son image.
- ▶ Structurer son process de recrutement de l'analyse du besoin à l'intégration.
- ▶ Définir un plan d'action.

Pré-requis

- ▶ Être doté d'un ordinateur avec une connexion internet, un micro et des enceintes (son).

Programme

- ▶ En présentiel (2 jours) :
 - l'analyse des facteurs contextuels de la situation de l'emploi ;
 - la motivation par l'autonomie ;
 - l'analyse des facteurs d'attractivité de son établissement ;
 - l'élaboration d'une démarche « marque employeur » et la communication à adopter pour son développement ;
 - les dimensions de la démarche « hôpital magnétique » ;
 - la structuration et la formalisation de son process de recrutement.
- ▶ En distanciel (1 jour) :
 - la définition d'un plan d'action pour favoriser l'attractivité et professionnaliser la fonction recrutement.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication institutionnelle interne.
- ▶ Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens.

Être tuteur de stagiaires paramédicaux



ORGANISME

IFSO



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2+2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 20/06/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2020-214



COÛT DE LA FORMATION

4 298 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

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

Objectifs

- ▶ 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.

Programme

- ▶ Les rôles, missions et compétences des tuteurs :
 - les principes et enjeux du tutorat ;
 - les concepts clés des nouvelles orientations pédagogiques et leurs impacts ;
 - les rôles et missions des tuteurs et des acteurs clés d'un parcours de stage.
- ▶ L'organisation du parcours de stage :
 - les temps d'un parcours de stage, où s'implique le tuteur ;
 - les outils existants ou à construire à utiliser lors des temps d'accompagnement ;
 - la méthodologie pour définir les situations d'apprentissage (prévalentes) en stage et leur rédaction ;
 - la méthodologie pour formuler des objectifs de stage et leur rédaction ;
 - la place de l'évaluation dans un processus d'apprentissage ;
 - la mise en œuvre de l'évaluation.
- ▶ L'analyse de pratiques et les outils du tutorat :
 - le retour d'expérience du temps intersession et analyse de sa pratique d'accompagnement ;
 - l'analyse des outils du tutorat concernant l'accueil, l'encadrement et le suivi ;
 - la sémantique, méthodes et modalités de la pratique réflexive de tuteur.
- ▶ Les différents temps d'évaluation du parcours :
 - le retour d'expérience et analyse de sa pratique de tuteur dans l'évaluation du parcours de stage du stagiaire ;
 - l'organisation de la progression de l'apprentissage ;
 - la préparation des temps d'évaluation ;
 - l'évaluation en lien avec les objectifs de stage et les objectifs personnels du stagiaire ;
 - l'accompagnement du stagiaire pour renseigner le portfolio ;
 - les relations du tuteur avec les autres acteurs du tutorat (le maître de stage, les membres de l'équipe, le formateur référent de l'institut et l'étudiant).

Un travail d'intersession est à prévoir.

Être tuteur de stagiaires paramédicaux



ORGANISME

Synergies DCF



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2+2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 20/06/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2020-218



COÛT DE LA FORMATION

4 748 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

Tuteurs paramédicaux.

Objectifs

- ▶ Initier une dynamique favorable à l'apprentissage et s'approprier les référentiels métiers et les logiques de la formation.
- ▶ Identifier le rôle, les missions et les fonctions de tuteur.
- ▶ Développer ses compétences en pédagogie.
- ▶ Acquérir les notions essentielles de l'analyse des pratiques professionnelles.
- ▶ Favoriser une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité.
- ▶ Évaluer les compétences.
- ▶ Accompagner des étudiants en difficulté.
- ▶ Évaluer sa pratique professionnelle en tant que tuteur.
- ▶ Évaluer la formation.

Programme

- ▶ Les partages d'expériences. Identification des problématiques rencontrées par les tuteurs. Chaque situation apportée par un membre du groupe permettra de lancer la formation autour des questions centrales :
 - le rôle et la posture de tuteur ;
 - l'évaluation et l'identification des niveaux d'acquisition de compétence ;
 - les étudiants en difficulté ; l'autonomie ; la professionnalisation.
- ▶ L'appropriation du portfolio comme outil de l'alternance intégrative.
- ▶ Comment comprendre chaque compétence dans la logique professionnelle ?
- ▶ Comment identifier pour chaque compétence une ou plusieurs activités ?
- ▶ Repérer les fondamentaux de la pédagogie par les compétences. Intégrer les principes pédagogiques de l'alternance intégrative en construisant le parcours d'apprentissage de l'étudiant pendant le stage.
- ▶ Les expériences de l'intersession :
 - l'entretien d'accueil d'étudiants ;
 - les repérages de situations apprenantes ;
 - l'identification des différents acteurs locaux partenaires de la formation et éléments de contractualisation ;
 - la recherche et mise à jour d'une charte d'encadrement et d'accueil ;
 - l'informations auprès des autres professionnels sur le rôle des tuteurs, professionnels de proximité, maître de stage, formateurs...
- ▶ L'évaluation :
 - l'évaluation de compétences ;
 - les évaluations pendant et à la fin d'un stage ;
 - la part de l'auto-évaluation ;
 - la posture de l'évaluateur.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Formation d'adaptation à l'emploi Adjoint des cadres hospitaliers (ACH)

N



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Convergences ou
Nove Concept



DURÉE

22 jours non consécutifs
Hors stage de 5 jours non
géré par l'organisme



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 01/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-328 à 2023-333



MODALITÉS D'ORGANISATION

Organisation
d'une session
intra-établissement
(ou intra-groupement
d'établissements).



MODALITÉ

Présentiel
ou blended-learning
(présentiel ET distanciel)

Public

Les ACH nommés dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude, agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps.

Objectifs

Permettre l'acquisition et le développement des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions exercées par les adjoints des cadres dans les établissements relevant de la Fonction publique hospitalière, conformément à l'arrêté du 24 octobre 2014.

Programme

Module 1 : Connaissance du cadre d'exercice des adjoints des cadres hospitaliers (35 heures ou 5 jours)

- ▶ Les missions de service public et l'organisation régionale de l'offre de soins, l'organisation du secteur social et médico-social.
- ▶ L'établissement FPH : statut, gouvernance, organes de décision, instances représentatives des personnels, organisation médicale.
- ▶ Les structures de coopération.
- ▶ Le financement des établissements de la FPH.
- ▶ Les achats hospitaliers et les marchés publics.
- ▶ Le statut des personnels de la FPH.

Module 2 : Techniques de management et de communication (84 heures ou 12 jours)

- ▶ Le rôle de l'encadrement de proximité.
- ▶ Les ressources humaines : santé et sécurité au travail, la FPTLV et le parcours professionnel.
- ▶ La gestion du temps et de l'organisation du travail.
- ▶ La communication dans l'équipe.
- ▶ La prise de parole en public et la conduite de réunion.
- ▶ Les entretiens professionnels, de formation et d'évaluation des membres de l'équipe.
- ▶ La gestion des tensions et des conflits.
- ▶ L'accompagnement aux changements.
- ▶ La conduite des projets en équipe.

Module 3 : Connaissances spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions (70 heures ou 10 jours dont 5 jours de stage en immersion)

- ▶ Le pilotage stratégique de l'établissement.
- ▶ Les finances : pilotage médico-économique et indicateurs de gestion.
- ▶ Les ressources humaines : volet projet social et professionnel du projet d'établissement, relations sociales et dialogue social, politique de recrutement et de gestion prévisionnelle des métiers et compétences.
- ▶ Les domaines économique et logistique : normes de qualité, développement durable, visite de services.
- ▶ La préparation du stage.

Formation d'adaptation à l'emploi - Technicien hospitalier – Technicien supérieur hospitalier (TH-TSH)

N



ORGANISME

Nove Concept



DURÉE

27 jours non consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 01/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-341 à 2023-346



MODALITÉS D'ORGANISATION

Organisation d'une session intra-établissement (ou intra-groupe d'établissements).



MODALITÉ

Présentiel ou blended-learning (présentiel ET distanciel)

Public

TH ou TSH nommés dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude, agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps.

Objectifs

Permettre l'acquisition et le développement des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions exercées par les TH et TSH dans les établissements relevant de la Fonction publique hospitalière, conformément à l'arrêté du 21 août 2013.

Programme

Module 1 : Connaître le cadre d'exercice des TH et TSH (35 heures ou 5 jours)

- ▶ Les missions de service public et l'organisation régionale de l'offre de soins, l'organisation du secteur social et médico-social.
- ▶ L'établissement FPH : statut, gouvernance, organes de décision, instances représentatives des personnels, organisation médicale.
- ▶ Les structures de coopération.
- ▶ Le financement des établissements de la FPH.
- ▶ Les achats hospitaliers et les marchés publics.
- ▶ Le statut des personnels de la FPH.

Module 2 : Techniques de management et de communication (84 heures ou 12 jours)

- ▶ Le rôle de l'encadrement de proximité.
- ▶ Ressources humaines : santé et sécurité au travail, la FPTLV et le parcours professionnel.
- ▶ La gestion du temps et de l'organisation du travail.
- ▶ La communication dans l'équipe.
- ▶ La prise de parole en public et la conduite de réunion.
- ▶ Les entretiens professionnels, de formation et d'évaluation des membres de l'équipe.
- ▶ La gestion des tensions et des conflits.
- ▶ L'accompagnement aux changements.
- ▶ La conduite des projets en équipe.

Module 3 : Connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions (70 heures ou 10 jours)

- ▶ La sécurité incendie à l'hôpital.
- ▶ La sécurité informatique.
- ▶ L'écologie hospitalière et le développement durable.
- ▶ La sécurité des personnes et les risques professionnels.
- ▶ Le génie civil à l'hôpital : opérations de travaux, génie électrique, génie technique et systèmes automatisés, génie thermique, réseaux hydrauliques.
- ▶ La matériovigilance.
- ▶ Les contraintes spécifiques des services logistiques.
- ▶ Les contrôles techniques obligatoires et les procédures d'évaluation de la qualité.

Formation d'adaptation à l'emploi Assistant médico-administratif (AMA)

N



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Convergences
ou Nove Concept



DURÉE

15 jours non consécutifs
Hors stage non géré par
l'organisme



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 01/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :
En présentiel : 2023-310 à
2023-315
En distanciel : 2023-302 à
2023-306



MODALITÉS D'ORGANISATION

Organisation
d'une session
intra-établissement
(ou intra-groupe)
d'établissements).



MODALITÉ

Présentiel
ou blended-learning
(présentiel ET distanciel)

Public

AMA de la branche « secrétariat médical » nommés dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude, agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps.

Objectifs

Permettre l'acquisition et le développement des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions exercées par les AMA dans les établissements relevant de la Fonction publique hospitalière, conformément à l'arrêté du 24 octobre 2014.

Programme

Module 1 : Connaissance du cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la FPH (42 heures ou 6 jours)

- ▶ Les missions de service public et l'organisation régionale de l'offre de soins, l'organisation du secteur social et médico-social.
- ▶ L'établissement FPH : statut, gouvernance, organes de décision, instances représentatives des personnels, organisation médicale.
- ▶ Le statut des personnels de la FPH et le développement des ressources humaines.
- ▶ Les différentes activités médicales à l'hôpital dans les structures de santé extrahospitalières et médico-sociales, les modalités de prises en charge au travers des parcours de soins.
- ▶ L'organisation médicale dans les établissements publics de santé : les pôles médicaux, les unités fonctionnelles, la contractualisation interne, le statut des personnels médicaux.
- ▶ Le financement de l'hôpital et la valorisation de l'activité médicale.

Module 2 : Les spécificités du secrétariat médical à l'hôpital (63 heures ou 9 jours dont 2 jours en option)

- ▶ La place de l'usager dans le système de santé : les dispositions législatives et réglementaires relatives au droit des patients.
- ▶ Le secret médical et le secret professionnel, la confidentialité en lien avec les nouvelles technologies de la communication, le respect du droit à l'image.
- ▶ Le traitement et la transmission des informations, l'évolution des techniques d'information médicale : dossier médical informatisé, télémédecine, transmission informatisée de résultats d'examens.
- ▶ L'approche relationnelle dans un secrétariat médical : pratique de l'accueil des patients, l'écoute active, la prise en charge des situations agressives et conflictuelles.
- ▶ La réglementation relative au dossier du patient : classement, archivage, traçabilité, règles de communication du dossier médical, l'identitévigilance à l'hôpital.
- ▶ Le traitement des statistiques médicales, la valorisation de l'activité médicale : PMSI, recueil d'information médicalisée, PMSI MCO, PMSI SSR, et PMSI psychiatrie, qualité du codage.
- ▶ Les outils relatifs à la terminologie médicale et à son utilisation : la formation du terme médical, termes médicaux génériques et différentes spécialités médicales, examens couramment pratiqués, le décryptage des comptes rendus médicaux.

Module 3 : Stage de 5 jours

Se préparer à l'admission en institut de formation d'aide-soignant (IFAS)



ORGANISME

Convergences



DURÉE

5 jours non consécutifs
(3+2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 21/02/2025



COÛT DE LA FORMATION

5 900 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

Agents se préparant à une sélection d'entrée à l'IFAS.

Objectifs

- ▶ Formaliser son projet professionnel et/ou une analyse d'une situation personnelle ou professionnelle signifiante.
- ▶ Préparer son oral de sélection en IFAS.

Programme

Module 1 :

Formaliser un projet professionnel sincère et pertinent (3 jours non consécutifs)

- ▶ Comment tester le potentiel des personnes à se projeter dans un nouveau métier ?
 - l'analyse réflexive de son parcours ;
 - les compétences du métier visé ;
 - le positionnement et l'engagement.
- ▶ L'impact des changements liés à l'entrée en formation :
 - le changement de posture induit ;
 - l'intégration de la formation et du temps de travail personnel dans sa vie personnelle et familiale.
- ▶ La formalisation de son projet et le fait de bénéficier d'un entretien personnalisé sur ses motivations :
 - la rédaction de la lettre de motivation ;
 - la mise en forme de son CV ;
 - le choix et la présentation d'une situation-support signifiante.

Module 2 :

Savoir échanger efficacement avec le jury (2 jours consécutifs)

- ▶ Méthodologie de l'exposé oral :
 - les contours d'une préparation efficace ;
 - la tenue d'un discours professionnalisant ;
 - le positionnement et l'engagement.
- ▶ Mieux communiquer :
 - le langage verbal et non verbal ;
 - les principes de l'assertivité ;
 - la gestion de ses émotions ;
 - le travail de sa voix.

Formation des maîtres d'apprentissage



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Cadres en mission /
Synergies DCF / IFE BAT



DURÉE

Module 1 : 2 à 3 jours
Module 2 : 1 à 2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/07/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

Module 1 :

Cadres en mission

En présentiel : 2022-1341

En blended : 2022-1342

IFE BAT

En présentiel : 2022- 1347

En blended : 2022-1348

Synergies DCF

En présentiel : 2022-1353

En blended : 2022-1354

Module 2 :

Cadres en mission

En présentiel : 2022-1341

En blended : 2022-1342

IFE BAT

En présentiel : 2022-1349

En blended : 2022-1350

Synergies DC

En présentiel : 2022-1355

En blended : 2022-1356



COÛT DE LA FORMATION

En fonction du prestataire
retenu



MODALITÉ

Présentiel
ou blended-learning

Public

Module 1 : Tout personnel FPH accueillant ou étant amené à accueillir un apprenti.

Module 2 : Tout personnel FPH accueillant ou étant amené à accueillir un apprenti et souhaitant préparer la certification.

Pré-requis

Tout personnel FPH pouvant attester :

- de l'accompagnement d'au moins un apprenti / alternant sur la durée totale de son parcours ;
- d'une formation complète de maître d'apprentissage en lien avec le référentiel de compétences.

Objectifs

- ▶ Se préparer aux fonctions de maître d'apprentissage.
- ▶ Identifier le contexte juridique propre à l'apprentissage dans la FPH.

Module 1 : module de base

- ▶ Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti / alternant.
- ▶ Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle.
- ▶ Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

Module 2 : accompagnement à la certification

- ▶ Préparer le dossier formalisé servant à la session d'examen
- ▶ Cibler la présentation orale de son dossier

Les modules 1 et 2 sont indépendants.

Programme

Module 1 : module de base

- ▶ L'accueil et l'intégration de l'apprenti / alternant.
- ▶ L'accompagnement dans le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle.
- ▶ La participation à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

Module 2 : accompagnement à la certification

- ▶ Le processus de certification.
- ▶ La préparation du dossier formalisé servant à la session d'examen.
- ▶ La préparation de la présentation orale de son dossier.

Axe 2

**Qualité de vie
au travail
Sécurité
Environnement
professionnel**

Sommaire axe 2 QVCT - Sécurité - Environnement professionnel

• Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique	85
• Bureautique	86
• Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel	88
• Dispositif Développement durable	89
Achats durables et éco-responsables	90
Module 1 : Directeurs des achats	90
Module 2 : Acheteurs, juristes, prescripteurs	91
• Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail	92
• Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail	93
• Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail	94
• Le travail de nuit	95
• Dispositif d'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique hospitalière.....	96
Accompagnement à la mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH	97
Accompagnement à la mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH	98
Accompagnement à la mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH	99
Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire	100
Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire	101
Égalité professionnelle : formation des agents des services de ressources humaines	102
Égalité professionnelle : formation des agents des services de ressources humaines	103
Égalité professionnelle : formation des référents égalité et/ou diversité	104
Égalité professionnelle : formation des référents égalité et/ou diversité	105
• Droits des patients et des résidents	106
• Créer et adapter des écrits professionnels en norme facile à lire et à comprendre (FALC)	107
• e-MULTI+	108
• Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience	110
• Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience	111
• Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD	112
• Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD	113
• Dispositif Qualité de vie au travail	114
Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants	116
Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants	117

Sommaire axe 2 QVCT - Sécurité - Environnement professionnel

Améliorer la communication institutionnelle interne	118
Améliorer la communication institutionnelle interne	119
Améliorer la communication institutionnelle interne	120
Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens	121
Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens	122
Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens	123
Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact	124
Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact	125
Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact	126
Mise en place du télétravail	127
Mise en place du télétravail	128
Mise en place du télétravail	129
• Recourir à la médiation	130
• Le français pour les médecins peu francophones : Améliorer son français écrit et oral	131
• Dispositif Cyberdéfense	132
• Dispositif Situations sanitaires exceptionnelles (SSE)	134
• Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique hospitalière	136
Module 1 : Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes	136
Module 1 : Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes	137
Module 2 : Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement	138
Module 2 : Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement.....	139
Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH.....	140

Légende des pictogrammes



Nouveauté



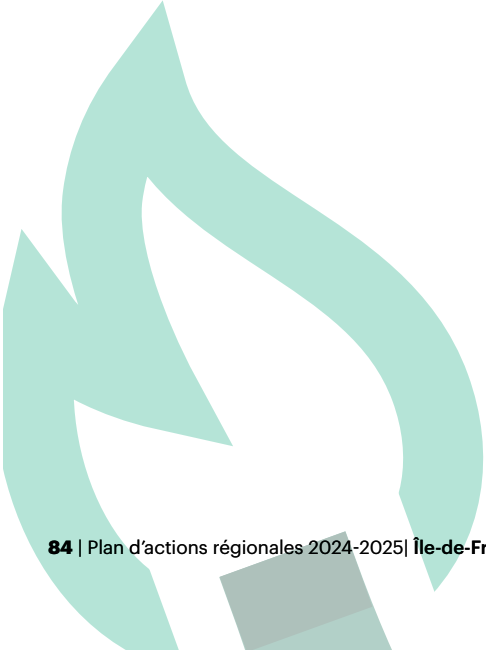
Formation disponible
uniquement en
intra-établissement



Formation disponible
exclusivement en
numérique



Formation ouverte
au personnel médical





Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique.

Vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive des contenus en libre accès, disponibles sur la plateforme e-formation <https://e-formations.anfh.fr>.

Mise à jour en juillet 2024

Capsules pédagogiques

«Eco-gestes en milieu hospitalier»

Durée : 3 min 29

«La laïcité dans la Fonction publique hospitalière»

Durée : 15 min

Webinaires

« Imputabilité au service dans la Fonction publique hospitalière » composé de 6 webinaires :

- ▶ L'accident de service (1h03)
- ▶ L'accident de trajet (1h08)
- ▶ La maladie professionnelle (1h12)
- ▶ Le risque contentieux (1h11)
- ▶ Le CITIS et la rechute (1h05)
- ▶ La réparation : ATI, rente et indemnité (1h)

Vidéos

« L'hôpital « magnet » : relever le défi de l'attractivité et de la fidélisation des usagers et des personnels »

Durée : 4 min 42

« Qualité de vie au travail : de quoi parle-t-on ? »

Durée estimée : 3 min 30

« RQTH : un atout pour vous »

Durée estimée : 3 min

Formations e-learning

Module « Égalité professionnelle femmes / hommes »

Durée estimée : 30 min

Module « Se préparer à la gestion de crise »

Durée estimée : 60 min

E-Multi + (voir les fiches programme)

Parcours « Fiabilisation et certification des comptes »

Durée estimée : 7h

Module « la laïcité au quotidien »

Durée estimée : 30 min

Module « la laïcité ma responsabilité »

Durée estimée : 15 min

Module « Prévenir et gérer les incivilités et les agressions dans la relation à l'utilisateur : tous mobilisés »

Bureautique



ORGANISME

Intermediation & Expertise
(IE Efficiency)



DURÉE

Durée variable en fonction
du module (1 à 2 jours)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 24/05/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2021-446



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction du module
(480 € TTC par journée)

**Prise en charge
uniquement sur
le plan de formation
de l'établissement**

Contexte

Les agents sont amenés à utiliser de plus en plus fréquemment les outils informatiques dans leurs activités quotidiennes, quels que soient leurs métiers au sein de la Fonction publique hospitalière et le type d'établissement dans lesquels ils exercent : centres hospitaliers, EHPAD, établissements sociaux et médico-sociaux.

La délégation Anfh Île-de-France vous propose une offre complète permettant de couvrir les besoins de formation en bureautique d'un niveau initiation à un niveau perfectionnement pour les logiciels bureautiques listés ci-après.

Public

Tout public.

Modalités d'organisation

- ▶ Organisation d'une session intra-établissement (ou intra groupement d'établissements) avec possibilité de location de PC.
- ▶ Inscription individuelle d'agent (session réalisée dans les locaux de l'organisme).

Objectifs

- ▶ S'initier, se perfectionner, actualiser ses compétences sur les logiciels bureautiques utilisés dans les établissements de la FPH.
- ▶ Acquérir, si les agents le souhaitent et sous réserve de l'accord de leur établissement employeur, une certification de type PCIE ou TOSA.

Liste des modules ci-contre.

Axe 2 QVCT - Sécurité - Environnement professionnel

Niveaux		Nombre de jours	Code prestation LA ForMuLE / Collectif	Code prestation LA ForMuLE / Individuel
Environnement Windows	Découverte, prise en mains	1	2021-62	2021-63
Word	Initiation : fonctions essentielles	2	2021-64	2021-65
	Perfectionnement : fonctions avancées et complexes	2	2021-66	2021-67
	Atelier sur une ou plusieurs fonctionnalité(s) spécifique(s), à définir selon les besoins des stagiaires	1	2021-68	2021-69
Excel	Initiation : fonctions essentielles	2	2021-70	2021-71
	Intermédiaire : actualisation des connaissances	2	2021-223	2021-224
	Perfectionnement : fonctions avancées et complexes	2	2021-72	2021-73
	Atelier sur une ou plusieurs fonctionnalité(s) spécifique(s), à définir selon les besoins des stagiaires	1	2021-74	2021-75
Power Point	Initiation : fonctions essentielles	1	2021-76	2021-77
	Perfectionnement : fonctions avancées et complexes	1	2021-78	2021-79
Outlook	Initiation : fonctions essentielles	1	2021-225	2021-226
	Perfectionnement : fonctions avancées et complexes	1	2021-227	2021-228
Writer (Libre Office)	Initiation : fonctions essentielles	2	2021-80	2021-81
	Perfectionnement : fonctions avancées et complexes	2	2021-82	2021-83
	Atelier sur une ou plusieurs fonctionnalité(s) spécifique(s), à définir selon les besoins des stagiaires	1	2021-84	2021-85
Calc (Libre Office)	Initiation : fonctions essentielles	2	2021-86	2021-87
	Perfectionnement : fonctions avancées et complexes	2	2021-88	2021-89
	Atelier sur une ou plusieurs fonctionnalité(s) spécifique(s), à définir selon les besoins des stagiaires	1	2021-90	2021-91
Internet	Utilisation du web dans un environnement professionnel : efficacité, sécurité, ...	1	2021-92	2021-93
Certification PCIE ou TOSA	Épreuves d'examen en lien avec la certification visée par le stagiaire	-	-	2021-94

Pour plus d'informations (prix, contacts...), contactez la délégation Anfh Île-de-France.

Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 15/08/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2021-446



COÛT DE LA FORMATION

3 340 € TTC



MODALITÉS

Présentiel
Utilisation de la réalité virtuelle



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Le dispositif QVCT.
- ▶ Le travail de nuit.
- ▶ Gérer son stress par l'auto-hypnose.

Public

Tout professionnel de la Fonction publique hospitalière confronté à des situations de stress.

Objectifs

- ▶ Clarifier la notion de l'épuisement professionnel (EP).
- ▶ Comprendre les mécanismes du stress et ses manifestations.
- ▶ Réaliser un état des lieux de sa relation avec le stress.
- ▶ Appréhender ses modes de fonctionnement mental, ses comportements, sa relation au stress et ses réactions personnelles en situation difficile.
- ▶ Identifier les situations susceptibles de générer stress et EP pour les gérer.
- ▶ Voir le stress (non chronique) comme une opportunité de développement et une ressource.
- ▶ Repérer ses réactions personnelles en situation difficile.
- ▶ Acquérir des techniques pour gérer et prévenir les situations de stress.

Programme

- ▶ La clarification de la notion d'épuisement professionnel et ses composantes clés.
- ▶ Les mécanismes du stress, ses manifestations : état des lieux de sa relation au stress.
- ▶ La compréhension du fonctionnement mental grâce à l'ANC (approche neuro-cognitive et comportementale).
- ▶ Les situations susceptibles de générer du stress et de l'épuisement professionnel.
- ▶ Le repérage de ses réactions personnelles en situation difficile.
- ▶ Les solutions – La stratégie anti-stress afin de prévenir le stress.
- ▶ Comment voir le stress comme une opportunité de développement personnel et professionnel ?
- ▶ Les exercices de régulation mis en pratique ou Atelier de réalité virtuelle permettant une immersion.

Dispositif Développement durable

N

L'ANFH accompagne les établissements de la fonction publique hospitalière dans la mise en œuvre d'une politique de développement durable.

Cet accompagnement prend la forme d'une boîte à outils, complétée par des formations et l'intervention d'un cabinet spécialisé.

Le dispositif est accessible en ligne sur le site institutionnel : <https://www.anfh.fr/thematiques/developpement-durable-et-responsabilite-sociale-des-etablissements-rse>

La boîte à outils propose dix entrées thématiques

- ▶ Achats responsables
- ▶ Biodiversité
- ▶ Déchets
- ▶ Écoconception des soins
- ▶ Énergie
- ▶ Gaspillage alimentaire
- ▶ Gaz à effet de serre
- ▶ Hygiène des locaux
- ▶ Mobilité

Pour chacun de ces thèmes, sont proposées

- ▶ Des fiches opérationnelles présentant les enjeux, obligations, acteurs, ressources et actions à mener
- ▶ Des retours d'expérience sous la forme de vidéos et de podcast
- ▶ Des fiches synthétiques de retour d'expérience

Les formations portent essentiellement sur les achats durables et sont intégrées dans ce PAR

- ▶ Module 1 « Achats durables et écoresponsables : Directeurs des achats »
- ▶ Module 2 « achats durables et écoresponsables : Acheteurs, juristes, prescripteurs »

Un accompagnement fondé sur un diagnostic préalable peut également être mis en œuvre sur demande de l'établissement.

Pour plus d'informations, contactez votre conseiller formation référent.

Achats durables et éco-responsables



ORGANISME

CKS



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 08/11/2026



COÛT DE LA FORMATION

1 050 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible

Module 1 : Directeurs des achats

Public

Directeurs des achats

Prérequis

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

Objectifs

- ▶ Comprendre les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé, les objectifs réglementaires associés et les risques pour un établissement hospitalier.
- ▶ Organiser et structurer une démarche achats responsables dans son GHT et vis-à-vis des parties prenantes externes :
 - piloter son dispositif « Achats responsables » ;
 - préparer la feuille de route de son GHT en matière d'achats responsables, en fonction du profil des stagiaires.

Programme

- ▶ La définition des achats responsables (PNAD, SPASER, loi AGEC...).
- ▶ Le contexte législatif récent sur le sujet et les obligations des acheteurs.
- ▶ Les achats responsables dans le programme PHARE.
- ▶ Le coût complet de possession (TCO) et l'analyse de la valeur (TVO) et l'approche en cycle de vie (ACV).
- ▶ Les achats responsables comme politique de prévention des risques.
- ▶ L'achat responsable aux différentes étapes de l'achat.
- ▶ La définition et l'élaboration d'une politique achats responsables.
- ▶ Les acteurs mobilisés.
- ▶ La définition et la mise en œuvre d'une charte achats responsables avec ses fournisseurs.
- ▶ Les bonnes pratiques d'une relation fournisseurs « responsable ».
- ▶ La définition des indicateurs « achats responsables » et la mesure de ces indicateurs.
- ▶ La construction de tableaux de bord pertinents.
- ▶ La communication interne et externe sur l'atteinte des objectifs de sa politique achats responsables.
- ▶ La construction de la feuille de route du directeur achats pour la mise en œuvre des achats responsables dans son GHT : à partir de cette journée de formation, les stagiaires complètent un document avec les actions à mener au sein de leur GHT à court / moyen et long terme.
- ▶ La construction de l'argumentaire associé au déploiement de la politique achats responsables.

Achats durables et éco-responsables



ORGANISME

CKS



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 08/11/2026



COÛT DE LA FORMATION

3 150 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible

Module 2 : Acheteurs, juristes, prescripteurs

Public

- ▶ Acheteurs
- ▶ Juristes
- ▶ Prescripteurs

Prérequis

Avoir des connaissances générales du contexte organisationnel et législatif de l'achat public hospitalier.

Objectifs

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

Programme

- ▶ La définition des achats responsables (PNAD, SPASER, loi AGECE...).
- ▶ Le contexte législatif récent sur le sujet et les obligations des acheteurs.
- ▶ Les achats responsables dans le programme PHARE.
- ▶ Les grands enjeux par famille achats pour un établissement hospitalier.
- ▶ L'articulation entre Commande Publique et achats responsables.
- ▶ Un zoom sur les enjeux sociaux et sociétaux associés aux achats responsables.
- ▶ Les bonnes pratiques de l'accès des PME/TPE à la Commande Publique.
- ▶ Les enjeux environnementaux dans les marchés.
- ▶ Les enjeux éthiques et le devoir de vigilance.
- ▶ Le coût complet de possession (TCO) et l'analyse de la valeur (TVO) et l'approche en cycle de vie (ACV).
- ▶ L'intégration du développement durable à la phase d'élaboration de sa stratégie achats.
- ▶ Les enjeux RSE associés aux différentes pièces de marché : RC – CCTP et CCAP.
- ▶ La réalisation de l'analyse des candidatures et des offres sur les critères RSE.
- ▶ Le suivi d'exécution du marché.
- ▶ La mesure des indicateurs de performance contractuelle.
- ▶ Le dialogue avec l'acheteur sur le suivi des dysfonctionnements.
- ▶ Le suivi et la consolidation des événements indésirables.
- ▶ La mise en place d'un plan de progrès, la mesure de sa performance et comment remonter sa performance extra financière.
- ▶ La préparation d'une feuille de route des actions à mener.

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail

N



ORGANISME

Formavenir performance



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2 + 2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-96

En distanciel : 2023-97



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 620 € TTC

En distanciel : 4 360 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication institutionnelle interne.

Public

Tout professionnel exerçant au sein d'une équipe et auprès d'un public.

Objectifs

- ▶ Accompagner le développement du pouvoir agir des individus dans leur environnement de travail par une prise de conscience de la dimension émotionnelle et de son positionnement dans un collectif.
- ▶ Comprendre les déterminants sociaux et de santé influençant les compétences relationnelles.
- ▶ Identifier ses caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité).
- ▶ Recenser les situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle (notamment celles générant du stress, voire de la détresse professionnelle), analyser ses modes de fonctionnement et ses points de sensibilité, comprendre ses ressentis.
- ▶ Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif.
- ▶ Évaluer ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- ▶ Projeter sa contribution au sein d'un collectif sur la base de ressources identifiées, les exprimer avec bienveillance envers soi-même et envers l'autre.
- ▶ Réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe, dans la relation hiérarchique et celle avec les usagers. Contribuer à l'évolution du collectif.

Programme

- ▶ Les déterminants sociaux et de santé : de quoi parle-t-on ? Exemples de facteurs protecteurs et de facteurs de risques.
- ▶ Les enjeux du développement des compétences relationnelles en structures sanitaires et médico-sociales.
- ▶ L'identification des caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité...).
- ▶ Le fonctionnement, les rouages d'une réaction émotionnelle et sa manifestation en situation professionnelle.
- ▶ Recensement des situations professionnelles récurrentes développant une telle réaction.
- ▶ L'appropriation des outils et méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif (communication, gestion de conflit, méthode de résolution de problèmes...).
- ▶ L'évaluation de ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes émotionnellement impliquantes.
- ▶ La projection de sa contribution au sein d'un collectifs sur la base des ressources identifiées.
- ▶ L'importance de réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipes, dans la relation hiérarchique et celle avec les usagers.
- ▶ La contribution à l'évolution du collectif.

Une intersession de 3 semaines est à prévoir et un travail d'intersession sera proposé.

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail

N



ORGANISME

OBEA



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2 + 2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-99
En distanciel : 2023-100



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 5 836 € TTC
En distanciel : 4 800 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication institutionnelle interne.

Public

Tout professionnel exerçant au sein d'une équipe et auprès d'un public.

Objectifs

- ▶ Comprendre les déterminants (sociaux, santé, ...) influençant les compétences relationnelles.
- ▶ Identifier les principales caractéristiques de ces compétences.
- ▶ Prendre conscience de son fonctionnement interne, ses émotions et ses besoins.
- ▶ Appréhender les outils et méthodes pour optimiser les relations professionnelles et permettre à la fois de s'exprimer et de renforcer l'efficacité collective.
- ▶ Tirer avantage de ses propres ressources et de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe et dans ses relations professionnelles.
- ▶ Contribuer à l'évolution du collectif.

Pré-requis

- ▶ Avoir complété et retourné le test de positionnement en amont de la formation.

Programme

- ▶ Les déterminants influençant les compétences relationnelles : équilibre vie pro / perso, QVT, problèmes de santé, Covid, ...
- ▶ L'intelligence émotionnelle, le leadership et la créativité.
- ▶ La prise de conscience de son fonctionnement interne, de ses émotions et de ses besoins pour aller à la rencontre de l'autre (dont l'écoute active).
- ▶ L'optimisation des relations professionnelles au service de l'efficacité collective (les bases de la communication positive en situation professionnelle et la compétence relationnelle).
- ▶ L'évaluation de ses ressources individuelles et ses compétences relationnelles dans le travail en équipe et dans ses relations.
- ▶ L'identifier des jeux relationnels, éviter les pollutions.

Une intersession de 4 semaines est à prévoir.

Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail

N



ORGANISME

Synergies DCF



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2 + 2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 27/08/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-102

En distanciel : 2023-103



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 5 248 € TTC

En distanciel : 4 400 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication institutionnelle interne.

Public

Tout professionnel exerçant au sein d'une équipe et auprès d'un public, quel que soit le type d'établissement.

Objectifs

- ▶ Comprendre les déterminants sociaux et de santé influençant les compétences relationnelles.
- ▶ Identifier ses caractères principaux
- ▶ Recenser ses situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle.
- ▶ Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif.
- ▶ Évaluer ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- ▶ Réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe.

Programme

- ▶ L'identification de ses caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité...).
- ▶ Le recensement des situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle, l'analyse de ses modes de fonctionnement et ses points de sensibilité, comprendre ses ressentis.
- ▶ L'élaboration de sa cartographie émotionnelle personnalisée.
- ▶ L'appréhension des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif.
- ▶ L'utilisation du Modèle transactionnel de la gestion du stress pour identifier ses propres ressources en gestion de stress et adopter une communication bienveillante pour réduire et prévenir les situations de stress.
- ▶ L'évaluation de ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- ▶ L'identification de ses potentiels et savoir faire des forces de nos difficultés.
- ▶ Le SEPS : syndrome d'épuisement professionnel des soignants.
- ▶ Les cinq familles de stratégies efficaces de régulation émotionnelle des émotions positives.
- ▶ La Régulation et les moyens permettant de tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe, dans la relation hiérarchique et celle avec les usagers.
- ▶ Contribuer à l'évolution du collectif.
- ▶ La communication bienveillante et positive.

Une intersession de 3 semaines est à prévoir.

Le travail de nuit



ORGANISME

Déméter Santé



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 27/03/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2022-557



COÛT DE LA FORMATION

1 760 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel.
- ▶ Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience.

Public

Professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux exerçant la nuit.

Objectifs

- ▶ Identifier les spécificités du travail de nuit.
- ▶ Identifier les responsabilités des personnels de nuit.
- ▶ Adapter la relation d'aide au patient, au résident, à l'utilisateur.
- ▶ Veiller à la continuité des soins à travers les transmissions avec les équipes de jour.
- ▶ S'intégrer dans la vie de l'équipe et s'impliquer dans les projets de service.
- ▶ Identifier les moyens d'améliorer son confort de travail, sa sécurité, l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle et les mettre en œuvre.

Programme

- ▶ Les spécificités du travail de nuit.
- ▶ Les enjeux et les difficultés liés au travail de nuit dans la Fonction publique hospitalière :
 - les contraintes physiques et psychologiques liées au travail de nuit ;
 - les avantages et inconvénients du travail de nuit ;
 - les notions de chronobiologie.
- ▶ Les responsabilités des personnels de nuit, leurs devoirs et leurs obligations.
- ▶ Les soins, les accompagnements :
 - les besoins des patients / résidents / usagers ;
 - la relation d'aide ;
 - les transmissions ;
 - les principes de base des transmissions entre les équipes de jour et de nuit ;
 - les supports institutionnels ;
 - les techniques de communication efficaces pour transmettre des informations.
- ▶ Le personnel de nuit et la vie institutionnelle.
- ▶ L'organisation du travail de nuit :
 - la question centrale de la bien-être ;
 - la gestion du temps et la priorisation.
- ▶ La sécurité du personnel et des patients / résidents / usagers :
 - les exigences ;
 - les protocoles procédures indispensables.
- ▶ L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Dispositif d'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique hospitalière

La Loi de la transformation publique du 6 août 2019 a rendu obligatoire les plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle.

Afin d'accompagner les établissements adhérents à la mise en œuvre de ces plans, l'ANFH propose une offre en deux volets distincts.

- ▶ Le premier volet organisé en 2 modules a pour objectif de faire un diagnostic puis d'accompagner les acteurs dans la démarche institutionnelle.
- ▶ Le second volet est constitué de trois formations à l'égalité professionnelle à destination de trois publics distincts : les référents Egalité professionnelle et/ou diversité, les agents des services RH et l'encadrement intermédiaire.

Volet 1 :

Module 1 Diagnostic et cadrage de l'accompagnement	Module 2 Accompagnement des acteurs de l'établissement
2 à 4 jours	3 à 4 jours

Volet 2 :

Égalité professionnelle : formation des référents égalité et/ou diversité	Égalité professionnelle : formation des agents des services RH	Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire
2 jours	1 jour	0,5 jour

Accompagnement à la mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

ORGANISME

Egaé

DURÉE

Module 1 : 2 à 4 jours
Module 2 : 1 à 3 jours

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 30/01/2026

SUR LA FORMULE

Code prestation module 1 :
En présentiel : 2021-436
En distanciel : 2021-437
Code prestation module 2 :
En présentiel : 2021-438
En distanciel : 2021-439

COÛT DE LA FORMATION

Pour les deux modules
par jour
En présentiel : 1 580 € TTC
En distanciel : 1 560 € TTC

MODALITÉ

Le format mixte n'est pas possible

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation des agents des services RH.
- ▶ Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire.
- ▶ Égalité professionnelle : formation des référent-e-s égalité et/ou diversité.

Public

Tout établissement adhérent souhaitant mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations ou souhaitant actualiser sa politique.

Module 1 : Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

Objectif

- ▶ Réaliser un diagnostic quantitatif et qualitatif de l'égalité professionnelle dans l'établissement et préfigurer le plan d'action.

Programme

L'accompagnement prévoit notamment l'accès aux outils suivants, créés par le groupe Egaé :

- ▶ Les chiffres clés de l'égalité dans la Fonction publique hospitalière.
- ▶ L'auto-diagnostic égalité professionnelle.
- ▶ Le Webinaire (1h) sur les enjeux et obligations de l'égalité dans la fonction publique hospitalière.

Le diagnostic peut prendre la forme d'analyses de documents existants, d'un sondage interne, de focus groupes ou d'entretiens avec les personnes ressources.

La préfiguration du plan d'action prend la forme d'une réunion de travail avec les membres de l'établissement.

Module 2: Accompagnement des acteurs de l'établissement

Objectif

- ▶ Formaliser un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle pour l'établissement, des indicateurs de suivi et des outils de mise en œuvre.

Programme

L'accompagnement prévoit notamment l'accès à un benchmark de l'égalité professionnelle dans la Fonction publique hospitalière et prend la forme de groupes de travail permettant de définir les priorités de l'établissement, à partir des enjeux et contraintes spécifiques de ce dernier.

À l'issue de la formalisation du plan d'action, le groupe Egaé accompagne l'établissement sur sa mise en œuvre à travers la définition d'indicateurs et le suivi de ceux-ci.

Accompagnement à la mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

Module 1 : 3 jours non consécutifs (1 + 2)
Module 2 : 3 jours non consécutifs (2 + 0,5 + 0,5)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 30/01/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation module 1 :
En présentiel : 2021-440
En distanciel : 2021-441
Code prestation module 2 :
En présentiel : 2021-442
En distanciel : 2021-443



COÛT DE LA FORMATION

Pour les deux modules par jour :
En présentiel : 1 340 € TTC
En distanciel : 1 250 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation des agents des services RH.
- ▶ Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire.
- ▶ Égalité professionnelle : formation des référent(e)s égalité et/ou diversité.

Public

EHPAD n'ayant jamais mené une réflexion sur l'égalité professionnelle.

Module 1: Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

Objectif

- ▶ Réaliser un diagnostic et déterminer l'accompagnement adapté

Programme

- ▶ Jours 1 et 2 (présentiel) :
 - l'engagement de la démarche, définitions des axes de la politique d'égalité professionnelle, cadre réglementaire et intérêts d'agir ;
 - l'identification des enjeux juridiques, humains, financiers, « image » de la politique ;
 - l'identification sur chacun des axes où se situe l'établissement ;
 - l'affinage des critères en lien avec les recommandations de la DGAFP ;
 - la définition d'une démarche en lien avec un comité de pilotage (moyens, périmètres, missions, membres, démarche, planning, plan de communication).
- ▶ Jour 3 (distanciel, classe virtuelle par ½ journée en sous-groupes) :
 - la méthodologie pour élaborer le plan d'action avec un comité de pilotage.

Module 2: Accompagnement des acteurs de l'établissement

Objectifs

- ▶ Identifier et maîtriser les modalités de déploiement, de mise en œuvre d'un plan d'action adapté et de pérennisation de la démarche.
- ▶ Accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette démarche de manière pragmatique.

Programme

- ▶ Jours 1 et 2 (présentiel) :
 - la prise de conscience de ses représentations liées aux stéréotypes de genre ;
 - le pilotage du plan d'action : suivi des indicateurs, ajustements des objectifs, plan de communication interne et externe ;
 - l'identification des besoins des acteurs en termes de formation et de communication, identification des leviers possibles et des acteurs clés.
- ▶ Jour 3 (distanciel, 2 classes virtuelles d'une ½ journée en sous-groupes, à M+1 et M+2) :
 - accompagnement de la rédaction des fiches actions avec points d'étapes.

Accompagnement à la mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

Module 1 : 4 jours non consécutifs (2 + 1 + 1)
Module 2 : 3 jours non consécutifs (2 + 0,5 + 0,5)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 31/01/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation module 1 :
En présentiel : 2021-440
En distanciel : 2021-441
Code prestation module 2 :
En présentiel : 2021-442
En distanciel : 2021-443



COÛT DE LA FORMATION

Pour les deux modules par jour :
En présentiel : 1 340 € TTC
En distanciel : 1 250 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation des agents des services RH.
- ▶ Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire.
- ▶ Égalité professionnelle : formation des référent(e)s égalité et/ou diversité.

Public

Tout établissement adhérent souhaitant mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations ou souhaitant actualiser sa politique.

Module 1: Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

Objectif

- ▶ Réaliser un diagnostic et déterminer l'accompagnement adapté à la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle.

Programme

- ▶ Jours 1, 2 et 4 (présentiel) :
 - les différentes dimensions de la politique d'égalité professionnelle ;
 - les enjeux pour les établissements et recensement des politiques existantes ;
 - la définition des objectifs, moyens, périmètres, missions, planning et plan de communication ;
 - la formalisation de fiches actions et construction d'une fiche action commune ;
 - la réflexion sur la communication institutionnelle (leviers, cibles et messages clés).
- ▶ Jour 3 (distanciel, classe virtuelle par ½ journée en sous-groupes) :
 - l'accompagnement sur les travaux menés en intersessions.

Module 2: Accompagnement des acteurs de l'établissement

Objectifs

- ▶ Identifier et maîtriser les modalités de déploiement, de mise en œuvre d'un plan d'action et les modalités de pérennisation de la démarche : suivi interne, indicateurs et procédures d'évaluation.
- ▶ Décliner cette politique de manière pragmatique, adaptée au contexte et enjeux de l'établissement.

Programme

- ▶ Jours 1 et 2 (présentiel) :
 - l'appropriation dans ses missions de RH des actions pour l'égalité femme-homme ;
 - la mesure des impacts dans la pratique RH (mixité des métiers, déroulement de carrière, prise de responsabilités, entretien professionnel, procédures recrutement et carrière, ...)
 - l'identification des enjeux pour les établissements en termes d'attractivité et d'image
 - l'identification de ses représentations liées aux différentes dimensions, dans ses missions de manager ;
 - le pilotage du plan d'action : suivi des indicateurs, ajustements des objectifs, plan de communication interne et externe, identification des besoins des acteurs et leviers possibles ;
 - le retour sur les actions mises en place (Plan Do Check Act).
- ▶ Jour 3 (distanciel, 2 classes virtuelles d'une ½ journée en sous-groupes, à M+1 et M+2) :
 - accompagnement de la rédaction des fiches actions avec points d'étapes ;
 - centralisation de ce qui a été fait : succès, freins, retard, identifications d'actions correctrices et/ou à développer.

Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire



ORGANISME

Itaque



DURÉE

0,5 jour - 3h30



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 14/04/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-20

En distanciel : 2021-21



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 125 € TTC

En distanciel : 800 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Tout personnel en situation d'encadrement intermédiaire, titulaire ou faisant fonction.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires.
- ▶ Connaître les principales sphères d'inégalités.
- ▶ Identifier les stéréotypes banalisés et leurs impacts comportementaux au quotidien.
- ▶ Repérer les stéréotypes.
- ▶ Appliquer et mettre en œuvre la politique égalité professionnelle.
- ▶ Connaître la politique égalité : la démarche déployée au sein de son établissement ; ses acteurs, ses outils.
- ▶ Identifier les outils ou actions privilégiés dont doit ou peut se saisir l'encadrement.
- ▶ Se saisir des actions mises en œuvre par l'établissement et contribuer directement à la politique égalité.
- ▶ Porter et incarner la politique égalité
- ▶ Définir et Identifier les enjeux de la notion d'exemplarité en management.
- ▶ Incarner l'égalité pro dans ses postures, arbitrages, communication et organisation.
- ▶ Élaborer mon plan d'action individuel.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation des agents des services RH.
- ▶ Égalité professionnelle : formation des référents égalité et/ou diversité.

Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire



ORGANISME

JLO



DURÉE

0,5 jour - 3h30



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 14/04/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-22

En distanciel : 2021-23



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 971 € TTC

En distanciel : 750 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation des agents des services RH.
- ▶ Égalité professionnelle : formation des référents égalité et/ou diversité.

Public

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

Objectifs

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

Programme

- ▶ Les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- ▶ Prendre conscience de l'impact des stéréotypes sur l'environnement social et professionnel.
- ▶ Intégrer une politique d'égalité et de mixité professionnelle dans son service.
- ▶ Identification des principaux freins à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la FPH et son service.
- ▶ Savoir faire le bilan de l'organisation en prenant en compte l'égalité professionnelle.
- ▶ Identifier les actions qui permettent d'équilibrer le travail des équipes.
- ▶ Savoir réagir face à des inégalités constatées.
- ▶ Savoir repérer les situations potentiellement inégalitaires dans un service.
- ▶ Savoir repérer les propos et comportements discriminatoires ou sexistes.
- ▶ Savoir réagir et mobiliser les acteurs en cas de nécessité.
- ▶ Développer une dynamique d'équipe autour de l'égalité professionnelle.
- ▶ Comprendre les freins et les leviers individuels d'action.
- ▶ Savoir mobiliser l'équipe au quotidien.
- ▶ Intégrer la notion d'exemplarité dans les comportements.
- ▶ Les enjeux de l'égalité pour son centre hospitalier et son service.

Égalité professionnelle : formation des agents des services de ressources humaines



ORGANISME

Itaque



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 14/04/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-28

En distanciel : 2021-29



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 820 € TTC

En distanciel : 1 500 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire.
- ▶ Égalité professionnelle : formation des référent(e)s égalité et/ou diversité

Public

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

Objectifs

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

Programme

- ▶ Maîtriser et comprendre le cadre légal.
- ▶ Les lois, décrets et accords relatifs à l'égalité professionnelle.
- ▶ Les impacts des évolutions législatives sur la GRH.
- ▶ Sécuriser les risques de contentieux.
- ▶ Aborder la politique égalité dans une vision systémique et une recherche d'efficacité.
- ▶ Identifier ou intégrer l'égalité pro dans les process, pratiques et outils internes impactant ou cadrant la gestion des RH.
- ▶ Identifier les liens entre les nombreuses obligations, les différents processus et outils RH.
- ▶ Déployer une démarche égalité structurée, participative et pérenne.
- ▶ Organiser et contribuer à la mise en place de la démarche en interne.
- ▶ Co-construire la politique égalité de son établissement.
- ▶ Déployer et accompagner la démarche.
- ▶ Incarner l'égalité dans les pratiques RH.
- ▶ La notion d'exemplarité.
- ▶ Posture et communication.
- ▶ Planifier pour se projeter sereinement.
- ▶ Plan d'action / de déploiement de la démarche (étapes, objectifs et échéances / acteurs / priorités / points de vigilance et conditions de réussite).

N.B. : si la session est organisée en intra, le plan d'action sera formalisé collectivement. Il pourra être considéré comme un objectif collectif ou un axe du projet de service.

Égalité professionnelle : formation des agents des services de ressources humaines



ORGANISME

JLO



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 14/04/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-30

En distanciel : 2021-31



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 321 € TTC

En distanciel : 1 100 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire.
- ▶ Égalité professionnelle : formation des référent(e)s égalité et/ou diversité.

Public

Agentes et agents des services de ressources humaines.

Objectifs

- ▶ Comprendre les enjeux et les impacts du cadre légal de l'égalité professionnelle sur la gestion des RH.

Programme

- ▶ Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour un service de ressources humaines :
 - les différents concepts et définitions ;
 - les principaux freins à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
 - les enjeux de l'égalité pour la société et les employeurs.
- ▶ Connaître les fondements juridiques et les obligations de l'administration :
 - connaître les principales lois au niveau national et européen concernant l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe ;
 - connaître l'accord du 30/11/18 dans la fonction publique ;
 - connaître les obligations des établissements publics hospitaliers sur l'égalité professionnelle ;
 - connaître et mobiliser les différents acteurs internes et externes ;
 - connaître les instances de contrôle ou de recours et les sanctions encourues par les employeurs.
- ▶ Savoir intégrer l'égalité professionnelle dans les processus de gestion des ressources humaines :
 - savoir identifier l'ensemble des processus existants et en réaliser un bilan ;
 - savoir intégrer l'égalité dans les processus de recrutement, de formation, de promotion, de rémunération, de santé au travail... ;
 - savoir prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité, savoir se positionner dans le processus de prévention et veille ;
 - savoir accompagner le référent interne à l'égalité professionnelle ;
 - savoir orienter et informer les agents.

Égalité professionnelle : formation des référents égalité et/ou diversité



ORGANISME

Itaque



DURÉE

2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 14/04/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-24

En distanciel : 2021-25



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 460 € TTC

En distanciel : 3 000 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Tous les agents missionnés ou sur le point d'être missionnés en tant que référent-e égalité dans leur établissement ou sur un territoire donné.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Cadre de la mission du-de la référent-e.
- ▶ Rôles et missions du-de la référent-e.
- ▶ Contributions du-de la référent-e.
- ▶ Mise en œuvre d'une démarche égalité concrète et opérationnelle
- ▶ Communication & proximité : les clés de la réussite du-de la référent-e.
- ▶ Le-la référent-e : une personne ressource.
- ▶ Mutualiser, capitaliser & pérenniser : les enjeux du réseau de référent-e-s.
- ▶ Préparer son plan d'actions individuel (étapes, objectifs et échéances/moyens nécessaires et priorités/points de vigilance et conditions de réussite).



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation des agents des services RH.
- ▶ Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire.

Égalité professionnelle : formation des référents égalité et/ou diversité



ORGANISME

JLO



DURÉE

2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 14/04/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-26

En distanciel : 2021-27



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 542 € TTC

En distanciel : 2 200€ TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Référentes et référents égalité femmes-hommes ou diversité.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Connaître les obligations des établissements publics hospitaliers sur l'égalité professionnelle.
- ▶ Connaître le rôle des différents acteurs internes et externes.
- ▶ Connaître les instances de contrôle ou de recours et les sanctions encourues.
- ▶ Savoir établir un état des lieux des inégalités.
- ▶ Savoir réaliser un bilan qualitatif et quantitatif (bilan social, RSC...).
- ▶ Réaliser son autodiagnostic de prévention du sexisme ou de la discrimination.
- ▶ Intégrer et piloter une politique d'égalité et de mixité professionnelle.
- ▶ Savoir informer et sensibiliser à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité.
- ▶ Afficher l'engagement de l'établissement à recruter sans discriminer.
- ▶ Être en mesure d'identifier et de traiter en interne les situations de discriminations.
- ▶ Garantir l'égalité professionnelle dans les processus de RH.
- ▶ Savoir détecter et valoriser les bonnes pratiques.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Égalité professionnelle : formation des agents des services RH.
- ▶ Égalité professionnelle : formation de l'encadrement intermédiaire.

Droits des patients et des résidents



ORGANISME

Antidote Expertise



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/12/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-352



COÛT DE LA FORMATION

2 405 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public.
- ▶ Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH.

Public

- ▶ Tout public.

Objectifs

- ▶ Reconnaître le malade en tant que « sujet » par une connaissance exacte de ses droits.
- ▶ Respecter les droits et libertés des personnes et notamment le droit à l'information, dans le contexte de la qualité des soins et de la démarche éthique.

Programme

- ▶ Le cadre juridico-éthique et les enjeux de l'effectivité des droits des patients et des résidents.
- ▶ Les instances et les outils de la promotion des droits des patients et des résidents.
- ▶ Les droits à l'information, au consentement et au respect des volontés du patient et du résident.
- ▶ La place des tiers auprès des patients et des résidents.
- ▶ La dignité et le respect des volontés de la personne face aux soins déraisonnables et à la fin de vie.
- ▶ Comment concilier la sécurité et la liberté d'aller et venir du patient et du résident dans ses pratiques professionnelles ? :
 - des situations paradoxales de conflit de droits et de valeurs ;
 - le devoir de surveillance et l'obligation de sécurité et de protection ;
 - les recommandations de bonnes pratiques professionnelles ;
 - les entraves aux libertés individuelles en établissement sanitaire et médico-social ;
 - les moyens de la restriction de liberté et leur encadrement.
- ▶ Le respect des libertés et droits des patients et des résidents dans ses pratiques professionnelles :
 - la problématique de la vie privée ;
 - l'intimité et le maintien des liens affectifs, familiaux et sociaux et leurs limites ;
 - la liberté d'expression et d'opinion face à la laïcité et la neutralité à observer ;
 - le respect du secret et le partage d'informations entre professionnels ;
 - le droit à l'image et risques des NTIC et des réseaux sociaux.

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



ORGANISME

Axe Formation Insertion



DURÉE

3 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 28/12/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2020-484

En distanciel : 2022-485



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel :

3 282,50 € TTC

En distanciel : 3 250 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

- ▶ Professionnels des ESAT et travailleurs d'ESAT en situation de handicap.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Le FALC et l'importance d'une communication accessible.
- ▶ Ce qui rend la communication difficile d'accès.
- ▶ Le rappel des rôles et missions des personnes en situation de handicap dans l'utilisation du FALC.
- ▶ Savoir dire ce qui va ou ne va pas dans un écrit et ce que l'on voudrait pour mieux le comprendre.
- ▶ Les règles les plus importantes du FALC (police, taille, mise en forme, images, etc).
- ▶ Comprendre les difficultés de lecture et de compréhension, liées au handicap.
- ▶ L'importance de l'implication des personnes en situation de handicap dans le FALC.
- ▶ Réfléchir à un plan d'action pour mettre en pratique et pérenniser l'utilisation du FALC.
- ▶ La production d'un document en FALC, apprendre à évaluer le document réalisé en FALC et les règles d'utilisation du logo FALC.

e-MULTI+

Anfh e-MULTI+



DURÉE

- ▶ Module de prérequis pour les agents estimé à 45 minutes
- ▶ Parcours pour les agents estimé à 3h30
- ▶ Parcours pour les animateurs estimé à 2h30 et 30h30

MODALITÉ

Format mixte

Contexte

Le dispositif e-MULTI+ est un dispositif d'intégration qui vise à faire découvrir les métiers et les carrières de la FPH et à se familiariser au fonctionnement des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics.

Ce dispositif est accessible selon les trois modalités suivantes :

- ▶ en toute autonomie par les agents (en 100 % en e-learning) ;
- ▶ avec l'intervention d'un ou des animateurs internes :
 - en multimodal (des prérequis à réaliser à distance suivis d'un regroupement en présentiel), avec un ou des animateurs,
 - en présentiel enrichi de média.

1. Parcours pour les agents

Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel

Module 100% e-learning

Public visé

Tout public.

Objectif

Comprendre son environnement professionnel et le déroulement de sa carrière.

Programme

- ▶ **UE1. Découverte des métiers de la FPH**
Les différentes familles de métiers : personnel soignant, administratif, achat-logistique, qualité hygiène environnement...
- ▶ **UE2. S'identifier en tant qu'agent de la FPH**
Les notions d'échelon, grade, corps, catégorie...
- ▶ **UE3. Cartographie de l'hospitalisation en France**
Les chiffres-clés des établissements de la FPH en France, les différents secteurs (sanitaire, social, médico-social).
- ▶ **UE4. Financement de l'établissement hospitalier et du médico-social**
Les principales dépenses et les modes de financement.
- ▶ **UE5. Fonctionnement général de l'hôpital**
La réglementation et les évolutions législatives, la gouvernance (EHPAD et CH) et les instances.
- ▶ **UE6. Définir les étapes de sa carrière**
Exemple d'évolution de carrière, en tant qu'agent de la FPH.
- ▶ **UE7. Identifier ses droits**
Les droits et obligations prévus pour les agents de la FPH.
- ▶ **UE8. Le bulletin de salaire**
Décryptage du bulletin de salaire, des primes et des cotisations.

DURÉE ESTIMÉE : 3 h 30.

2. Parcours pour les animateurs

Animer en présentiel enrichi de médias

Module 100% e-learning

Public visé

Animateur(s) interne(s) aux établissements.

Objectif

Être en capacité d'animer en présentiel une session e-MULTI+ dans son établissement, à l'aide de modules animés qui rendent la session plus ludique et plus interactive.

Prérequis pour les animateurs

Avoir suivi le parcours « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel ».

DURÉE ESTIMÉE : 3 h 30 / 100 % en ligne.

Déroulement de la session e-Multi + animée en présentiel enrichi de média

Les agents suivent e-Multi + en présentiel, à l'aide de modules animés qui rendent la session plus ludique et plus interactive (durée : au choix de l'établissement).

DURÉE ESTIMÉE : 2 h 30.

3. Parcours pour les animateurs

Animer en multimodal

Module 100% e-learning

Public visé

Animateur(s) interne(s) aux établissements.

Objectif

Être en capacité d'animer une session e-multi + combinant formation en e-learning pour les agents et formation en présentiel sous la forme d'un jeu télévisé.

Prérequis pour les animateurs

Avoir suivi le parcours « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel ».

DURÉE ESTIMÉE : 3 h 30 / 100 % en ligne.

Déroulement de la session e-MULTI+ animée en multimodal

Les agents suivent un court module de prérequis (DURÉE ESTIMÉE : 45 min), puis bénéficient d'une séance en présentiel pour tester et consolider leurs acquis avec un animateur.

À l'image d'un jeu télévisé ludique, les stagiaires testent et échangent sur leurs acquis avec l'animateur, dans une logique de « classe inversée ».

Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience



ORGANISME

Déméter Santé



DURÉE

3 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/04/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2020-301

En distanciel : 2020-302



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 174 € TTC

En distanciel : 2 640 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel.

Public

Tout agent de la FPH.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Partage d'un socle commun de connaissances :
 - anxiété, stress, épuisement professionnel : définition et distinction ;
 - spécificités pour les professionnels de santé ;
 - la méditation de pleine conscience : définition, application et intérêt en prévention et accompagnement du stress et de l'épuisement professionnel ;
 - prendre conscience de ses pensées, ses émotions, ses sensations physiques : passer du mode « réaction » au mode « réponse consciente ».
- ▶ Vivre l'instant présent :
 - le mode « Faire » en pilotage automatique ; Le mode « Être » dans l'instant présent ;
 - les pratiques formelles de la méditation de PC : comprendre, expérimenter ;
 - les pratiques informelles de la méditation de PC ;
 - les outils.
- ▶ La méditation de pleine conscience dans le travail au quotidien :
 - commencer sa journée ;
 - travailler dans l'attention consciente ;
 - pratiquer avec tous ses sens ;
 - se ressourcer, prendre soin de soi ;
 - finir sa journée ;
 - préparer son sommeil ;
 - vivre pleinement ses journées de repos ;
 - gérer ses freins ;
 - asseoir sa pratique pour aller plus loin.

Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience



ORGANISME

Plénitudes



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/04/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2020-298

En distanciel : 2020-299



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 086 € TTC

En distanciel : 2 016 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel.

Public

Tout agent de la FPH.

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.
- ▶ L'état émotionnel et 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.
- ▶ L'apprivoisement de ses pensées.
- ▶ La gestion de ses émotions grâce à la pratique de la pleine conscience : savoir les reconnaître, les accepter et ne plus se laisser emporter par elles.
- ▶ L'intégration et la pratique de la pleine conscience dans son quotidien, en prenant en compte l'expérience de l'instant dans sa globalité et où que nous soyons.

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



ORGANISME

Altaforma



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 20/06/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2021-1



COÛT DE LA FORMATION

2 540 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

Médecins coordonnateurs, directeurs, cadres administratifs, IDEC, cadres de santé.

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.

Prérequis

Connaissance des grilles PATHOS et GIR.

Programme

- ▶ Évaluation de la dépendance moyenne des résidents d'un EHPAD calculée au moyen de la réalisation d'un GIR moyen pondéré (GMP).
- ▶ Évaluation de la charge en soins moyenne des résidents d'un EHPAD calculée au moyen de la réalisation d'un PATHOS Moyen Pondéré (PMP).
- ▶ Les enjeux budgétaires et l'impact du GMPs sur les dotations d'un CPOM.
- ▶ Enjeu du GIR moyen pondéré soins (GMPs) 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.
- ▶ Apprendre, à partir de la réalisation d'une évaluation gérontologique standardisée (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
- ▶ Projet d'Accompagnement Personnalisé.
- ▶ Analyse de la traçabilité des dossiers de soins dans la perspective de l'évaluation.
- ▶ Utilisation des outils mis à disposition des établissements par la CNSA pour analyser la cohérence des données GIR et PATHOS pour chaque dossier.
- ▶ Modalités de saisie GALAAD.
- ▶ Modalités de contestation et saisie de la commission régionale de coordination médicale (CRCM).

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



ORGANISME

IEF Santé



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 20/06/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2021-5



COÛT DE LA FORMATION

3 030 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

Médecins coordonnateurs, directeurs, infirmiers coordinateurs, équipes soignantes, psychologues, rééducateurs.

Objectifs

- ▶ Savoir faire le lien entre les objectifs de l'établissement, le projet de soins et la dotation de soins.
- ▶ Être en mesure de construire et mettre en place un rétroplanning interdisciplinaire.
- ▶ Être capable de mettre en place, le projet de soins personnalisé dit «de base» en respectant les bonnes pratiques de soin.
- ▶ Être capable de justifier chaque codage à l'aide de preuves écrites, tracées dans le dossier de chaque résident.
- ▶ Savoir mettre en oeuvre une stratégie de repérage et codage des événements survenant le jour de coupe.
- ▶ Être en mesure de présenter de façon personnalisée chaque dossier résident.
- ▶ Connaître les règles et modalités de validation de chaque dossier.

Programme

- ▶ Détermination des objectifs de l'établissement à travers ses besoins exprimés dans le projet de soin et traduits en termes de tarification (liens entre les outils de codage et la tarification).
- ▶ Élaboration collective du phasage sous forme de rétroplanning.
- ▶ Préparation d'une coupe de base : méthode, outils, organisation, mise en oeuvre et optimisation.
- ▶ Travail sur les preuves.
- ▶ Les 7 preuves génériques à tout codage.
- ▶ Preuves spécifiques selon l'état pathologique, le profil de soins et d'aide aux activités de la vie quotidienne (AVQ).
- ▶ Préparation de la semaine de coupe : identification des principales situations aiguës en lien avec une modification de l'autonomie ou un état pathologique survenant en EHPAD.
- ▶ Passation de la coupe GIR avec le médecin du département, et de la coupe PATHOS avec le médecin de l'ARS : règles de passation de la coupe et comment présenter un dossier.
- ▶ Signature des coupes ou appel à la commission régionale de conciliation en cas de désaccord.

Dispositif Qualité de vie au travail

N



ORGANISME

offre multi-attributaire



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2027



COÛT DE LA FORMATION

En fonction du prestataire retenu et de la prestation choisie



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

La qualité de vie au travail englobe les initiatives visant à améliorer les conditions de travail des agents tout en augmentant la performance globale des établissements de santé.

Les instances paritaires de l'ANFH se sont emparées du sujet de la QVT et de l'égalité professionnelle pour en faire un axe fort du projet stratégique afin de soutenir les établissements de la fonction publique hospitalière dans leurs politiques RH et de prévention.

Accessible à tous les établissements adhérents, l'offre QVT proposée par l'ANFH se déploie des 6 axes opérationnels de la boussole mise en place par la HAS et le réseau ANACT-ARACT :

- ▶ Le contenu du travail.
- ▶ La santé au travail.
- ▶ L'employabilité et le développement professionnel.
- ▶ La performance et le management.
- ▶ Les relations de travail et le climat social.
- ▶ L'égalité des chances.

1. Sensibilisation et appropriation :

- ▶ Un espace ressources est mis à disposition où il est possible de consulter l'offre QVT de l'Anfh <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail>
- ▶ Un module e-learning Qualité de vie au travail (QVT) :
 - Public : toute personne pilotant ou participant à une démarche QVT.
 - Durée : 1h30
 - Objectifs :
 - cerner le périmètre de la QVT à travers les 6 axes de la boussole QVT proposée de l'HAS ;
 - s'imprégner d'une méthode pour initier une démarche QVT, telle que celle de l'ANACT qui s'appuie sur 4 phases.

2. Exploration :

- ▶ Le baromètre social.

L'ANFH propose gratuitement aux établissements adhérents qui le souhaitent un baromètre social qui leur permet de réaliser un état des lieux du climat social de l'établissement au travers d'un ou plusieurs questionnaires axé(s) sur les différents facteurs constitutifs de la QVT : l'organisation et les conditions de travail, les relations au sein de l'équipe, les patients et l'encadrement, l'égalité professionnelle...

Dispositif Qualité de vie au travail





3. Accompagnement et formation :

Afin de s'adapter au mieux aux besoins de l'organisation, l'Anfh propose un diagnostic du besoin d'accompagnement QVT avec l'aide d'un cabinet d'experts.

Ce diagnostic s'accompagne de formations-actions flash pour déterminer les modalités d'actions. L'ANFH propose également des webinaires pour sensibiliser les professionnels et promouvoir la QVT dans la gestion quotidienne.

Une boîte à outils mobilisables à la carte

<p>Sensibilisation-appropriation</p> 	<p>Vous voulez obtenir des informations générales sur la QVT et connaître l'offre de l'Anfh.</p>	<p>>> Espace ressources</p>
	<p>Vous vous interrogez sur les différentes composantes de la QVT avant de porter un projet en interne. Une première approche ludique vous y aiderait.</p>	<p>>> Digital learning</p>
	<p>Vous souhaitez mesurer la perception de la QVT auprès des professionnels de votre établissement avant de mener une réflexion plus approfondie.</p>	<p>>> Baromètre social</p>
<p>Formation - action Accompagnement</p> 	<p>Vous voulez réaliser un diagnostic sur le contexte de votre établissement en matière de QVT, mesurer le chemin à parcourir pour intégrer cette dimension dans votre politique sociale, définir et mettre en œuvre un plan d'action QVT.</p>	<p>>> Diagnostic et formation-action</p> <ul style="list-style-type: none"> > Intervention d'un cabinet expert pour définir et mettre en œuvre votre politique QVT.
	<p>Lors de vos réflexions, des thématiques précises ont émergé et nécessitent un approfondissement pour définir les actions à mener.</p>	<p>>> Modules flash</p> <ul style="list-style-type: none"> > Mise en place du télétravail > Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants. > Définir et impulser une nouvelle vision managériale. > Améliorer la communication institutionnelle interne. > Elaboration du Document unique et du Papi Pact.
	<p>Vous voulez mener une campagne de formation / sensibilisation des cadres sur le management en lien avec la QVT.</p>	<p>>> Webinaire</p>

Pour plus d'informations, contactez votre conseiller formation référent.

Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants



ORGANISME

ENEIS by KPMG



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/04/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-295

En distanciel : 2021-296



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 020 € TTC
la journée

En distanciel : 1 000 € TTC
la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible

Public

Directions, Directeurs des Ressources Humaines, services des Ressources Humaines, encadrants.

Objectifs

Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en œuvre l'accueil des nouveaux arrivants et faciliter leur intégration dans leur environnement professionnel, dans un processus lié à la QVCT :

- ▶ Dès la phase de recrutement, définir des conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure, son fonctionnement et son environnement.
- ▶ Définir les conditions d'arrivée et les parcours des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services.
- ▶ Organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration.

Programme

- ▶ La valorisation de la structure lors de l'entretien de recrutement :
 - les notions de marque employeur et de fidélisation des agents ;
 - les leviers d'attractivité d'une structure ;
 - les leviers de rétention des agents ;
 - « marketer l'entretien de recrutement ».
- ▶ La préparation de l'arrivée d'un nouvel agent :
 - le rétroplanning de l'arrivée ;
 - les parties prenantes de la préparation de l'intégration.
- ▶ La structuration d'un parcours d'intégration :
 - l'élaboration d'un parcours d'intégration ;
 - la méthodologie d'élaboration d'un livret d'accueil.
- ▶ Le suivi de l'agent les premiers mois :
 - l'accueil de l'agent son premier jour ;
 - la formalisation d'un processus de suivi ;
 - les objectifs et les bénéfices d'un rapport d'étonnement.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication institutionnelle interne.
- ▶ Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens.

Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants



ORGANISME

Sofaxis



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-299

En distanciel : 2021-300



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 335 € TTC

la journée

En distanciel : 1 050 € TTC

la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication institutionnelle interne.
- ▶ Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens.

Public

Directions, Directeurs des Ressources Humaines, services des Ressources Humaines, encadrants.

Objectifs

- ▶ Définir, dès la phase de recrutement, les conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure : ses atouts, son fonctionnement organisationnel et son environnement de travail.
- ▶ Faire de l'intégration des nouveaux arrivants un des leviers de la QVCT.
- ▶ Définir les conditions d'arrivée des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services.
- ▶ Structurer un parcours d'intégration pour chaque arrivant, en fonction des spécificités relatives aux métiers, services et activités.
- ▶ Organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration.
- ▶ Partager la méthodologie et les outils pratiques mis en œuvre.
- ▶ Procéder à des ajustements et évaluer le dispositif dans le cadre d'un retour d'expérience.

Programme

- ▶ L'accueil et l'intégration de nouveaux collaborateurs (principes, objectifs et perspectives).
- ▶ L'intégration des concepts de «onboarding» et de «marque employeur».
- ▶ L'identification des étapes de l'accueil et de l'intégration d'un nouvel arrivant.
- ▶ La mise en synergie des différents acteurs du processus de recrutement et d'intégration.
- ▶ L'organisation des modalités pratiques de l'accueil et de l'intégration, cadencer le dispositif dans le temps.
- ▶ La définition des modalités d'évaluation du nouvel embauché et construire un outil de suivi de l'expérience.
- ▶ La construire d'une feuille de route adaptée.

Des intersessions peuvent être organisées.

Améliorer la communication institutionnelle interne



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2+2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 07/04/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-315

En distanciel : 2021-316



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 375 € TTC
la journée

En distanciel : 1 075€ TTC
la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens.
- ▶ Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact.
- ▶ Le Mobil Learning « parcours de sensibilisation au télétravail des agents de la FPH ».

Public

Directions, Directeurs des Ressources Humaines, services des Ressources Humaines, Service des Systèmes d'Information (SSI), service de santé au travail, encadrants, représentants du personnel et toute personne investie dans le pilotage du projet QVCT.

Objectifs

- ▶ Permettre à un « établissement » de connaître et mettre en œuvre une communication institutionnelle interne, levier de sens au travail.
- ▶ Analyser l'existant et en mesurer les atouts et les limites.
- ▶ Savoir valoriser les orientations/actions de l'établissement et les traduire en messages communicants et porteurs de sens.
- ▶ Définir un plan de communication tenant compte des moyens existants (humains et techniques), des vecteurs de communication existants ou à créer, des situations, des cibles, de l'interaction à générer.

Programme

- ▶ Les 3 modes de communication interne.
- ▶ Les représentations pour les participants – perceptions qu'ils ont des retours des équipes.
- ▶ L'intégration de la démarche en mode projet.
- ▶ L'analyse de l'existant et développements possibles.
- ▶ Comment rendre la communication opérationnelle ?
- ▶ Les cibles et l'adaptation des messages.
- ▶ Le rôle de chacun dans l'élaboration du plan de communication.
- ▶ La définition et la mise en œuvre du plan de communication et des stratégies qui y sont liées.
- ▶ Les actions mises en œuvre et pistes possibles de développement.
- ▶ Le suivi et l'évaluation du plan de communication.
- ▶ La formalisation du plan d'actions visant l'optimisation du transfert de compétence.

Améliorer la communication institutionnelle interne



ORGANISME

GERESO



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2+2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-319
En distanciel : 2021-320



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 890 € TTC
la journée
En distanciel : 1 620 € TTC
la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible

Public

Directions, Directeurs des Ressources Humaines, services des Ressources Humaines, Service des Systèmes d'Information (SSI), service de santé au travail, encadrants, représentants du personnel et toute personne investie dans le pilotage du projet QVCT.

Objectifs

- ▶ Savoir faire le bilan de la communication dans l'établissement.
- ▶ Dresser un état des lieux des ressources disponibles pour élaborer un projet de communication interne.
- ▶ Savoir élaborer, piloter et évaluer les actions de communication interne.

Programme

- ▶ Comment faire un audit de communication ? Pour quels enjeux et modalités ?
- ▶ Comment retracer l'historique de la communication au sein de l'établissement, usages, politiques ?
- ▶ Les outils permettant de faire l'inventaire de l'existant :
 - en termes de moyens et de ressources humaines : journaux internes, lettres, intranet, réseaux sociaux ;
 - en termes de : qui est moteur, pour quoi faire, avec quelles disponibilités ?
- ▶ L'élaboration d'un plan de communication, efficace et adapté :
 - le montage d'un groupe projet : le nommer et mobiliser les personnes ;
 - la définition des objectifs de communication interne : recrutement, fidélisation, motivation ;
 - l'élaboration du plan d'actions et du choix des outils ;
 - l'anticipation et l'évaluation des actions de communication ;
 - le travail en sous-traitance et le choix de son agence ou internaliser les compétences.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens.
- ▶ Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact.
- ▶ Le Mobil Learning « parcours de sensibilisation au télétravail des agents de la FPH ».

Améliorer la communication institutionnelle interne



ORGANISME

Synergies DCF



DURÉE

2 jours non consécutifs en présentiel (1+1) et ½ journée en visioconférence entre ces 2 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-323

En distanciel : 2021-324



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 309 € TTC la journée

En distanciel : 1 050 € TTC la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Personnels de Direction, responsables QVCT et tous référents en communication interne en exercice (cadres de pôles, cadres supérieurs, cadres...).

Objectifs

- ▶ Énoncer les principes à respecter lors d'actions de communication institutionnelles pour tenir compte des spécificités du public auquel on s'adresse.
- ▶ Allier les principes d'une communication interne à ceux d'un management bienveillant et efficient.
- ▶ Fonctionner en cellule de crise.
- ▶ Analyser des actions de communication interne en cours, en s'appuyant sur des repères méthodologiques.
- ▶ Élaborer la version finale d'un plan de communication interne applicable immédiatement.

Programme

- ▶ Les communications interne et externe.
- ▶ La stratégie de communication interne.
- ▶ Les objectifs de communication.
- ▶ Les circuits de l'information.
- ▶ Les moyens existants (humains et techniques).
- ▶ Les outils pertinents à la communication interne.
- ▶ La communication interpersonnelle.
- ▶ La mise en œuvre d'un plan de communication.
- ▶ Les freins et les leviers dans l'activité du référent communication débutant.
- ▶ La maîtrise par rapport au contrôle dans la communication.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens.
- ▶ Élaboration du Document Unique et du PAPRIACT.
- ▶ Le Mobil Learning « parcours de sensibilisation au télétravail des agents de la FPH ».

Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens



ORGANISME

ENEIS by KPMG



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-307

En distanciel : 2021-308



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 020 € TTC la journée

En distanciel : 1 000 € TTC la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Direction, encadrants, Directeurs des Ressources Humaines, services des Ressources Humaines.

Objectifs

- ▶ Permettre à un établissement de définir et d'impulser une vision managériale porteuse de sens au travail.
- ▶ Définir collectivement les valeurs managériales à promouvoir et à développer.
- ▶ Définir les conditions de diffusion, d'adhésion et impulser la mise en œuvre.
- ▶ Définir les conditions d'évaluation.

Programme

- ▶ Les enjeux d'une vision managériale partagée :
 - l'état des lieux et diagnostic de départ.
- ▶ Comment donner le sens, partager une vision, mobiliser ?
 - les enjeux du management dans une situation de changement ;
 - les postures et bonnes pratiques.
- ▶ Comment impulser et déployer ?
 - la création d'une nouvelle culture partagée ;
 - l'engagement des équipes dans une aventure commune ;
 - quel plan d'action pour l'équipe de direction ?
- ▶ Comment s'approprier les leviers et les outils de la vision managériale partagée :
 - la note de sens ou comment exprimer et partager une ambition managériale ?
 - la charte du management ;
 - la professionnalisation managériale : vers une culture managériale partagée.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants.
- ▶ Améliorer la communication institutionnelle interne.
- ▶ Le dispositif égalité professionnelle.
- ▶ Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact.
- ▶ Le dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel.

Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens



ORGANISMES

Evocare / Arthur Hunt Consulting



DURÉE

2 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-303

En distanciel : 2021-304



COÛT DE LA FORMATION

1 200 € TTC la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible

Public

Chefs d'établissement, encadrement supérieur et de proximité.

Objectifs

- ▶ Permettre au management d'avoir les connaissances nécessaires pour définir, promouvoir et développer une vision managériale porteuse de sens au travail.
- ▶ Définir collectivement les valeurs managériales de l'établissement.
- ▶ Définir collectivement la vision managériale future de l'établissement.
- ▶ Outiller la direction dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique d'encadrement.
- ▶ Outiller l'encadrement dans la mise en application des principes managériaux promus dans le cadre de la démarche d'ensemble.

Programme

- ▶ La préparation à l'accompagnement.
- ▶ La formation du management aux pratiques porteuses de sens au travail.
- ▶ La définition et l'évaluation des valeurs managériales actuelles de l'établissement :
 - la revue des différentes valeurs managériales avec mise en situation ;
 - la définition des valeurs de l'établissement ;
 - l'élaboration des documents de communication à destination des agents et de la feuille de route pour la diffusion des valeurs managériales.
- ▶ La définition, promotion, diffusion, adhésion et évaluation des valeurs managériales futures :
 - réunion de travail ;
 - traitement de cas réels de pratiques managériales.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants.
- ▶ Améliorer la communication institutionnelle interne.
- ▶ Le dispositif égalité professionnelle.
- ▶ Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact.
- ▶ Le dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel.

Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens

ORGANISME

Sofaxis

DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026

SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-311

En distanciel : 2021-312

COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 335 € TTC la journée

En distanciel : 1 050 € TTC la journée

MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Directions, cadres de service et toute personne exerçant des missions de management.

Objectifs

- ▶ Rappeler les fondamentaux théoriques du management et ses particularités dans le secteur hospitalier ou médico-social.
- ▶ Intégrer la polysémie du « sens » au travail comme valeur fondatrice.
- ▶ Faire du management un levier de la qualité de vie au travail.
- ▶ Appréhender la fonction régulatrice du management.
- ▶ Valoriser la notion de « management du travail ».
- ▶ Définir une vision managériale à l'échelle de l'établissement (méthodes, outils, pratiques, postures).
- ▶ Construire une feuille de route à l'échelle de son équipe.

Programme

- ▶ La définition des fondamentaux en matière de pratique managériale.
- ▶ La prise en compte de l'évolution des attentes en matière de management.
- ▶ Comment apprendre à définir collectivement les valeurs managériales permettant de fédérer un collectif de travail ?
- ▶ L'intégration de la qualité de vie au travail au quotidien dans sa pratique managériale.
- ▶ L'impulsion de la mise en œuvre des nouvelles valeurs managériales au sein de son équipe.
- ▶ Comment appréhender les différents types d'évaluation et être en mesure d'en définir les conditions appropriées ?

Des intersessions peuvent être organisées.

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants.
- ▶ Améliorer la communication institutionnelle interne.
- ▶ Le dispositif égalité professionnelle.
- ▶ Élaboration du Document Unique et du PAPRIACT.
- ▶ Le dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel.

Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact



ORGANISME

JLO



DURÉE

1 à 4 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-331

En distanciel : 2021-332



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 421 € TTC
la journée

En distanciel : 1 200 € TTC
la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible

Public

- ▶ RH.
- ▶ Chargé de prévention.
- ▶ Représentants du personnel en charge de la prévention.

Objectifs

- ▶ Former de manière opérationnelle sur vos outils un collectif constitué de membres clefs de l'établissement et le rendre autonome.
- ▶ Connaître les enjeux et obligations en matière de prévention des risques professionnels.
- ▶ Questionner les outils et méthodologies collectivement pour agir dessus efficacement et les rendre les plus simples et efficaces possible.
- ▶ Acquérir les notions essentielles pour évaluer les risques professionnels (dont RPS), mettre en œuvre le Document Unique (DUERP) et le programme de prévention associé (PAPRI Pact).
- ▶ Mettre en place un programme de prévention efficace (PAPRI Pact).

Programme

- ▶ Les notions DUERP-PAPRI Pact : les enjeux de prévention, risques professionnels, obligation en santé et acteurs de prévention, articulation DUERP et PAPRI Pact.
- ▶ La structuration et la mise en œuvre en mode projet :
 - l'analyse du DUERP et PAPRI Pact existant pour les rendre fonctionnels ;
 - comment travailler par Unités de Travail et identifier une situation à investiguer sur le terrain ?
 - la mobilisation des techniques de recueil, analyser les retours terrain, les comparer et les intégrer aux données du DUERP.
- ▶ La finalisation du DUERP et la création du PAPRI Pact :
 - la consolidation de la méthodologie et l'accompagnement à la rédaction du DUERP ;
 - accompagner la définition du programme de prévention ;
 - la définition des étapes du renouvellement annuel.

Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact



ORGANISME

Compétences Prévention



DURÉE

2 à 4 jours non consécutifs
(2+2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-327

En distanciel : 2021-328



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 475 € TTC
la journée

En distanciel : 1 095 € TTC
la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible

Public

- ▶ Directions.
- ▶ DRH.
- ▶ Services RH.
- ▶ Encadrants.
- ▶ Représentants du personnel et toute personne investie dans le pilotage du projet QVT.

Objectifs

- ▶ Comprendre le cadre institutionnel et les étapes fondamentales de la démarche de prévention des risques professionnels pour participer à son évaluation et son suivi.
- ▶ Mettre en œuvre le Document Unique et le PAPRI Pact de votre établissement.

Programme

- ▶ Le cadre législatif et réglementaire :
 - les enjeux de la prévention des risques ;
 - les rôles et missions des différents acteurs.
- ▶ L'évaluation des risques professionnels et transcription dans le DUERP :
 - les étapes de la démarche de prévention des risques ;
 - le cadre méthodologique de l'évaluation et outils de repérage ;
 - la gestion des documents réglementaires ;
 - l'adaptation à la réalité de son établissement.
- ▶ La feuille de route de la démarche avec le PAPRI Pact :
 - le contexte et lien avec le DUERP ;
 - les mesures de prévention ;
 - le rôle du CSE.
- ▶ La mise à jour du DUERP avec les risques COVID et RPS :
 - la réglementation ;
 - la formalisation dans le DUERP ;
 - la définition et l'inscription des mesures de prévention dans le PAPRI Pact.

Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact



ORGANISME

SOFAXIS



DURÉE

1 à 4 jours



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au
06/04/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-335

En distanciel : 2021-336



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 435 € TTC
la journée

En distanciel : 1 150 € TTC
la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible

Public

- ▶ RH
- ▶ Chargé de prévention
- ▶ Représentants du personnel en charge de la prévention

Objectifs

- ▶ Connaître le cadre législatif et réglementaire applicable, ainsi que les enjeux relatifs à la démarche d'évaluation des risques professionnels.
- ▶ Comprendre les principes de mise en place d'une démarche d'évaluation des risques professionnels.
- ▶ Définir l'organisation nécessaire pour déployer la démarche au sein de l'établissement (méthodologie, catégories de risques, notion d'unité de travail, acteurs-ressources, moyens selon les 3 niveaux de prévention).
- ▶ Savoir identifier et évaluer préventivement les risques d'une situation de travail.
- ▶ Savoir analyser des situations post-accidents avec des outils dédiés pour améliorer les dispositifs de prévention.
- ▶ Construire son programme de prévention des risques professionnels : PAPRI Pact.

Programme

- ▶ Les enjeux de la prévention.
- ▶ Le cadre réglementaire applicable.
- ▶ La définition de la méthodologie pour mettre en œuvre une démarche durable d'évaluation des risques.
- ▶ L'identification des unités de travail, les dangers, formaliser les risques et les évaluer.
- ▶ La finalisation et la validation des éléments de cadrage pour déployer son évaluation des risques (modalités d'évaluation, actions de prévention).
- ▶ L'exploitation des résultats du Document Unique.
- ▶ La définition et la mise en place son PAPRI Pact.
- ▶ La communication et la planification de la démarche d'évaluation des risques professionnels.
- ▶ La mobilisation d'un suivi tutoré.
- ▶ Les retours d'expérience (freins et ressources au cours de la mise en œuvre de l'évaluation des risques professionnels...).

Mise en place du télétravail



ORGANISME

ENEIS by KPMG



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-283
En distanciel : 2021-284



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 020 € TTC la journée
En distanciel : 1 000 € TTC la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Parcours de sensibilisation au télétravail pour les agents de la FPH (mobile Learning).

Public

- ▶ Direction, DRH, service RH de l'établissement.
- ▶ Représentants du personnel.
- ▶ Membres d'un groupe de travail paritaire.

Objectifs

Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en œuvre ou d'élargir la pratique du télétravail :

- ▶ Connaître le cadre juridique du télétravail.
- ▶ Comprendre le télétravail et les évolutions organisationnelles qu'il génère.
- ▶ Construire des outils pertinents pour la mise en œuvre du télétravail.
- ▶ Préparer la conduite du changement dans sa structure.
- ▶ Construire la feuille de route propre à son établissement.

Programme

- ▶ Le contexte réglementaire.
- ▶ La réalisation d'un diagnostic de l'existant.
- ▶ La définition des principes de mise en place ou d'élargissement du télétravail.
- ▶ La mise en place d'un suivi du déploiement avec la réalisation d'un point d'étape et l'ajustements de la feuille de route au regard des retours et des enseignements des 4 premiers mois de déploiement.

Mise en place du télétravail



ORGANISME

GERESO



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-287

En distanciel : 2021-288



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 890 € TTC
la journée

En distanciel : 1 620 € TTC
la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

DRH et directeurs des établissements de la FPH.

Objectifs

- ▶ Comprendre le télétravail.
- ▶ Introduction et contexte économique, technologique et sociologique.
- ▶ Connaître le cadre juridique national.
- ▶ Savoir définir une procédure de mise en œuvre du télétravail dans l'établissement.
- ▶ Organiser le travail en équipe à distance.

Programme

- ▶ La définition du télétravail.
- ▶ Les avantages et inconvénients pour la structure et l'agent.
- ▶ La définition et le cadre juridique du télétravail : négociation paritaire et accord d'établissement.
- ▶ La mise en place d'une charte du télétravail.
- ▶ La communication et la formation : des étapes à ne pas négliger.
- ▶ La typologie des tâches.
- ▶ La réorganisation d'un service impacté par le télétravail.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Parcours de sensibilisation au télétravail pour les agents de la FPH (mobile Learning).

Mise en place du télétravail



ORGANISME

SOFAXIS



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 06/04/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-291

En distanciel : 2021-292



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 335 € TTC
la journée

En distanciel : 1 050 € TTC
la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Parcours de sensibilisation au télétravail pour les agents de la FPH (mobile Learning).

Public

Responsable RH, cadre de service, chef de projet « télétravail » et toute personne chargée de la mise en œuvre du télétravail.

Objectifs

- ▶ Mettre en place, renforcer ou élargir le télétravail au sein de votre établissement.
- ▶ Connaître le cadre juridique du télétravail applicable à votre secteur d'activité.
- ▶ Appréhender les enjeux et les impacts organisationnels du télétravail (management à distance, régulation de la charge, cohésion d'équipe, espaces de travail, usage des outils numériques...).
- ▶ Préparer le déploiement du télétravail (pilotage, méthode, outils...).
- ▶ Intégrer la question du travail au cœur de la démarche (individu, métier, service).
- ▶ Élaborer une feuille de route sur-mesure.
- ▶ Lever les freins pour consolider et pérenniser la démarche.
- ▶ Procéder à des ajustements et évaluer le dispositif dans le cadre d'un retour d'expérience.

Programme

- ▶ La définition du cadre juridique du télétravail.
- ▶ L'identification des leviers et facteurs de mise en œuvre du télétravail.
- ▶ Comment comprendre les déterminants de la qualité de vie au travail en télétravail.
- ▶ L'évaluation des impacts du déploiement du télétravail à l'échelle des individus, des métiers et des services.
- ▶ Le pilotage du déploiement du télétravail (cadre méthodologique et outils pratiques de mise en œuvre).
- ▶ Le suivi et l'ajustement du télétravail au cours du temps : retour d'expérience, ressources, difficultés - Partager les freins et les réussites.

Des intersessions peuvent être organisées.

Recourir à la médiation



ORGANISME

OBCD Groupe



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 29/06/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2021-205



COÛT DE LA FORMATION

6 568 € TTC



MODALITÉS

Présentiel
Co-animée par deux
médiateurs professionnels



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel.

Public

Direction, encadrement, représentants des organisations syndicales, médecine du travail, référents harcèlements sexuels et agissements sexistes, discriminations au travail, responsables RH, préventeurs.

Objectifs

- ▶ Clarifier les enjeux, le rôle et la posture du médiateur.
- ▶ Prévenir le recours à la médiation (comment éviter le recours à la médiation, ou comment créer les conditions d'un recours pertinent à la médiation ?).
- ▶ Coordonner l'action du médiateur avec les autres dispositifs de résolution de conflits (instances).

Programme

- ▶ Les concepts fondamentaux de réflexion sur la relation et le conflit.
- ▶ Les différents modes de résolution des conflits : arbitrage / conciliation / médiation.
- ▶ La posture du médiateur.
- ▶ La posture, le rôle et les outils des cadres dans la prévention et la résolution des conflits.

Retour d'expérience 4 à 6 mois après les deux 1^{ères} journées de formation : expériences ou situations rencontrées et outils mobilisés, difficultés rencontrées...

Le français pour les médecins peu francophones : Améliorer son français écrit et oral

N



ORGANISME

Linguaphone



DURÉE

Parcours 96h
- 64h de classes virtuelles
2 fois 1h par semaine
- 32h de parcours digital
lié – 1h minimum par
semaine
- Entretiens individualisés
(maximum 16h/
apprenant) séances
de 30 minutes par
visioconférence
- Ateliers Social Learning
en groupe (maximum
16h/groupe) – séances
de 30 minutes en classes
virtuelles



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 24/10/2027



COÛT DE LA FORMATION

- Parcours individuel :
190 € TTC
- Atelier social learning :
23 € TTC
- Entretien individuel :
20 € TTC
- Coût groupe : 3 472 € TTC



MODALITÉ

Blended-learning en classe
inversée

Parcours certifiants : A2 à B1 et B1 à B2 (Cadre européen commun de référence pour les langues)

Public

Tout médecin non francophone, relevant d'un établissement adhérent à l'ANFH au titre du DPCM.

Objectifs

- ▶ Dialoguer en français dans votre quotidien en établissement.
- ▶ Vous intégrer dans votre milieu professionnel.
- ▶ Lire et comprendre un article médical en français.
- ▶ Poser un diagnostic, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions en français.
- ▶ Assurer des transmissions écrites en français.
- ▶ Intervenir dans une réunion professionnelle en français.
- ▶ Certifier votre niveau de français.

Programme

- ▶ L'acquisition et l'emploi d'un vocabulaire médical en français.
- ▶ L'accueil, l'orientation et les renseignements aux patients.
- ▶ Comment dialoguer en français avec les différentes familles d'interlocuteurs ?
- ▶ La présenter des différents services et du monde hospitalier.
- ▶ La communication des informations médicales à un patient ou un proche.
- ▶ La communication avec les membres de l'équipe.
- ▶ La transmission des données médicales.
- ▶ Comment lire et comprendre un article médical en français ?
- ▶ Le développement des techniques de lecture et de compréhension.
- ▶ Comment améliorer les stratégies de lecture et de compréhension ?

Le programme sera adapté en fonction du niveau de certification visé.

Pour toute inscription, contactez votre conseiller formation.

Dispositif Cyberdéfense

N



ORGANISMES

offre multi-attributaire



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au
19/10/2026



COÛT DE LA FORMATION

En fonction du prestataire
retenu et de la prestation
choisie.



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Contexte

Dans un contexte d'attaques récurrentes des établissements utilisant des données sensibles, les plans de sécurisation des établissements doivent désormais intégrer le risque de cybermalveillance.

Le dispositif Cyberdéfense a vocation à participer à une démarche de prévention et de simulation du risque de cyberattaque et s'articule autour de deux volets distincts : sensibilisation et formation par simulation.

1. VOLET SENSIBILISATION :

Public Tout public

Objectifs

- ▶ Sensibiliser les agents aux risques de piratage informatique
- ▶ Acquérir les bons réflexes face à une cybermenace
- ▶ Connaître les principaux types d'attaques possibles
- ▶ Comprendre son rôle dans la chaîne de sécurité du système d'information
 - **Webinaire** : « **Se sensibiliser à la cybersécurité** » : 2 h

ou

- **Formation présentielle** « **Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes** » : 1 jour

ou

- **Module e-learning inter-fonction publique**, développé par Cybermalveillance.gouv.fr et disponible sur e-formations Anfh
- « **SensCyber : e-sensibilisation à la cybersécurité** » : 1h40

Les trois modalités peuvent être utilisées dans un même établissement.

2. VOLET FORMATION :

Formation action / mise en situation cyberattaque bureau des entrées

Public Tout personnel des bureaux des entrées et admissions

Objectifs

- ▶ Lister les outils SI utilisés dans son service ;
- ▶ Reconnaître une situation de cyberattaque ;
- ▶ Concevoir l'activité du service sans ces outils ;
- ▶ Etablir quels documents papier, supports, outils, peuvent pallier l'absence de système SI opérationnel
- ▶ Définir une procédure d'activité en mode dégradé spécifique à son service/pôle.

Formation action / mise en situation cyberattaque génie biomédical

Public Ingénieurs et techniciens des services biomédicaux

Objectifs

- ▶ Comprendre les interactions entre le service biomédical et le service sécurité informatique ;
- ▶ Connaître le risque de piratage des appareils médicaux ;
- ▶ Communiquer efficacement avec le SSI ;
- ▶ Savoir être vigilant lors de la maintenance des appareils médicaux (en présentiel ou à distance) ;
- ▶ Définir un protocole de mise au rebus des disques durs contenant des données de santé ;
- ▶ Etablir des protocoles d'action en cas de cyberattaque

Formation action / mise en situation cyberattaque services techniques

Public Tout personnel des services techniques

Objectifs

- ▶ Comprendre les interactions entre les différents appareils connectés et le service sécurité informatique
- ▶ Connaître le risque de piratage des appareils ;
- ▶ Être confronté à des scénarii d'attaque mettant en cause ces appareils connectés ;
- ▶ Apprendre à réagir efficacement en cas de cyberattaque.

Formation action / mise en situation cyberattaque Direction

Public Tout personnel des services de Direction

Objectifs

- ▶ Communiquer efficacement avec le SSI ;
- ▶ Repérer les acteurs
- ▶ Mettre en place une chaîne décisionnelle efficace ;
- ▶ Connaître les prérogatives de chaque secteur d'activité ;
- ▶ Déployer un plan d'action prédéfini.
- ▶ Mettre en place un plan de de communication adapté en interne et en externe

Formation comment piloter un plan de continuité des activités

Public Directions et toute personne en charge d'un PCA (qualité, SI...)

Objectifs

- ▶ Acquérir la méthodologie d'élaboration du Plan de Continuité des Activités spécifiques à son domaine ;
- ▶ Assurer le lien entre les services de soins et le service informatique
- ▶ Définir le contexte et les objectifs de l'organisation ;
- ▶ Identifier et formaliser les besoins de continuité ;
- ▶ Identifier et gérer les risques prioritaires ;
- ▶ Choisir les scénarii à prendre en compte ;
- ▶ Formaliser les moyens et procédures (outils, reporting...) ;
- ▶ Définir la stratégie de continuité ;
- ▶ Spécifier les procédures de gestion de crise et de communication ;
- ▶ Assurer et anticiper la reprise

Formation simuler une attaque/défense cyber pour les agents des services informatiques

Public Administrateur du réseau SI et tout personnel du service SI

Objectifs

- ▶ Entraîner les administrateurs et techniciens des SI à faire face à différents scénarii de cyberattaque, en fonction d'environnements types.
- ▶ Mettre en place les premières actions pour limiter les dégâts ; Informer / dialoguer efficacement avec la Direction
- ▶ Solliciter les bons acteurs extérieurs ;
- ▶ Faciliter le fonctionnement de l'établissement en mode dégradé ;
- ▶ Spécifier les procédures de gestion de crise et de communication ;
- ▶ Assurer et anticiper la reprise.

Pour plus d'informations, contactez votre conseiller formation référent.

Dispositif Situations sanitaires exceptionnelles (SSE)

N



ORGANISMES

Crisalyde



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 19/04/2028



COÛT DE LA FORMATION

En fonction des prestations choisies



MODALITÉ

Format mixte

Contexte

L'augmentation des risques naturels majeurs, des risques épidémiques et des risques sociaux nécessite la mise en œuvre de Plan blanc ou bleu, préparés et élaborés en concertation et impliquant tous les agents.

Le dispositif SSE s'articule autour de deux volets : Sensibilisation et formation.

1. VOLET SENSIBILISATION :

Webinaire Sensibilisation des équipes de Direction (membres des cellules de crise) aux SSE (1h)

Objectifs

- ▶ Connaître le contexte législatif et réglementaire.
- ▶ Identifier les rôles et responsabilités en matière de SSE.
- ▶ Identifier un référent SSE.
- ▶ Élaborer un plan d'action de préparation aux SSE.

Webinaire Sensibilisation des agents aux SSE (2h)

Objectifs

- ▶ Connaître le contexte législatif et réglementaire.
- ▶ Identifier les rôles et responsabilités en matière de préparation aux SSE et durant les SSE.
- ▶ Intégrer la réponse individuelle en SSE.

Sensibilisation des agents (3h)

- ▶ Définir les SSE.
- ▶ Identifier les rôles et responsabilités en matière de préparation aux SSE et durant les SSE.
- ▶ Identifier les outils utiles en temps de crise.
- ▶ Intégrer la réponse individuelle en SSE.

Serious Game : Se préparer à la gestion de crise (1h)

Public Tout public

Objectifs

- ▶ Favoriser l'entraînement à la gestion de diverses situations de crise et aider à l'ancrage de réflexes et de bonnes pratiques.
- ▶ Améliorer les nécessaires mises à jour des Plans blancs et leurs diffusions.
- ▶ Développer une culture partagée de la gestion de crise interservices, intergénérationnels, transversales à tous les corps et les établissements.
- ▶ Aider à la définition et à l'adaptation récurrentes des plans d'actions.

Espace thématique : Gestion de crise

<https://www.anfh.fr/thematiques/gestion-de-crise>

2. VOLET FORMATION :

SSE : décider, manager pour la cellule de crise

Public Cellule de crise

Objectifs

- ▶ Connaître les différents types de crise.
- ▶ Identifier les sources d'information.
- ▶ Rédiger les fiches réflexes et les communiquer.
- ▶ Actualiser les fiches en fonction de l'évolution de l'organisation de son établissement.

SSE : communiquer en interne, à l'externe

Public Cellule de communication

Objectifs

- ▶ Connaître le contexte législatif et réglementaire.
- ▶ Se confronter à la réalité de la conduite de crise.
- ▶ Identifier les besoins du management de crise.
- ▶ Comprendre les mécanismes de la décision en situation de crise et du management de crise.

Durée 7h

SSE : piloter les ressources humaines

Public DRH et cadres

Objectifs

- ▶ Mesurer les enjeux liés au pilotage des ressources humaines.
- ▶ Elaborer une boîte à outils simple.
- ▶ Prendre en compte le facteur humain.
- ▶ Appréhender le cas de la cyberattaque.
- ▶ Capitaliser à l'issue d'une crise.

Durée 12 h

SSE : mettre en place un plan de continuité d'activités

Public Directions, cadres supérieurs et chefs de service

Objectifs

- ▶ Définir les objectifs du PCRA.
- ▶ Cadrer un projet de continuité d'activité.
- ▶ Conduire un entretien de bilan d'impact sur l'activité.
- ▶ Identifier les solutions de continuité et de reprise d'activité.
- ▶ Lier la solution de continuité à la procédure opérationnelle.
- ▶ Maintenir en condition opérationnelle.

Durée 14 h

SSE : mutualiser, coopérer

Public Référents SSE des établissements à l'échelle du GHT

Objectifs

- ▶ Partager l'actualité des SSE.
- ▶ Savoir s'adapter aux problématiques logistiques.
- ▶ Améliorer les pratiques.
- ▶ Utiliser les ressources à disposition.

Durée 12 h

SSE : Rédiger ses fiches réflexes

Public Cadres

Objectifs

- ▶ Connaître les différents types de crise.
- ▶ Identifier les sources d'information.
- ▶ Rédiger les fiches réflexes, les communiquer et les actualiser.

Durée 3 jours

Pour plus d'informations, contactez votre conseiller formation référent.

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique hospitalière

N



ORGANISME

Groupe EGAE



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 26/12/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-482

En distanciel : 2023-483



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 170 € TTC

En distanciel : 1 150 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Module 2 : construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement.

Module 1 : Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes

Public

Tout public de la FPH dont les médecins, les encadrants, les responsables RH.

Objectifs

- ▶ Caractériser les violences sexistes et sexuelles au travail.
- ▶ Identifier les enjeux spécifiques liés à la fonction publique hospitalière sur le sujet.
- ▶ Connaître les voies et sanctions encourues, les responsabilités de chacun.e.
- ▶ Connaître les mécanismes des violences.
- ▶ Identifier les différents niveaux de conséquences.
- ▶ Prévenir et participer à la prévention.
- ▶ Répondre aux objections et stéréotypes sur le sujet.
- ▶ Détecter et repérer des situations.
- ▶ Réagir lorsqu'on est témoin d'une situation de violences.
- ▶ Accueillir la parole, accompagner, signaler et orienter.
- ▶ Prendre soin de soi.

Programme

- ▶ Comment caractériser les violences ? Définitions légales et les chiffres clés pour chaque fait : agissement sexiste, cyberharcèlement, harcèlement sexuel, agression sexuelle et viol.
- ▶ Les spécificités et facteurs de risque.
- ▶ Les mécanismes des violences et leurs conséquences pour la victime, l'équipe et la structure.
- ▶ Les voies et sanctions encourues : les différentes procédures possibles en cas de violence (disciplinaire, pénale et civile).
- ▶ Le rappel des obligations de l'employeur sur le sujet.
- ▶ La détection, le repérage des situations : signaux d'alerte et outils.
- ▶ Comment identifier le type d'agissement et la réaction appropriée en fonction du niveau de gravité ?

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique hospitalière

N



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 26/12/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-487

En distanciel : 2023-488



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel :

1 137,50 € TTC

En distanciel : 1 030 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Module 2 : construire et déployer un processus de prévention et disciplinaire au sein de son établissement.

Module 1 : Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes

Public

Tout public de la FPH dont les médecins, les encadrants, les responsables RH.

Objectifs

- ▶ Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles (VSS) et orienter les victimes.
- ▶ Caractériser les VSS dans le secteur sanitaire et médico-social et leurs différents modes d'expression dont le cyberharcèlement, repérer les facteurs de risque spécifiques à la FPH.
- ▶ Dépasser les préjugés et les stéréotypes, identifier les mécanismes des violences et le phénomène de l'emprise, du psycho traumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
- ▶ Contribuer à l'identification des victimes de VSS par des méthodes et des outils adaptés.
- ▶ Savoir accueillir une révélation et poser un cadre d'entretien/ Développer une posture d'accueil de la parole.
- ▶ Connaître les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels. Identifier les sanctions encourues.
- ▶ Discerner les ressources et les procédures internes à son établissement, les structures d'appui sur son territoire.
- ▶ Mobiliser des outils et des ressources pour orienter les victimes.

Programme

- ▶ La compréhension et le repérage des situations de violences sexistes et sexuelles.
- ▶ Les représentations, définitions.
- ▶ L'ampleur du phénomène.
- ▶ Le cadre réglementaire.
- ▶ Les violences sexistes et sexuelles et leurs modes d'expression.
- ▶ Les situations possibles dans le secteur sanitaire, social et médico-social.
- ▶ Le repérage du lien entre stéréotypes, préjugés, discrimination.
- ▶ Les mécanismes de l'emprise, ses effets, les difficultés à briser l'emprise de l'agresseur.
- ▶ Focus sur la notion de consentement dans les pratiques sexuelles.
- ▶ Les conséquences physiques, somatiques et psychologiques de la violence.
- ▶ L'identification des victimes et signaux d'alerte.
- ▶ Le cadre de l'entretien dans le cas d'une révélation.
- ▶ La posture relationnelle adaptée et les techniques d'écoute active.
- ▶ Comment collecter les faits, chercher les ressentis, rassurer les victimes ?
- ▶ Les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels.
- ▶ L'identification des sanctions encourues (disciplinaires, pénales et civiles).
- ▶ Les mesures de protection fonctionnelle.
- ▶ Les acteurs internes et externes, structures d'appuis – cartographie sur le territoire.

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique hospitalière

N



ORGANISME

Groupe EGAE



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 26/12/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-484

En distanciel : 2023-485



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 170 € TTC

En distanciel : 1 150 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Module 2 : Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement

Public

Responsables RH, Cadres intermédiaires, Membres des CSE.

Objectifs

- ▶ Maîtriser le cadre réglementaire
- ▶ Impulser un plan de prévention au sein de son établissement, mobiliser les acteurs et ressources internes (agir en prévention).
- ▶ Développer des partenariats locaux (agir en prévention).
- ▶ Savoir identifier la nature des faits, identifier des indicateurs pour évaluer l'urgence et la gravité (agir en situation).
- ▶ Rédiger un protocole de traitement des violences (agir en situation).
- ▶ Conduire des entretiens d'enquête.
- ▶ Rédiger un rapport d'enquête.
- ▶ Savoir lancer une procédure disciplinaire.
- ▶ Prendre soin de soi.

Programme

- ▶ Le rappel des éléments du module 1 sous forme d'exercice en petits groupes.
- ▶ Le cadre réglementaire : nature des faits, procédures, sanctions encourues, etc.
- ▶ Le plan de prévention.
- ▶ L'identification de la nature des faits, et les indicateurs pour évaluer l'urgence et la gravité.
- ▶ L'enquête interne : principes, étapes, outils et méthodes.
- ▶ L'entretien d'enquête : contexte, posture, questions.
- ▶ Le rapport d'enquête.
- ▶ Les suites d'une enquête : procédure disciplinaire, reconstruction du collectif...
- ▶ La rédaction d'un protocole de traitement d'une situation de violence (du signalement à la procédure disciplinaire).
- ▶ Les partenariats locaux.
- ▶ Comment prendre soin de soi ?

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique hospitalière

N



ORGANISME

Formavenir performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 26/12/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-489

En distanciel : 2023-490



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel :

1 137,50 € TTC

En distanciel : 1 030 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Module 2 : Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement

Public

Responsables RH, Cadres intermédiaires, Membres des CSE.

Objectifs

- ▶ Construire et déployer un process de prévention et disciplinaire au sein de son établissement.
- ▶ Maîtriser le cadre réglementaire, la qualification juridique des faits, la mobilisation de l'article 40.
- ▶ Identifier les situations, les types de VSS et les modes d'expression pouvant s'exercer au sein de son établissement.
- ▶ Constituer des indicateurs permettant de juger de l'urgence et de l'importance de situations.
- ▶ Appréhender des modes de preuve.
- ▶ Rédiger un protocole et des procédures disciplinaires.
- ▶ Impulser un plan de prévention au sein de son établissement.
- ▶ Comprendre les articulations entre les obligations de prévention et le principe de présomption d'innocence.
- ▶ Apprécier la conduite à tenir auprès de la victime et de l'agent incriminé, aux différentes phases de la procédure.
- ▶ Mobiliser les acteurs et les ressources internes.
- ▶ Développer des partenariats avec les acteurs locaux.

Programme

- ▶ L'état des lieux des process de prévention et disciplinaires au sein des établissements représentés.
- ▶ Le principe de recours judiciaire.
- ▶ Les types et modes d'expression des violences sexistes et sexuelles.
- ▶ L'identification des situations.
- ▶ La mise en place de procédures d'alerte, de signalement et d'accompagnement des victimes.
- ▶ Les procédures activables pour protéger et soutenir la victime.
- ▶ La prise de mesures d'urgences lorsque nécessaire.
- ▶ La constitution du dossier et le recueil des preuves avec faisceau d'indices.
- ▶ Le rôle du référent égalité.
- ▶ Le plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- ▶ Les outils de diagnostic, de prévention et d'informations.
- ▶ La création de protocole interne lors de la révélation des faits.
- ▶ La mise en place des mesures de prévention en direction des usagers.
- ▶ L'articulation entre les obligations de prévention et le principe de d'innocence.
- ▶ Le positionnement adapté face aux potentielles victimes.
- ▶ Le positionnement adapté face aux potentiels auteurs.
- ▶ La mobilisation des partenaires internes : rôles, missions et coordination.
- ▶ Les partenariats externes avec acteurs locaux et nationaux.

Les fondamentaux pour comprendre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH



ORGANISME

JLO



DURÉE

1 heure 15



MODALITÉS

E-learning uniquement, sur la plateforme e-formations ANFH.

Module e-learning

Public

Tous publics de la FPH dont les médecins, les encadrants, les responsables RH des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux et médico-sociaux).

Objectifs

- ▶ Caractériser les VSS dans le secteur sanitaire, social et médico-social (approches juridique, sociologique etc.) et leurs différents modes d'expression dont le cyberharcèlement.
- ▶ Dépasser les préjugés et les stéréotypes. Identifier les mécanismes des violences et le phénomène de l'emprise, du psycho traumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
- ▶ Connaître les recours et Identifier les sanctions encourues (disciplinaire, pénales, civiles) et les principaux acteurs de prévention et d'accompagnement.

Programme

6 modules :

- ▶ 1. Les enjeux de la prévention.
- ▶ 2. Les situations à distinguer.
- ▶ 3. Les conséquences sur l'individu et le collectif de travail.
- ▶ 4. Les dispositifs de l'organisation / Les acteurs.
- ▶ 5. Agir à son niveau.
- ▶ 6. Quiz final et conclusion.

AXE 3

**Prise en charge
du patient
et du résident**

Sommaire axe 3 Prise en charge du patient et du résident

• Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique	145
• AFGSU	146
• Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignants, les familles, les proches et les aidants	147
• Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignants, les familles, les proches et les aidants	148
• Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignants, les familles, les proches et les aidants	149
• La bientraitance des personnes accueillies	150
• La bientraitance des personnes accueillies	151
• Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles du comportement	152
• Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles du comportement	153
• Aide-soignant en psychiatrie.....	154
• Être aide-soignant dans une équipe pluridisciplinaire	155
• Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire	156
• Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire	157
• Formation à la démarche palliative et à l'accompagnement des personnes en fin de vie des personnels en EHPAD	158
• Formation à la démarche palliative et à l'accompagnement des personnes en fin de vie des personnels en EHPAD	159
• L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé	160
• L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé	161
• La communication non verbale dans la relation patient / soignant.....	162
• La communication non verbale dans la relation patient / soignant.....	163
• Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine	164
• Les premiers secours en santé mentale (PSSM) – Devenez secouriste en santé mentale!.....	165
• Mobiliser l'humour en situation professionnelle	166
• Mobiliser l'humour en situation professionnelle	167
• Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie	168
• Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie	169
• Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées	170
• Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées	171
• Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes	172
• Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes	173
• Prise en soins en psychiatrie des personnes âgées ayant une pathologie psychiatrique.....	174
• Prise en soins en psychiatrie des personnes âgées ayant une pathologie psychiatrique.....	175
• Prise en soins des personnes en situation de handicap et de polyhandicap en FAM et MAS	176
• Les synergies autour de la prise en soins en équipe psychiatrie	177

Sommaire axe 3 Prise en charge du patient et du résident

• Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques	178
Module 1A : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes...	178
Module 1A : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes...	179
Module 1B : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE	180
Module 1B : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE	181
Module 2A : développement des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes	182
Module 2A : développement des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes	183
Module 2B : développement des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE	184
Module 2B : développement des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE	185
• Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle	186
• Travailler en EHPAD	187
• Élaborer et participer à un programme d'éducation thérapeutique du patient	188
• Se préparer à la coordination d'un programme d'éducation thérapeutique du patient	189
• Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales	190
• Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales	191
• Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents et jeunes patients	192
• Initiation aux techniques de l'hypnose	193
• Initiation aux techniques de l'hypnose	194
• Initiation aux techniques de l'hypnose	195
• Gérer son stress par l'auto-hypnose	196
• Gérer son stress par l'auto-hypnose	197
• Gérer son stress par l'auto-hypnose	198
• L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique	199
• L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique	200
• L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique.....	201
• Sensibilisation sur l'APP dans les établissements de la Fonction publique hospitalière	202
• Construire efficacement la stratégie des APP au sein de son établissement et en assurer le déploiement	203
• Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter	204
Module 1 : Repérer, évaluer et orienter des patients adultes	204
Module 2 : Repérer, évaluer et orienter des patients enfants-adolescents	205
• Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en gériatrie	206
• Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en gériatrie	207
• Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en gériatrie	208

Légende des pictogrammes



Nouveauté



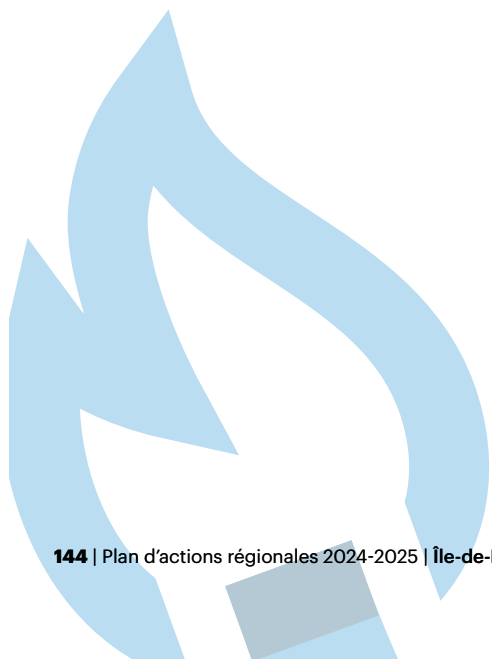
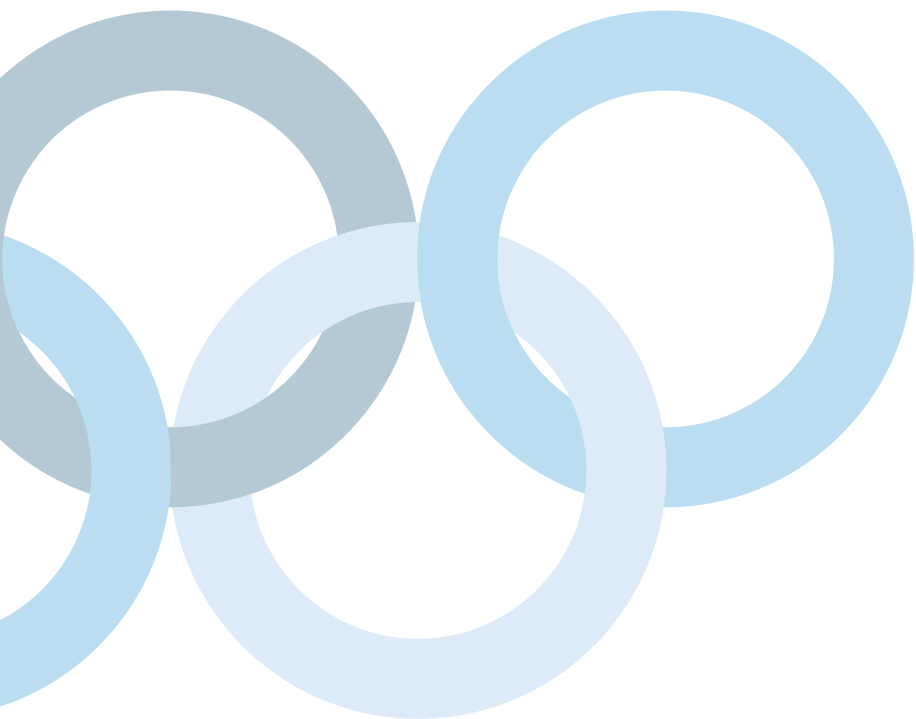
Formation disponible
uniquement en
intra-établissement



Formation disponible
exclusivement en
numérique



Formation ouverte
au personnel médical





Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique.

Vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive des contenus en libre accès, disponibles sur la plateforme e-formation <https://e-formations.anfh.fr>.

Mise à jour en juillet 2024

Formations e-learning

« ePROTECT Infections Respiratoires »

- ▶ Modules avec des vidéos et des présentations téléchargeables
- ▶ Objectif d'apprentissage : Comprendre les principes élémentaires des infections respiratoires aiguës, à savoir évaluer les risques d'infection et à connaître les mesures d'hygiène de base pour s'en protéger.
- ▶ Durée : 2h

« Module de formation sur les troubles du neurodéveloppement »

Durée : 10 min

Module « Mission 0 risque »

Durée estimée : 30 min

Module « Série H » (comprendre la notion de situation de handicap...)

Durée estimée : 30 min

Module « Mission 0 risque »

Durée estimée : 30 min

Module « Série H » (comprendre la notion de situation de handicap...)

Durée estimée : 30 min

Serious game

« Soins sans consentement »

Durée estimée : 6 heures avec des modules de 30 minutes : 15 minutes d'apports de connaissances théoriques et 15 minutes de mise en situation (séquence de jeu)

« Troubles du comportement de la personne âgée »

Durée estimée : 10h

Mooc

« e-santé de Formatic Santé »

AFGSU



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Association TRANSAIRE,
Efficior, Euromedicare ou
Forma Santé



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/03/2028



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction du module
et de l'organisme retenu

**Prise en charge
uniquement
sur le plan de formation
de l'établissement**



MODALITÉ

Présentiel

Contexte

La formation aux gestes et soins d'urgence (AFGSU niveaux 1 et 2 et actualisation 1 et 2) permet aux établissements hospitaliers de répondre à leurs obligations réglementaires, conformément à l'arrêté du 30 décembre 2014 relatif à l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence.

Modalités

- ▶ Organisation d'une session intra-établissement (ou intra-groupement d'établissements).
ou
- ▶ Inscription individuelle d'agent (session réalisée dans les locaux de l'organisme).

Liste des modules et codes prestation LA ForMuLe ci-dessous :

Formations collectives :

	Association TRANSAIRE	EFFICIOR	EURO- MEDICARE	FORMA SANTÉ
AFGSU Niveau 1 Formation initiale (2 jours)	2023-532	2023-524	2023-516	2023-508
AFGSU Niveau 1 Actualisation (1 jour)	2023-536	2023-528	2023-520	2023-512
AFGSU Niveau 2 Formation initiale (3 jours)	2023-534	2023-526	2023-518	2023-510
AFGSU Niveau 2 Actualisation (1 jour)	2023-538	2023-530	2023-522	2023-514

Formations individuelles :

	Association TRANSAIRE	EFFICIOR	EURO- MEDICARE	FORMA SANTÉ
AFGSU Niveau 1 Formation initiale (2 jours)	2023-533	2023-525	2023-517	2023-509
AFGSU Niveau 1 Actualisation (1 jour)	2023-537	2023-529	2023-521	2023-513
AFGSU Niveau 2 Formation initiale (3 jours)	2023-535	2023-527	2023-519	2023-511
AFGSU Niveau 2 Actualisation (1 jour)	2023-539	2023-531	2023-523	2023-515

Pour plus d'informations (prix, contacts...), contactez la délégation Anfh Île-de-France.

Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignants, les familles, les proches et les aidants

N



ORGANISME

Antidote Expertise



DURÉE

3 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-147



COÛT DE LA FORMATION

3 537,50 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail.
- ▶ La bienveillance des personnes accueillies.
- ▶ La communication non verbale dans la relation patient/soignant.
- ▶ Mobiliser l'humour en situation professionnelle.

Public

Professionnels du soin, de l'accompagnement et personnels administratifs.

Objectifs

- ▶ Identifier les enjeux et impacts de la communication sur la relation de soin et d'accompagnement.
- ▶ Déceler les attentes et les besoins des différents usagers.
- ▶ Comprendre le processus de communication interpersonnelle.
- ▶ Adapter sa communication aux conditions matérielles et techniques.
- ▶ Appréhender le droit à l'information du patient/résident et la place des tiers.
- ▶ Situer les valeurs et les principes de la communication.
- ▶ Adopter une posture professionnelle adaptée dans une cohérence d'équipe.
- ▶ Prendre en compte les mécanismes psychologiques des usagers et des professionnels.
- ▶ S'entraîner à la communication dans des situations difficiles.

Programme

- ▶ Les enjeux de la communication soignant/soigné (ou professionnel/usager).
- ▶ Le panorama des situations emblématiques du 1^{er} accueil à la sortie de l'utilisateur.
- ▶ Les besoins et les attentes des usagers (patients, famille, aidants, proches).
- ▶ La définition, schéma de la communication et principes de communication interpersonnelle (techniques de communication et outils).
- ▶ Les conditions matérielles et techniques en présentiel ou distanciel.
- ▶ La communication et droit à l'information de l'utilisateur.
- ▶ La place des tiers dont la personne de confiance.
- ▶ La gestion des situations complexes.
- ▶ Les principes de confiance, secret professionnel, confidentialité des données personnelles.
- ▶ Les valeurs et l'éthique dans la communication soignant/soigné.
- ▶ Le travail en équipe interprofessionnelle pour une communication cohérente.
- ▶ La posture professionnelle, attitudes en entretien et communication non violente.
- ▶ L'approche psycho-comportementale dans les relations interpersonnelles impactant la communication.
- ▶ Les pratiques de communication avec le patient (la personne accompagnée), la famille ou l'aidant (entraînement par simulation).

Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignants, les familles, les proches et les aidants

N



ORGANISME

Elide Formation



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-149



COÛT DE LA FORMATION

2 970 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

Professionnels du soin, de l'accompagnement et personnels administratifs.

Objectifs

- ▶ Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les usagers.
- ▶ Reconnaître la dimension humaine de la communication pour favoriser l'alliance thérapeutique.

Programme

En 2 jours, cette formation résolument concrète permet d'aller à l'essentiel :

- ▶ d'abord, une prise de conscience sur soi et sa communication en tant que professionnel ;
- ▶ puis, un changement de regard sur l'autre (l'utilisateur), ses comportements, ses difficultés ;
- ▶ et enfin, au travers de cette prise de conscience et ce changement de regard, installer et expérimenter de nouvelles façons de communiquer au service d'une relation plus humaine et apaisée.
- ▶ Moi et l'autre : deux acteurs qui communiquent et créent la relation :
 - MOI, le professionnel : « comment je communique » ? Qui je suis ? Comment et avec quoi je me mets en relation avec l'utilisateur ? Quelles sont mes limites ? ...
 - L'AUTRE, la personne soignée, la famille et proches, l'aidant, mon collègue, mon équipe : Connaissance, droits, respect et accueil de l'autre singulier, différent, en souffrance.
- ▶ La relation à l'autre, la relation comme un soin à part entière : « Être » en relation :
 - la communication verbale et non-verbale ;
 - la congruence, l'empathie, le non-jugement : les postures de l'écoute active ;
 - le processus de la communication non violente.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail.
- ▶ La bientraitance des personnes accueillies.
- ▶ Mobiliser l'humour en situation professionnelle.

Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignants, les familles, les proches et les aidants

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-145



COÛT DE LA FORMATION

3 435 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail.
- ▶ La bientraitance des personnes accueillies.
- ▶ Mobiliser l'humour en situation professionnelle.

Public

Professionnels du soin, de l'accompagnement et personnels administratifs.

Objectifs


- ▶ Améliorer les techniques de communication dans la relation entre les professionnels et les usagers du système de santé.
- ▶ Appréhender la réglementation relative au droit à l'information, à la personne de confiance
- ▶ Acquérir les principes fondamentaux et les valeurs favorisant une communication harmonieuse.
- ▶ Connaître et utiliser les modes de communication et leur impact dans la relation.
- ▶ Connaître et utiliser les bases de la communication non violente, de l'écoute active, de l'attitude empathique et de la notion de présence thérapeutique.
- ▶ Déceler les attentes et les besoins des usagers à chacune des phases clés de la relation.
- ▶ Repérer et évaluer les mécanismes de défense et les sources de tensions dans les interactions professionnels-usagers.
- ▶ Recenser les situations professionnelles récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- ▶ Adapter sa communication aux conditions de l'interaction, physiques ou distancielles.
- ▶ Inscire son activité dans une cohérence d'équipe.
- ▶ Dédier du temps d'échanges en amont et en aval de situations sensibles afin d'adopter un discours cohérent avec les usagers.


Programme


- ▶ La réglementation relative aux droits à l'information et à la personne de confiance.
- ▶ Les principes fondamentaux et les valeurs favorisant une communication harmonieuse.
- ▶ Les attitudes facilitatrices d'une communication harmonieuse pour une posture adaptée.
- ▶ L'utilisation de la communication verbale/non verbale et leur impact dans la relation de soins et d'accompagnement.
- ▶ Les enjeux et modalités de mise en œuvre de la communication non violente.
- ▶ La notion de présence thérapeutique permettant de faciliter d'adhésion et l'alliance thérapeutique.
- ▶ L'identification des attentes et besoins des différents usagers à chacune des phases clés de la relation.
- ▶ Le repérage et l'évaluation des mécanismes de défense et les sources de tension dans les interactions entre professionnels et usagers.
- ▶ Le recensement des situations professionnelles récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- ▶ L'adaptation de sa communication aux conditions matérielles et techniques de l'interaction.
- ▶ L'inscription de son activité dans une cohérence d'équipe.
- ▶ L'importance du partage de temps d'échanges en amont et en aval des situations sensibles à l'évolution du collectif.


Un travail d'intersession est à prévoir.


La bientraitance des personnes accueillies


 **ORGANISME**
Idéage Formation

 **DURÉE**
2 jours consécutifs

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Jusqu'au 14/12/2024

 **SUR LA FORMULE**
Code prestation :
2020-153

 **COÛT DE LA FORMATION**
1 950,64 € TTC

 **MODALITÉ**
Présentiel

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Droits des patients et des résidents.

Public

Personnels soignants et éducatifs.

Objectifs

- ▶ Clarifier les différentes notions liées aux concepts de maltraitance et de bientraitance.
- ▶ Mettre en œuvre une procédure d'identification et de prévention de la maltraitance.
- ▶ Interroger ses pratiques professionnelles et identifier les axes d'amélioration.
- ▶ Connaître les différents aspects de la bientraitance et développer une attitude bientraitante au quotidien.

Programme

- ▶ Les concepts clés de la maltraitance et de la bientraitance :
 - la présentation de la notion de vulnérabilité présupposant la notion de maltraitance ;
 - la définition et la présentation du concept de maltraitance ;
 - la compréhension de la « maltraitance ordinaire » et de ses conséquences » ;
 - la présentation de la bientraitance et de ses enjeux ;
 - la distinction entre la bienveillance et la bientraitance ;
 - le cadre juridique et réglementaire encadrant les notions de maltraitance et de bientraitance.
- ▶ L'identification des différentes formes de maltraitance et des facteurs de risque de maltraitance :
 - les différentes formes de maltraitance (violence, omission, négligence...);
 - les éléments relationnels de la maltraitance. ;
 - les autres éléments de la maltraitance ;
 - l'identification des facteurs de risque de la maltraitance (au niveau du patient / résident, du professionnel, du service...);
 - la mise en place d'actions de prévention et de gestion des situations de maltraitance.
- ▶ L'évaluation des pratiques professionnelles :
 - l'auto-évaluation de ses pratiques professionnelles à l'aide du questionnaire de l'HAS ;
 - l'analyse des pratiques professionnelles par l'intervenant(e) et la réflexion autour des situations complexes et des points de blocage ;
 - la mise en place d'un plan d'action individualisé d'amélioration de ses pratiques professionnelles.
- ▶ La mise en œuvre d'une démarche bientraitante au quotidien :
 - la prise en compte des besoins des patients / résidents ;
 - la prise en compte des choix et des souhaits des patients / résidents ;
 - les éléments relationnels de la bientraitance ;
 - les facteurs de bientraitance lors des différents temps clés du quotidien.

La bientraitance des personnes accueillies



ORGANISME

EthiCare Formation



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 15/12/2024



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2020-155



COÛT DE LA FORMATION

1 800 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Droits des patients et des résidents.

Public

Personnels soignants et éducatifs.

Objectifs

- ▶ Identifier ses représentations et définir la bientraitance au quotidien.
- ▶ Connaître et identifier les facteurs de risque de maltraitance.
- ▶ Analyser différentes situations selon une démarche réflexive afin de développer une analyse systémique de la situation.
- ▶ Dédramatiser mais responsabiliser.
- ▶ Développer une veille professionnelle face aux situations déviantes.
- ▶ Développer des attitudes préventives dans les actes de la vie quotidienne.
- ▶ Faire les liens entre les textes réglementaires (droits des patients, charte) et la pratique quotidienne.
- ▶ Construire / s'approprier des outils qui permettent de structurer, évaluer et faire progresser les pratiques.

Programme

- ▶ Les représentations et définitions :
 - les notions fondamentales auxquelles la bientraitance fait appel ;
 - la définition selon l'OMS ;
 - les définitions des différentes formes de maltraitance.
- ▶ Les facteurs de risque :
 - les facteurs de risque liés à la victime, l'auteur, l'organisation...
 - les situations à risques.
- ▶ La posture réflexive et l'analyse de situation :
 - les questionnements émergents de la situation selon une démarche réflexive ;
 - l'identification des risques et impacts ;
 - les alternatives possibles.
- ▶ Que faire face une situation déviante ?
 - comment repérer et gérer une situation difficile ?
 - la conduite à tenir selon la position de la personne qui repère la situation : auteur, victime, témoin...
 - les responsabilités et les devoirs des agents.
- ▶ La bientraitance au quotidien : *Le contenu est adapté selon la composition du groupe (médico social, sanitaire, santé mentale) :*
 - la revue des principaux actes de la vie quotidienne (exemple médico-social) : la toilette, le repas et prise de médicament, vie sociale, animation ;
 - intégrer les notions de bienveillance, respect, choix, dignité, intimité... dans la réalisation des actes de la vie quotidienne.
- ▶ La relation comme outil de prévention :
 - la relation soignant/soigné : enjeux de pouvoir ;
 - développer ses capacités d'observation et d'écoute ;
 - communication verbale, non verbale.
- ▶ Les outils méthodologiques :
 - les outils de la HAS auto-évaluation, prévention, management ;
 - la bientraitance : une dynamique institutionnelle et un travail d'équipe ;
 - favoriser la parole des acteurs, éviter la loi du silence ;
 - formalisation d'outil d'audit de pratiques sur la situation à risque.

Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles du comportement



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 28/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-299



COÛT DE LA FORMATION

2 490 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

Personnels soignants.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Les 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) / Serious game.
- ▶ Les troubles cognitifs et du comportement : quelles possibilités pour l'utilisateur d'interagir, de communiquer « normalement » ?
- ▶ 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 à chaque temps fort du quotidien.
- ▶ Le quotidien comme outil pour le maintien de l'autonomie de la personne et support à la relation d'aide.
- ▶ 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.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication dans la relation soignant/soigné/famille/proche.
- ▶ Bien-être des personnes accueillies.
- ▶ Développer une approche non-médicamenteuse des troubles psychocomportementaux en gérontologie.
- ▶ Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées.
- ▶ Prise en soins en psychiatrie des personnes âgées ayant une pathologie psychiatrique.

Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles du comportement

ORGANISME

Quali V communication

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 28/01/2028

SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-300

COÛT DE LA FORMATION

2 354 € TTC

MODALITÉ

Présentiel

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication dans la relation soignant/soigné/famille/proche.
- ▶ Bienveillance des personnes accueillies.
- ▶ Développer une approche non-médicamenteuse des troubles psychocomportementaux en gérontologie.
- ▶ Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées.
- ▶ Prise en soins en psychiatrie des personnes âgées ayant une pathologie psychiatrique.

Public

Personnels soignants.

Objectifs

- ▶ Comprendre l'incidence des troubles neurocognitifs majeurs, aussi appelés démence sur le fonctionnement de la personne, son vécu, ainsi que celui de ses proches et des professionnels.
- ▶ Entretenir une relation de confiance avec les personnes âgées présentant des troubles du comportement en institution ainsi qu'avec leurs familles.
- ▶ Faire que les actes de soins quotidiens favorisent les capacités cognitives du résident.
- ▶ Organiser, exploiter l'environnement matériel de la chambre et de l'institution pour sécuriser et préserver l'autonomie décisionnelle du résident ainsi que son indépendance.

Programme

- ▶ L'accompagnement au quotidien des personnes ayant des troubles neurocognitifs majeurs :
 - les définitions des maladies neurodégénérative, maladie neurocognitive, troubles neurocognitifs majeurs, démence, troubles psychocomportementaux ;
 - comment faire face au quotidien aux troubles psychocomportementaux ?
 - les différents signes cliniques des maladies neurocognitives ;
 - l'incidence des troubles cognitifs sur le vécu psychologique et comportemental.
- ▶ L'organisation d'un parcours / plan d'accompagnement des personnes présentant des troubles neurocognitifs majeurs en intégrant les familles.
- ▶ Comment agir sur les troubles psycho comportementaux ?
 - Les facteurs prédisposants et les facteurs précipitants.
 - Les étapes d'accompagnement des troubles psycho comportementaux.
 - Une approche centrée sur la personne, des attitudes comportementales adaptées.
- ▶ Une posture relationnelle et de communication ajustée.

Aide-soignant en psychiatrie



ORGANISME

INFOR Santé



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/12/2024



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2020-18



COÛT DE LA FORMATION

3280€ TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Être aide-soignant en équipe pluridisciplinaire.

Public

Aide-soignants (AS).

Objectifs

- ▶ Mieux appréhender les fondamentaux réglementaires en matière de droit des patients, de l'hospitalisation sous contrainte (HSC), l'hospitalisation de secteur (HS).
- ▶ Analyser ses représentations et ses comportements dans la relation aux patients atteints de troubles psychiatriques.
- ▶ Acquérir des savoirs sur les spécificités des différentes institutions en santé mentale et actualiser ses connaissances sur les pathologies en psychiatrie et les techniques de soins associés.
- ▶ Comprendre les interactions et leurs impacts entre les personnes soignées et les soignants.
- ▶ Être en mesure de prévenir et de gérer les demandes et les éventuelles agressivités des patients.
- ▶ Identifier les besoins des usagers et appréhender les modalités de prise en charge en équipe.
- ▶ Se sentir mieux dans son travail pour prévenir les situations d'épuisement professionnel.

Programme

- ▶ La psychiatrie hier, aujourd'hui, demain...
- ▶ Les textes réglementaires de références.
- ▶ La qualité des soins aujourd'hui en psychiatrie.
- ▶ L'analyse de ses représentations et de ses comportements dans la relation aux patients atteints de troubles psychiatriques.
- ▶ Les structures existantes en santé mentale et leurs spécificités.
- ▶ Les différentes pathologies psychiatriques.
- ▶ Le raisonnement clinique.
- ▶ Sa place et ses fonctions dans le cadre du travail en équipe.
- ▶ L'intervention auprès de personnes atteintes de troubles mentaux et psychiques.
- ▶ L'analyse des attitudes des professionnels face aux troubles psychiatriques.
- ▶ Les modalités de la prise en charge du patient en psychiatrie.
- ▶ Les compétences relationnelles spécifiques à la psychiatrie.
- ▶ Les différents facteurs de stress professionnel.
- ▶ Les mécanismes du stress et les liens corps – pensées – émotions.

Un travail d'intersession est à prévoir sur le recueil des situations et difficultés rencontrées dans la prise en charge des patients en équipe et notamment dans le cadre du binôme IDE / AS.

Être aide-soignant dans une équipe pluridisciplinaire

ORGANISME

GRIEPS

DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 18/11/2024

SUR LA FORMULE

Code prestation :
2020-17

COÛT DE LA FORMATION

3552€ TTC

MODALITÉ

Présentiel

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Aide-soignant en psychiatrie.
- ▶ Travailler en EHPAD.

Public

Aide-soignants.

Objectifs

- ▶ Se positionner comme aide-soignant au sein d'une équipe pluridisciplinaire (articulation, limites et responsabilités), en prenant en compte les évolutions du métier.
- ▶ Préciser et favoriser la valorisation de l'intervention de l'aide-soignant.
- ▶ Distinguer les champs de compétences spécifiques de l'aide-soignant (soins d'hygiène et de confort) et leur mise en application en fonction des différents milieux d'exercice.
- ▶ Développer les capacités de communication auprès des usagers et des familles ainsi qu'au sein d'une équipe notamment dans les situations difficiles, en cas de violence ou d'agressivité.

Programme

- ▶ Les missions et fonctions de l'aide-soignant.
- ▶ La valorisation de l'expérience, la polyvalence, l'adaptation et la variété des exercices.
- ▶ Le référentiel de compétences connues et reconnues : comment se situer ?
- ▶ La collaboration pluri-professionnelle.
- ▶ Une communication efficiente en équipe et avec les usagers.
- ▶ La valorisation du métier d'aide-soignant.
- ▶ L'aide-soignant dans l'évolution des contextes sanitaire et médico-social.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

N



ORGANISME

Anaxis Santé



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 17/08/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-85

En distanciel : 2023-86



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel :

2 545,20 € TTC

En distanciel : 2 300 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Professionnels de santé, psychologues, travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés, ... en établissement sanitaire, social ou médico-social.

Objectifs

- ▶ Appréhender les multiples dimensions du suicide afin de déterminer un socle commun de connaissance.
- ▶ Identifier la nature des déterminants de la crise suicidaire et repérer les facteurs déclenchants d'un passage à l'acte.
- ▶ Appréhender la prévention du risque suicidaire chez un patient/résident et la gestion d'un passage à l'acte.
- ▶ Orienter le patient vers les ressources adaptées en inscrivant sa pratique dans un travail en réseau sur son territoire.

Pré-requis

- ▶ Exercer des fonctions cliniques et/ou disposer d'une expérience en prévention du suicide auprès des publics.

Programme

- ▶ Les multiples dimensions du suicide : cadres contextuel et législatif, enjeux de santé publique.
- ▶ La crise suicidaire : les facteurs et signes d'alerte, le suicide et la souffrance du patient / résident / personne concernée, la dynamique suicidaire...).
- ▶ La prévention du risque suicidaire et la gestion d'un passage à l'acte : les conduites à tenir en prévention et face à la crise suicidaire.
- ▶ L'orientation du patient : ressources et travail en réseau.
- ▶ Focus sur le travail institutionnel.

Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

N



ORGANISME

Infor Santé



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-88

En distanciel : 2023-89



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 268 € TTC

En distanciel : 1 930 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Tous les professionnels de santé et psychologues ainsi que les personnels (travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés, assistants de service social, etc.), volontaires et susceptibles d'être au contact d'une population à risque suicidaire au sein des établissements sanitaires (dont unités sanitaires en milieu pénitentiaire), sociaux et médico-sociaux.

Objectifs

- ▶ Acquérir des connaissances communes sur le suicide, les populations les plus à risque, le réseau de prévention et de prise en charge.
- ▶ Repérer des signes de risque suicidaire chez un individu.
- ▶ Utiliser des techniques relationnelles pour adapter sa communication.
- ▶ Évaluer la gravité des signes par rapport à l'urgence suicidaire.
- ▶ Orienter vers les ressources adaptées - éviter un risque de rupture de prise en charge.
- ▶ Inscrire ses activités dans un travail en réseau sur son territoire : articuler ses actions avec les ressources et les dispositifs.

Programme

- ▶ Questionner les représentations.
- ▶ Le contexte : notions clés et état des lieux.
- ▶ La crise suicidaire : les types de crise, l'évolution, l'évaluation de la crise.
- ▶ Les facteurs de risques.
- ▶ Sémiologie des états suicidaires.
- ▶ Les signes avant-coureurs.
- ▶ Les clés de la relation soignant / soigné.
- ▶ Les techniques relationnelles.
- ▶ La juste distance.
- ▶ Focus sur l'entretien avec le patient / usager.
- ▶ Alerter : qui prend en charge, dans quelle(s) situation(s) ?
- ▶ Les dispositifs existants au niveau national.

Formation à la démarche palliative et à l'accompagnement des personnes en fin de vie des personnels en EHPAD

ORGANISME

Altaforma

DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 31/03/2025

SUR LA FORMULE

Code prestation :
2021-36

COÛT DE LA FORMATION

3 215 € TTC

MODALITÉ

Présentiel

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Travailler en EHPAD.

Public

Professionnels soignants des EHPAD autonomes ou intégrés dans des centres hospitaliers.

Chaque établissement intéressé par cette formation devra inscrire à minima deux ou trois professionnels afin de pouvoir transmettre et mettre en œuvre le contenu de la formation à l'issue de celle-ci.

Objectifs

- ▶ Connaître le contexte législatif et les fondements éthiques des grandes questions en soins palliatifs.
- ▶ Connaître les principes de la démarche palliative et les possibilités de mise en œuvre, en lien avec le ou les guides de bonnes pratiques existants.
- ▶ Connaître les spécificités et les questions de prise en charge palliative au niveau des soins relationnels et techniques (notions médicales, de soins, psychologiques...).
- ▶ Mettre en pratique un savoir-faire et savoir-être du soin en fin de vie auprès des patients / résidents.
- ▶ Développer ou mettre en œuvre une démarche collégiale interdisciplinaire en lien avec le projet d'établissement.
- ▶ Connaître les acteurs institutionnels de la démarche palliative.

Programme

- ▶ Les principes de la démarche palliative.
- ▶ Le contexte législatif et les fondements éthiques des grandes questions en soins palliatifs (Loi du 4 mars 2002, la mise en place des directives anticipées et la nomination d'une personne de confiance pour les personnes âgées institutionnalisées et le dispositif Leonetti-Clayes relatif à la sédation).
- ▶ Les besoins physiques et psychologiques de la personne en soins palliatifs, de la personne en fin de vie et de son entourage.
- ▶ Les règles à respecter pour améliorer la prise en soin des résidents en fin de vie.
- ▶ La nutrition / l'hydratation.
- ▶ Les symptômes cardio-respiratoires.
- ▶ La prise en charge médicamenteuse et non médicamenteuse de la douleur.
- ▶ La communication avec la personne en fin de vie.
- ▶ La pluridisciplinarité dans la démarche palliative.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Formation à la démarche palliative et à l'accompagnement des personnes en fin de vie des personnels en EHPAD



ORGANISME

Ideage Formation



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 31/03/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2021-37



COÛT DE LA FORMATION

3 664 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Travailler en EHPAD.

Public

Professionnels soignants des EHPAD autonomes ou intégrés dans des centres hospitaliers.

Chaque établissement intéressé par cette formation devra inscrire a minima deux ou trois professionnels afin de pouvoir transmettre et mettre en œuvre le contenu de la formation à l'issue de celle-ci.

Objectifs

- ▶ Acquérir ou renforcer ses connaissances sur l'aspect législatif et les fondements éthiques de l'accompagnement de fin de vie et des soins palliatifs.
- ▶ Connaître les principes de mise en place d'une démarche palliative en EHPAD.
- ▶ Mettre en œuvre un accompagnement global de fin de vie à travers les principes de la démarche palliative.
- ▶ Développer une posture professionnelle adaptée auprès des résidents et de leurs proches et réfléchir à l'impact de l'épuisement professionnel dans le but d'améliorer la gestion des émotions face aux situations de fin de vie.
- ▶ Renforcer la mise en place d'une démarche palliative interdisciplinaire au sein de son établissement.

Programme

- ▶ Les notions essentielles relatives à l'accompagnement de fin de vie et des soins palliatifs.
- ▶ La mise en place d'une démarche de soins palliatifs en EHPAD (les bonnes pratiques professionnelles).
- ▶ La réponse aux besoins physiologiques et psychologiques des personnes en fin de vie.
- ▶ Les attitudes relationnelles adaptées.
- ▶ Le concept de souffrance globale ou « total pain » et ses modalités de prise en charge.
- ▶ Les étapes du deuil.
- ▶ La juste distance professionnelle.
- ▶ La gestion de l'après-décès d'un usager.
- ▶ Les difficultés de l'accompagnement de fin de vie : le risque d'épuisement professionnel.
- ▶ L'impact moral et physique de l'accompagnement de fin de vie pour les proches.
- ▶ Le maintien des liens entre les usagers et l'entourage.
- ▶ L'importance d'une vision et d'une procédure pluridisciplinaire.
- ▶ Le travail en réseau avec les acteurs institutionnels des soins palliatifs.
- ▶ La création d'une commission soins palliatifs en EHPAD.
- ▶ La mise en place de manière systématique des directives anticipées en EHPAD.

Un travail d'intersession est à prévoir.

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



ORGANISME

Corpus Learning



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 16/06/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2021-13



COÛT DE LA FORMATION

2 230 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine.

Public

Professions médicales, paramédicales et de directions.

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

- ▶ Le cadre légal et réglementaire des pratiques de télésanté : l'apport de la crise sanitaire COVID-19.
- ▶ La télésanté dans les organisations territoriales : CPTS, GHT.
- ▶ Comment les citoyens et les patients vivent la télésanté.
- ▶ Les services de l'e-santé.
- ▶ Les devoirs des professionnels : informer les patients et recueillir leur consentement.
- ▶ La protection des données personnelles de santé.
- ▶ La responsabilité juridique des différents acteurs.
- ▶ L'éthique et la déontologie dans les pratiques de télésanté, la garantie humaine dans l'innovation en santé.

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



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 16/06/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2021-9



COÛT DE LA FORMATION

2 370 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine.

Public

Professions médicales, paramédicales et de directions.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Historique et états des lieux de la télémédecine et du télésoin en France.
- ▶ Les orientations pour accélérer le virage numérique et la stratégie nationale de déploiement de l'e-santé.
- ▶ Quelles perspectives d'évolution ? Comment décliner les réalités de terrain en projet stratégique ?
- ▶ L'identité et le numérique : la protection des données personnelles.
- ▶ Le respect des droits des usagers.
- ▶ La cybersécurité.
- ▶ Le numérique où la 3^{ème} révolution industrielle : les nouveaux comportements associés.
- ▶ Quels enjeux pour le secteur hospitalier ?
- ▶ La facilitation et la fluidification des parcours.
- ▶ La continuité de la prise en charge.
- ▶ Le numérique facteur de différenciation et source de valeur ajoutée.
- ▶ Numérique et questionnements inévitables.
- ▶ La gestion des projets de télémédecine et de télésoin.
- ▶ La relation au patient modifiée et l'importance de la mise en confiance.
- ▶ L'évolution des pratiques professionnelles.
- ▶ De nouvelles modalités d'intervention à mettre en place : quels impacts pour les professionnels et les usagers ?

La communication non verbale dans la relation patient / soignant



ORGANISME

Elide



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2020-321

En distanciel : 2020-304



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 825 € TTC

En distanciel : 3 255 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication dans la relation soignant/soigné/famille/proche
- ▶ Bien-être des personnes accueillies.

Public

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

Objectifs

- ▶ Identifier les patients non communicants.
- ▶ Repérer les situations dans lesquelles les échanges verbaux entre patient et soignant sont altérés.
- ▶ S'approprier les techniques de communication non verbale.
- ▶ Expliquer les consignes appropriées aux patients et les faire participer aux soins.
- ▶ Échanger avec le public concerné.

Programme

- ▶ La prise en charge des patients non communicants : ressources, difficultés et représentations des soignants.
- ▶ Les pathologies – situations types des patients non-communicants.
- ▶ Le schéma – logique de la communication.
- ▶ Le langage verbal, paraverbal et non verbal.
- ▶ Les difficultés – obstacles – freins – risques potentiels dans la prise en charge.
- ▶ La construction d'une relation de confiance pour bien communiquer, en s'appuyant sur les postures de la relation d'aide.
- ▶ Les outils pour communiquer avec les patients mal ou non communicants.
- ▶ L'appui sur l'équipe pluridisciplinaire, la famille et les proches.
- ▶ Le repérage des émotions et besoins pour prévenir frustration, agressivité, repli, refus...
- ▶ La détection et l'évaluation de la douleur du patient mal ou non communicant.
- ▶ Le développement de sa créativité pour mieux communiquer avec le patient non communicant.
- ▶ La législation sur les droits des patients.
- ▶ Le travail en réseau.
- ▶ Les outils de la communication.

Un travail d'intersession est à prévoir.

La communication non verbale dans la relation patient / soignant



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2020-307
En distanciel : 2020-308



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 435 € TTC
En distanciel : 3 240 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication dans la relation soignant/soigné/famille/proche
- ▶ Bienveillance des personnes accueillies.

Public

L'ensemble des personnels soignants des établissements de santé.

Objectifs

- ▶ Identifier les patients non communicants.
- ▶ Repérer les situations dans lesquelles les échanges verbaux entre patient et soignant sont altérés.
- ▶ S'approprier les techniques de communication non verbale.
- ▶ Expliquer les consignes appropriées aux patients et les faire participer aux soins.
- ▶ Échanger avec le public concerné.

Programme

- ▶ Les fondements de la communication.
- ▶ La place de la communication non verbale dans la relation d'aide.
- ▶ Les situations d'altération communicationnelle au cœur des soins.
- ▶ Hypothèses sur le « monde » des patients non communicants : en termes d'émotions, d'angoisses, de fragilité, de rapport avec le temps, les soins...
- ▶ Les méthodes et aides techniques pour communiquer non verbalement.
- ▶ Les messages non verbaux.
- ▶ Le toucher relationnel et ses représentations : caractéristiques, intérêts et limites.
- ▶ L'importance du travail en équipe auprès des patients non communicants.
- ▶ Présentation des outils utilisés et / ou créés durant l'intersession.
- ▶ Élaboration du plan d'action d'amélioration.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 04/01/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2020-141

En distanciel : 2020-319



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 320 € TTC

En distanciel : 2 140 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Droits des patients et des résidents.
- ▶ L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé.

Public

Professionnels amenés à faire de la téléconsultation : infirmiers (IDE), aide-soignants (AS), aides médico-psychologiques (AMP), sages-femmes, médecins...

Objectifs

- ▶ Appréhender le cadre réglementaire, éthique, juridique en lien avec la télémédecine et la téléconsultation.
- ▶ Mieux appréhender les enjeux de la téléconsultation dans le secteur de la santé.
- ▶ Identifier les différentes étapes d'une téléconsultation et les modalités techniques nécessaires à sa réalisation.
- ▶ Proposer des outils d'accompagnement dans l'acte de téléconsultation en cohérence avec les recommandations de la HAS.
- ▶ Communiquer de manière adaptée et rassurante envers le patient durant les phases pré-consultation, consultation et post-consultation.

Programme

- ▶ Le contexte réglementaire et les enjeux de la téléconsultation dans l'organisation des soins.
- ▶ Les principes éthiques et déontologiques.
- ▶ La stratégie nationale de déploiement et les impacts territoriaux.
- ▶ 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 la gestion des événements indésirables.
- ▶ Les impacts de la téléconsultation sur les pratiques professionnelles.
- ▶ L'adaptation de sa communication et la création d'une alliance de qualité avec le patient en téléconsultation.

Les premiers secours en santé mentale (PSSM) – Devenez secouriste en santé mentale!



ORGANISMES

Groupement Unafam /
SMF / Infipp



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 01/03/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2020-296



COÛT DE LA FORMATION

2 800 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

Tout agent hospitalier, soignant ou non soignant.

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

- ▶ Les troubles psychiques : définition, état des lieux et interventions.
- ▶ Les premiers secours en santé mentale (PSSM).
- ▶ La dépression : signes, symptômes et interventions.
- ▶ Les troubles anxieux : signes, symptômes et interventions.
- ▶ Les troubles psychotiques : signes, symptômes et interventions.
- ▶ Les troubles liés à l'utilisation de substances : signes, symptômes et interventions.

Mobiliser l'humour en situation professionnelle



ORGANISME

Nonaka Conseil



DURÉE

3 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 20/06/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2020-208



COÛT DE LA FORMATION

4 045 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

Tout professionnel en relation avec l'utilisateur.

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 (usager, famille, collègues, etc.).
- ▶ Évaluer et ajuster sa pratique de l'humour.

Programme

- ▶ La définition de 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.
- ▶ L'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.
- ▶ Le rôle et l'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 ! :
 - résoudre les conflits ;
 - dire son refus ou mécontentement ;
 - détecter l'agressivité de l'autre ;
 - apaiser les tensions.

Mobiliser l'humour en situation professionnelle



ORGANISME

Anais Formation



DURÉE

2 jours consécutifs en présentiel et 0,5 jour en distanciel



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 21/06/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2020-212



COÛT DE LA FORMATION

2 955 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

Tout professionnel en relation avec l'utilisateur.

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

- ▶ Les conditions d'un humour SAIN : « l'humour c'est trop sérieux pour être pris à la légère ! ».
- ▶ Le concept de l'humour : analyse des pratiques et échanges des représentations.
- ▶ Les bienfaits de l'humour.
- ▶ Le cadre (limites) d'un humour SAIN en situation professionnelle.
- ▶ L'humour au service de la cohésion d'équipe.
- ▶ L'humour, un allié au service de l'accompagnement des utilisateurs et leur entourage.
- ▶ La posture du clown.
- ▶ Exercices d'improvisation (danse thérapie) et mises en situation.
- ▶ La stimulation de son sens de l'humour.
- ▶ L'intégration de l'humour BIENVEILLANT au quotidien.
- ▶ La rédaction d'une déclaration des droits de l'Humour.

Un travail d'intersession est à prévoir.

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



ORGANISME

GRIEPS



DURÉE

3 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 14/06/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2020-303

En distanciel : 2020-304



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 400 € TTC

En distanciel : 3 750 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Aide-soignant en psychiatrie.
- ▶ Les premiers secours en santé mentale (PSSM) – Devenez secouriste en santé mentale!

Public

Personnel médical et soignant, personnel de direction d'établissement autorisé en psychiatrie.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Les connaissances législatives et réglementaires.
- ▶ Les droits des patients.
- ▶ Identification et compréhension des situations de crise.
- ▶ Les signes précurseurs.
- ▶ Les éléments favorisant la survenue d'une crise.
- ▶ Les situations permettant d'apaiser une situation de crise.
- ▶ Les stratégies de désamorçage et les outils de prévention limitant les mesures d'isolement et/ou de contention.
- ▶ Les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise.
- ▶ Les espaces d'apaisement.
- ▶ Le plan de prévention partagé.
- ▶ Les actions de décentrage et/ou d'autorégulation des tensions.
- ▶ Les bonnes pratiques en cas d'isolement.
- ▶ La sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients en cas de recours nécessaire à l'isolement et/ou la contention
- ▶ Les outils et les méthodes à une réflexion d'équipe.
- ▶ Analyse de pratique des situations de crise pour améliorer les pratiques.

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



ORGANISME

Infor Santé



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 14/06/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2020-301

En distanciel : 2020-302



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 129 € TTC

En distanciel : 2 940 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Aide-soignant en psychiatrie.
- ▶ Les premiers secours en santé mentale (PSSM) – Devenez secouriste en santé mentale!

Public

Personnel médical et soignant, personnel de direction d'établissement autorisé en psychiatrie.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Le cadre juridique.
- ▶ La crise :
 - concepts et représentations ;
 - analyse des mécanismes de l'agressivité et de la violence ;
 - les signes précurseurs.
- ▶ L'analyse des événements à posteriori : en équipe et au niveau institutionnel.
- ▶ Présentation des programmes et outils recommandés par la HAS pour prévenir les moments de violence.
- ▶ La communication au patient en psychiatrie : un des outils de la prévention et de la compréhension réciproque.
- ▶ L'isolement et la contention : les bonnes pratiques.
 - Les fonctions de l'isolement et de la contention ;
 - Soigner, même avec la contention ;
 - Arbre décisionnel – prise de décision de déclenchement de la procédure ;
 - Mise en œuvre ;
 - Suivi.
- ▶ Les incontournables du travail en équipe dans ce contexte.
- ▶ L'importance de chaque membre de l'équipe dans les situations difficiles.
- ▶ Les outils de la réflexion d'équipe.

Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées



ORGANISME

Altaforma



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 31/07/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2022-320

En distanciel : 2022-321



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 140 € TTC

En distanciel : 1 840 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ La bientraitance des personnes accueillies.
- ▶ Travailler en EHPAD.

Public

IDE, AS, AMP, ASH, auxiliaire de vie et personnel de cuisine.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Les aspects physiologiques et psychologiques de l'alimentation des personnes âgées - Prendre en considération l'aspect sociologique de l'acte de manger.
- ▶ Les besoins nutritionnels des personnes âgées.
- ▶ Les situations à risques de dénutrition et des troubles de la déglutition.
- ▶ Les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée.
- ▶ L'adaptation de l'alimentation aux besoins des personnes âgées.
- ▶ Les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée : notion d'aliment plaisir, ambiance des repas, posture soignante lors de l'aide aux repas.
- ▶ L'outil Nutrition / Dénutrition / Alimentation développé par Mobiqua®.

Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 31/07/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2022-318

En distanciel : 2022-319



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 184 € TTC

En distanciel : 2 330 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ La bientraitance des personnes accueillies.
- ▶ Travailler en EHPAD.

Public

IDE, AS, AMP, ASH, auxiliaire de vie et personnel de cuisine.

Objectifs

- ▶ Identifier les enjeux et les politiques publiques autour de la dénutrition de la personne âgée.
- ▶ Connaître les causes de la dénutrition et les besoins nutritionnels de la personne âgée.
- ▶ Repérer les situations à risques et utiliser les outils de détection de la dénutrition.
- ▶ Comprendre le rôle de chaque professionnel dans une prise en charge pluridisciplinaire.
- ▶ Prévenir la dénutrition et la déshydratation par une alimentation et une organisation de la prise de repas adaptées.

Programme

- ▶ Les enjeux de la prise en charge de la dénutrition.
- ▶ Les aspects physiologiques et psychologique de l'alimentation de la personne âgée.
- ▶ Les besoins nutritionnels de la personne âgée.
- ▶ La dénutrition et situations à risques.
- ▶ Comment définir l'environnement le plus favorable à l'alimentation de la personne âgée.

Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 31/07/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2022-316



COÛT DE LA FORMATION

2 204 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

- ▶ Tout personnel participant aux soins bucco-dentaires : cadre de santé, IDE, AS, AMP, AVS.
- ▶ Tout service.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Les enjeux et spécificités de l'hygiène buccodentaire chez les personnes fragilisées ou dépendantes.
- ▶ Comment prendre soin de la cavité buccale et prévenir les infections.
- ▶ La mise en place des moyens préventifs et curatifs adaptés aux pathologies buccodentaires.
- ▶ La professionnalisation de la prise en charge de la santé bucco-dentaire.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ La bientraitance des personnes accueillies.
- ▶ La communication non verbale dans la relation patient / soignant.
- ▶ Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées.

Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes

ORGANISME

IGL

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 31/07/2026

SUR LA FORMULE

Code prestation :
2022-317

COÛT DE LA FORMATION

2 530 € TTC

MODALITÉ

Présentiel

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ La bientraitance des personnes accueillies.
- ▶ La communication non verbale dans la relation patient / soignant.
- ▶ Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées.

Public

Cadres de santé, infirmiers, aides-soignants, aides médico-psychologiques, auxiliaires de vie sociale, services de gériatrie, unités de soins de longue durée.

Objectifs

- ▶ Comprendre les conséquences d'une mauvaise hygiène buccodentaire pour la personne fragilisée ou dépendante.
- ▶ Savoir utiliser le matériel et les produits adaptés, maîtriser les techniques et gestuelles spécifiques à l'hygiène bucco-dentaire quotidienne.
- ▶ Maîtriser les gestes d'examen bucco-dentaire pour repérer et prévenir toutes complications et savoir alerter si besoin.
- ▶ Développer des compétences relationnelles spécifiques.
- ▶ Se coordonner et travailler en équipe pluridisciplinaire pour construire le parcours de soin de la personne.

Programme

- ▶ La santé bucco-dentaire dans les lieux de soins : état des lieux.
- ▶ Impact psychologique des soins bucco-dentaires.
- ▶ Rappels anatomiques et physiologiques (cavité buccale, mastication, ...).
- ▶ Les conséquences du vieillissement.
- ▶ L'organisation de soins d'hygiène bucco-dentaire : méthodes, matériel, fréquence.
- ▶ La surveillance de l'état buccal : l'examen bucco-dentaire.
- ▶ Les compétences relationnelles du professionnel.
- ▶ La coordination et le rôle de chacun.
- ▶ Les partenariats à développer avec les réseaux, les spécialistes, les familles pour construire le parcours de soins.

Prise en soins en psychiatrie des personnes âgées ayant une pathologie psychiatrique

N



ORGANISME

AFAR



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 11/12/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-492



COÛT DE LA FORMATION

4 287 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication dans la relation soignant / soigné / famille / proche.
- ▶ Bien-être des personnes accueillies.
- ▶ Comprendre et prendre en charge les troubles du comportement en EHPAD.
- ▶ Développer une approche non-médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en gérontologie.
- ▶ Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées.

Public

IDE, AS, tous professionnels de soins impliqués dans les prises en charge du sujet âgé en psychiatrie.

Objectifs

- ▶ Être en cohérence avec les réglementations, les bonnes pratiques et l'éthique.
- ▶ Connaître les principales pathologies psychiatriques, les syndromes, les symptômes et leurs causes ; repérer les urgences somatiques associées et cachées.
- ▶ Développer une démarche d'observation et un raisonnement clinique adapté aux besoins.
- ▶ Connaître les approches médicamenteuses utilisées en psychiatrie de la personne âgée, les approches non médicamenteuses et l'approche bio-psycho-sociale.
- ▶ Ajuster la relation aux spécificités des personnes âgées ayant une pathologie psychiatrique lors de situations de violence et de refus, de demandes incessantes, de plaintes anxieuses ou de propos suicidaires, lors des épisodes délirants, de dissociation, ou déficitaires avec un état de régression.
- ▶ Mieux prendre en compte l'intimité et la sexualité des personnes âgées.
- ▶ Se prémunir de l'épuisement émotionnel, développer ses habiletés relationnelles en inscrivant sa pratique au sein d'un travail d'équipe.

Programme

- ▶ La cohérence avec le cadre réglementaire et éthique.
- ▶ Le repérage des urgences somatiques cachées.
- ▶ Les principales pathologies psychiatriques, les syndromes, les symptômes.
- ▶ La diversité des souffrances des personnes âgées accueillies dans les unités de psychiatrie.
- ▶ Les approches médicamenteuses en psychiatrie de la personne âgée.
- ▶ Le travail en équipe pour réfléchir avant d'agir et ajuster ses attitudes relationnelles
- ▶ L'approche non médicamenteuse visitée par l'approche biopsychosociale et les médiations.
- ▶ L'approche médiatisée : l'apport des médiations thérapeutiques et de l'art-thérapie adaptées aux personnes âgées.
- ▶ La collaboration avec les partenaires et acteurs des réseaux gérontologiques.
- ▶ Les situations les plus fréquentes rencontrées dans le travail en réseau.
- ▶ La sensibilisation des professionnels à la sexualité des personnes âgées comporte plusieurs dimensions.
- ▶ Les analyses de pratiques professionnelles :
 - la relation avec les personnes âgées :
 - violentes, opposantes et en refus ;
 - anxieuses et plaintives ;
 - dépressives et suicidaires ;
 - délirantes, dissociées.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Prise en soins en psychiatrie des personnes âgées ayant une pathologie psychiatrique

N

ORGANISME

Grieps

DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 11/12/2027

SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-493

COÛT DE LA FORMATION

4 626 € TTC

MODALITÉ

Présentiel

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication dans la relation soignant / soigné / famille / proche.
- ▶ Bientraitance des personnes accueillies.
- ▶ Comprendre et prendre en charge les troubles du comportement en EHPAD.
- ▶ Développer une approche non-médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en gérontologie.
- ▶ Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées.

Public

IDE, AS, tous professionnels de soins impliqués dans les prises en charge du sujet âgé en psychiatrie.

Objectifs

- ▶ Connaître les principales pathologies psychiatriques du sujet âgé, les signes, symptômes, comportements.
- ▶ Développer la posture, la démarche d'observation, le raisonnement clinique appropriés aux besoins du sujet.
- ▶ Développer les habiletés relationnelles adaptées ; savoir se prémunir des risques relationnels et sources d'épuisement émotionnel.
- ▶ Repérer les urgences somatiques cachées par des troubles d'allure psychiatrique.
- ▶ Connaître les orientations thérapeutiques de la prise en soins, médicamenteuses ou non et les conduites.
- ▶ Savoir prévenir, identifier et réagir face aux comportements problèmes, savoir déceler et désamorcer les évolutions vers une situation de crise.
- ▶ Être sensibilisé à l'approche de la sexualité des personnes âgées.
- ▶ Développer les approches de prise en soins, en inscrivant sa pratique et ses outils au sein d'un travail en équipe, en cohérence avec les réglementations, chartes, recommandations et bonnes pratiques en vigueur.
- ▶ Connaître les partenaires et les acteurs du réseau gérontologique, inscrire sa pratique en collaboration.

Programme

- ▶ Le normal et le pathologique : le vieillissement physiologique.
- ▶ Les principaux troubles rencontrés et les différents symptômes.
- ▶ Les facteurs favorisant et/ou déclencheurs des troubles
- ▶ Les facteurs apaisants, rassurants, sécurisants en particulier pour la personne âgée.
- ▶ L'autonomie – la dépendance.
- ▶ La douleur et l'évaluation des symptômes.
- ▶ Les traitements médicamenteux avec leurs indications.
- ▶ Les différentes thérapies non médicamenteuses.
- ▶ La contention et l'isolement.
- ▶ Comment protéger une personne et les autres patients lors de situation d'agressivité ?
- ▶ Les différentes crises, les identifier, les repérer, les prévenir, les gérer et savoir les évaluer.
- ▶ Les risques auto-agressif, hétéro-agressif, le risque médical.
- ▶ Les différents modes de communication : verbal, non verbal.
- ▶ La gestion du stress et des émotions.
- ▶ La sexualité chez la personne âgée.
- ▶ Les spécificités de la prise en soins en psychiatrie des personnes âgées.
- ▶ Le projet d'accompagnement.
- ▶ Les transmissions.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Prise en soins des personnes en situation de handicap et de polyhandicap en FAM et MAS

N



ORGANISME

Demeter Santé



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 11/12/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-494



COÛT DE LA FORMATION

2 275 €TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication dans la relation soignant /soigné / famille / proches.
- ▶ Bienveillance des personnes accueillies.

Public

AS, AMP, IDE, tous professionnels du soin confrontés à la complexité de la prise en soins des personnes handicapées psychiques, polyhandicapées.

Objectifs

- ▶ Identifier les principales spécificités du handicap psychique et du polyhandicap.
- ▶ Appliquer une méthode structurée d'observation clinique pour évaluer les besoins de la personne.
- ▶ Adapter son approche relationnelle et ses méthodes de prise en soins en fonction de la personne et de la situation.
- ▶ Repérer les urgences somatiques cachées par des troubles liés au handicap psychique et / ou polyhandicap.
- ▶ Connaître les principales mesures thérapeutiques associées à la prise en soins de ces personnes et les vigilances appropriées.
- ▶ Mettre en œuvre des stratégies préventives face aux comportements problèmes.
- ▶ Collaborer efficacement au sein de l'équipe pluridisciplinaire.

Programme

- ▶ La connaissance du handicap psychique et du polyhandicap
- ▶ L'observation et raisonnement clinique
- ▶ L'habileté relationnelles
- ▶ L'identification des urgences somatiques et prévention
- ▶ Les mesures thérapeutiques et les vigilances associées
- ▶ Les comportements problèmes : prévention et réponses
- ▶ L'accompagnement dans la vie quotidienne :
 - l'environnement sécurisé et accessible, répondant aux besoins spécifiques ;
 - le corps et la vie quotidienne ;
 - le rapport au temps et à l'espace ;
 - la qualité de vie, bien-être.
- ▶ La sensibilisation à la sexualité des personnes handicapées psychiques / polyhandicapées.
- ▶ Le travail en équipe en milieu médico-social.
- ▶ La place de la famille dans les prises en charge.

Les synergies autour de la prise en soins en équipe psychiatrie

N



ORGANISME

AFAR



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 11/12/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-495



COÛT DE LA FORMATION

4 130 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication dans la relation soignant /soigné / famille / proches.
- ▶ Bienveillance des personnes accueillies.

Public

AS, IDE, cadre de santé, tous autres professionnels impliqués dans le processus de prise en soins en équipe psychiatrie.

Objectifs

- ▶ Comprendre l'importance d'une vision globale et des contextes qui nécessitent les synergies de chacun dans la prise en soins.
- ▶ Faire équipe avec une éthique fondée sur des actions conjointes et coordonnées autour du projet de soins ; valoriser le tissage des liens entre les différents professionnels.
- ▶ Favoriser l'alliance et l'engagement du patient dans le processus de soins, de l'accueil jusqu'à la sortie de l'hôpital.
- ▶ Faire émerger les synergies en ambulatoire pour déployer le plan d'accompagnement du patient, avec sa demande, ses besoins, ses ressources.
- ▶ Renforcer les synergies avec les familles et utiliser leurs ressources.
- ▶ Intensifier les synergies dans les moments de confusion et d'agitation, de refus et d'opposition, de frustration, d'imprévisibilité et d'emprise, et dans les épisodes de crise suicidaire.

Programme

- ▶ Les synergies qui sont le résultat d'une vision globale du projet du patient
- ▶ L'éthique, la demande, les ressources et les symptômes du patient comme socle de la mise en œuvre
- ▶ Les synergies dans le parcours de soin
- ▶ Dès l'accueil, adopter ensemble un « aller vers une réhabilitation orientée rétablissement »
- ▶ L'intensification des synergies dans les moments de flottement, de tension et de crises
- ▶ Comment désamorcer l'agitation, négocier les refus, faire face à la frustration, protéger du suicide ?
- ▶ Les synergies dans les moments de :
 - confusion et d'agitation ;
 - refus et d'opposition ;
 - frustration ;
 - crise suicidaire.

Chaque situation sera abordée dans la perspective de faciliter le repérage des risques, de désamorcer les tensions, de prévenir les montées en tension, sous la forme d'atelier de rédaction collective de transmission ciblée, de démarche de CREX.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 27/03/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2022-580

En distanciel : 2022-581



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 650 € TTC

En distanciel : 2 520 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques
 - **Module 1B** : module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.
 - **Module 2A** : développement des compétences en réanimation / soins critiques.
 - **Module 2B** : module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.

Module 1A : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes

Public

Les équipes soignantes de la Fonction publique hospitalière exerçant en service de réanimation / soins critiques adultes et pédiatriques.

Objectifs

- ▶ Maîtriser les déterminants du travail en équipe.
- ▶ Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE/AS.
- ▶ Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins
- ▶ Définir les principes de facteurs humains.
- ▶ Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en réanimation/soins critiques dans l'organisation courante.
- ▶ Définir les principales défaillances (respiratoires, hémodynamiques, neurologiques, rénales).
- ▶ Appliquer la prise en charge en équipe des principales urgences vitales en réanimation : arrêt cardiaque, extubation accidentelle, réaction allergique grave, etc.
- ▶ Établir les principes de positionnement du patient en décubitus ventral et installation du patient en réanimation, prévention des escarres.
- ▶ Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire.
- ▶ Définir les principes d'hygiène en réanimation et les éléments de protection individuels (EPI).

Programme

- ▶ Quels sont les déterminants du travail en équipe ? Échanges et représentations.
- ▶ Les enjeux en termes de complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme IDE /AS.
- ▶ La contribution aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins.
- ▶ Quels sont les principes de facteurs humains ?
- ▶ La spécificité de la communication interprofessionnelle en réanimation / soins critiques dans l'organisation courante.
- ▶ Les principales défaillances (respiratoires, hémodynamique, neurologiques, rénales).
- ▶ La prise en charge en équipe des principales urgences vitales en réanimation : arrêt cardiaque, extubation accidentelle, réaction allergique grave.
- ▶ Les principes de positionnement du patient en décubitus ventral et installation du patient en réanimation, prévention des escarres.
- ▶ L'importance d'adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire.
- ▶ Les principes d'hygiène en réanimation et les Eléments de Protection Individuels (EPI).

Un test de positionnement est prévu en amont de la formation.

Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques



ORGANISME

Pratico Santé - Realcare
Formation



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 26/03/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2022-590
en distanciel : 2022-591



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 364 € TTC
en distanciel : 3 000 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible

Module 1A : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes

Public

Les agents de la FPH exerçant en service de réanimation / soins critiques.

Objectifs

- ▶ Organiser ses activités, de coordonner les soins et de collaborer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle.
- ▶ Transmettre une information adaptée aux partenaires de soins et aux besoins spécifiques des personnes soignées et de leur entourage.
- ▶ Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité conformes aux protocoles spécifiques.
- ▶ Évaluer les risques encourus par le patient, de repérer les situations d'urgences et de mettre en œuvre des mesures appropriées en collaboration dans l'équipe.

Prérequis

- ▶ Avoir intégré les connaissances théoriques en lien avec le référentiel de formation (AS, IDE, IPDE, CS, CSS).

Programme

- ▶ L'organisation et planification des soins.
- ▶ La communication auprès des patients, des familles et des équipes soignantes.
- ▶ Les précautions d'hygiène et éléments de protection individuels.
- ▶ Les défaillances d'organes et urgences vitales.

Un test de positionnement est prévu en amont de la formation.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques
 - **Module 1B** : module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.
 - **Module 2A** : développement des compétences en réanimation / soins critiques.
 - **Module 2B** : module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.

Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 27/03/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2022-582

En distanciel : 2022-583



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 375 € TTC

En distanciel : 1 260 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques
 - **Module 1A** : module ouvert aux équipes soignantes.
 - **Module 2A** : développement des compétences en réanimation / soins critiques.
 - **Module 2B** : module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.

Module 1B : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE

Public

Les IDE exerçant en service de réanimation et de soins critiques (services pédiatriques et adultes).

Objectifs

- ▶ Gérer la défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives.
- ▶ Distinguer le syndrome de détresse respiratoire aigu (SDRA) et sa prise en charge ventilatoire.
- ▶ Identifier les spécificités des infections en réanimation.
- ▶ Définir les principes d'épuration extra rénale chez l'adulte et l'enfant.
- ▶ Interpréter les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction de la typologie du patient.
- ▶ Définir les principales amines vasopressives et leur utilisation, en assurer la mise en place et la surveillance spécifique (ou au moins la surveillance).
- ▶ Détecter les signes de l'état de choc.
- ▶ Décrire la sédation : ses objectifs et les thérapeutiques utilisées ainsi que les scores d'évaluation.
- ▶ Définir les principes des assistances extracorporelles.
- ▶ Déterminer les grands principes de la nutrition du patient de soins critiques.

Programme

- ▶ La défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives.
- ▶ Le Syndrome de Détresse Respiratoire Aigu (SDRA) et sa prise en charge ventilatoire.
- ▶ Les spécificités des infections en réanimation.
- ▶ Les principes d'épuration extra-rénale chez l'adulte et l'enfant.
- ▶ Les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction de la typologie du patient.
- ▶ Les principales amines vasopressives : utilisation, mise en place et surveillance spécifique.
- ▶ Les signes de l'état de choc.
- ▶ La sédation : ses objectifs et les thérapeutiques et les scores d'évaluation.
- ▶ Les principes des assistances extracorporelles.
- ▶ Les grands principes de la nutrition du patient de soins critiques.

Un test de positionnement est prévu en amont de la formation.

Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques



ORGANISME

Pratico Santé- Realcare
Formation



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 26/03/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2022-592

En distanciel : 2022-593



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 707 € TTC

En distanciel : 1 500 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas
possible

Module 1B : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE

Public

Les agents de la FPH exerçant en service de réanimation / soins critiques.

Objectifs

- ▶ Connaître et utiliser les fonctionnalités des dispositifs médicaux spécifiques pour la surveillance des paramètres vitaux du patient en soins critiques.
- ▶ Mettre en œuvre les thérapeutiques spécifiques dans le cadre des principales décompensations d'organes prises en charge en soins critiques.
- ▶ Identifier les risques de dénutrition du patient.
- ▶ Identifier le risque infectieux du patient.

Prérequis

- ▶ Avoir intégré les connaissances théoriques en lien avec le référentiel de formation (AS, AP, IDE, IPDE, CS, CSS).

Programme

- ▶ L'interprétation des différentes données du monitoring et la gestion des alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction des antécédents et de la pathologie du patient.
- ▶ Les défaillances d'organes : neurologique, hémodynamique, respiratoire et rénale.
- ▶ Les grands principes de la nutrition artificielle du patient en soins critiques.
- ▶ L'identification des spécificités des infections en soins critiques.

Un test de positionnement est prévu en amont de la formation.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques
 - **Module 1A** : module ouvert aux équipes soignantes.
 - **Module 2A** : développement des compétences en réanimation / soins critiques.
 - **Module 2B** : module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.

Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 27/03/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2022-584

En distanciel : 2022-585



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 2 650 € TTC

En distanciel : 2 520 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques
 - **Module 1A** : module ouvert aux équipes soignantes
 - **Module 1B** : module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.
 - **Module 2B** : module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.

Module 2A : développement des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes

Public

Les équipes soignantes de la FPH exerçant dans d'autres services qu'en réanimation / soins critiques adultes et pédiatriques.

Objectifs

- ▶ Discerner le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle.
- ▶ Identifier l'environnement du patient et les dispositifs de surveillance en réanimation.
- ▶ Préparer et installer des dispositifs d'oxygénation non invasifs et des dispositifs de ventilation invasive.
- ▶ Identifier le caractère urgent d'une situation, les principales urgences vitales en réanimation et les modalités de prévention des infections nosocomiales.
- ▶ Utiliser les techniques préventives de manutention, d'installation et de mobilisation des patients.
- ▶ Maîtriser les déterminants du travail en équipe pour contribuer aux soins programmés ou urgents.
- ▶ Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle, avec le patient et ses proches.
- ▶ Assurer une prise en charge d'un patient en fin de vie et de son entourage tenant compte des aspects culturels et législatives.
- ▶ Identifier les procédures de transport hors du service selon les instructions du service.

Programme

- ▶ Le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle.
- ▶ L'environnement du patient en réanimation et les dispositifs de surveillance en réanimation.
- ▶ Les précautions d'hygiène en soins critiques.
- ▶ La préparation et l'installation des dispositifs de ventilation invasive.
- ▶ L'identification du caractère urgent d'une situation et l'alerte (SAED).
- ▶ Les principales urgences vitales en réanimation et leur gestion en équipe.
- ▶ Les principes et modalités de prévention des infections nosocomiales du patient en réanimation.
- ▶ Les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients sous techniques d'oxygénation non invasives et invasives.
- ▶ Les déterminants du travail en équipe et le rôle de chacun.
- ▶ La contribution aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins.
- ▶ Quels sont les principes de facteurs humains ?
- ▶ Les spécificités de la communication interprofessionnelle, avec le patient et ses proches en réanimation / soins critiques.
- ▶ La prise en charge du patient en fin de vie et de son entourage tenant compte des aspects culturels et législatives.
- ▶ Les procédures de transport hors du service selon les instructions du service.

Un test de positionnement est prévu en amont de la formation.

Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques



ORGANISME

Pratico Santé - Realcare
Formation



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 26/03/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2022-594

En distanciel : 2022-595



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 364 € TTC

En distanciel : 3 000 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Module 2A : développement des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes

Public

Les agents de la FPH exerçant dans d'autres services qu'en soins critiques adultes ou pédiatriques ; volontaires pour la réserve de renforts en personnel paramédical dans les unités de soins critiques adultes ou pédiatriques.

Objectifs

- ▶ Organiser ses activités et de collaborer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle lors d'une situation sanitaire exceptionnelle nécessitant des mesures d'hygiène renforcées.
- ▶ Mettre en œuvre des soins palliatifs et un accompagnement adapté au patient et/ou à ses proches dans le cadre de la fin de vie.
- ▶ Transmettre une information adaptée aux partenaires de soins et aux besoins spécifiques des personnes soignées et de leur entourage, en soins critiques.
- ▶ Connaître et préparer le matériel et les dispositifs spécifiques de la chambre du patient, ainsi que le matériel et les techniques spécifiques de surveillances et d'alertes en soins critiques.

Prérequis

- ▶ Avoir intégré les connaissances théoriques en lien avec le référentiel de formation(AS, AP, IDE, IPDE, CS, CSS).

Programme

- ▶ Le contexte sanitaire, organisation et planification des soins.
- ▶ Les limitations et arrêts des thérapeutiques actives.
- ▶ La communication auprès des patients, des familles et des équipes soignantes.
- ▶ La prise en charge du patient en réanimation.

Un test de positionnement est prévu en amont de la formation.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques
 - **Module 1A** : module ouvert aux équipes soignantes
 - **Module 1B** : module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.
 - **Module 2B** : module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.

Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 27/03/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2022-586

En distanciel : 2022-587



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 375 € TTC

En distanciel : 1 260 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible

Module 2B : développement des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE

Public

IDE exerçant dans d'autres services qu'en réanimation/soins critiques adultes ou pédiatriques.

Objectifs

- ▶ Surveiller l'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées.
- ▶ Définir les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation.
- ▶ Préparer des médicaments spécifiques en réanimation : médicaments d'urgence, médicaments destinés à la sédation et la curarisation, médicaments nécessaires pour une intubation.
- ▶ Définir les principes et procédures d'épuration extra-rénale du service.
- ▶ Déterminer les fondamentaux de la nutrition entérale ou parentérale.

Programme

- ▶ L'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées.
- ▶ Les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation.
- ▶ La préparation des médicaments spécifiques en réanimation : médicaments d'urgence, médicaments destinés à la sédation et à la curarisation, médicaments nécessaires pour une intubation.
- ▶ Les principes et procédures d'épuration extra-rénale du service.
- ▶ Les fondamentaux de la nutrition entérale et parentérale.

Un test de positionnement est prévu en amont de la formation.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques
 - **Module 1A** : module ouvert aux équipes soignantes
 - **Module 1B** : module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.
 - **Module 2A** : module ouvert aux équipes soignantes.

Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques



ORGANISME

Pratico Santé - Realcare
Formation



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 27/03/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2022-596

En distanciel : 2022-597



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 1 707 € TTC

En distanciel : 1 500 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas
possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques
 - **Module 1A** : module ouvert aux équipes soignantes
 - **Module 1B** : module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.
 - **Module 2A** : module ouvert aux équipes soignantes.

Module 2B : développement des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE

Public

Les agents de la F.P.H, exerçant dans d'autres services qu'en soins critiques adultes ou pédiatriques, volontaires pour la réserve de renforts en personnel paramédical dans les unités de soins critiques adultes ou pédiatriques.

Objectifs

- ▶ Surveiller la fonction neurologique du patient sédaté en soins critiques.
- ▶ Surveiller la fonction hémodynamique du patient en soins critiques.
- ▶ Surveiller la fonction rénale et le dispositif d'épuration extra-rénale du patient en soins critiques.
- ▶ Surveiller l'administration efficace de la nutrition entérale et/ou parentérale du patient en soins critiques.

Prérequis

- ▶ Avoir intégré les connaissances théoriques en lien avec le référentiel de formation (A.S, A.P, I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S).

Programme

- ▶ La définition des principes et les modalités de la sédation et de la curarisation en soins critiques.
- ▶ La préparation des médicaments spécifiques en soins critiques : médicaments d'urgence, médicaments nécessaires pour une intubation, médicaments destinés à la sédation (médicaments d'entretien) et la curarisation.
- ▶ La surveillance de l'état hémodynamique du patient et la mise en œuvre les thérapeutiques adaptées.
- ▶ La définition des principes et procédures d'épuration extrarénale du service.
- ▶ Les fondamentaux de la nutrition entérale et parentérale (administration, surveillance spécifique).

Un test de positionnement est prévu en amont de la formation.

Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle



ORGANISME

AIUS



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 30/12/2024



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2020-140



COÛT DE LA FORMATION

3 824 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

Formation pluri-professionnelle, associant médecins, infirmiers, psychologues, assistants sociaux, aide-soignants et sages-femmes.

Objectifs

- ▶ Définir les concepts de santé sexuelle / reproductive et de droits humains.
- ▶ Utiliser les sources d'informations officielles et validées sur les aspects réglementaires et scientifiques.
- ▶ Délivrer des informations actualisées pour la mise en place et l'appropriation d'une stratégie de prévention globale en santé sexuelle.
- ▶ Identifier les caractéristiques et les besoins des populations les plus exposées ainsi que les freins et les leviers d'action.
- ▶ Identifier les violences sexuelles et plus particulièrement la question du repérage des mineurs en situation de prostitution.
- ▶ Adopter une attitude éthique de bienveillance et de bienveillance pour éviter les inégalités de soins, les stigmatisations et les discriminations.
- ▶ Accompagner le patient à renforcer son autonomie et sa capacité à agir sur sa santé sexuelle.
- ▶ Repérer les personnes et structures ressources internes et externes.

Programme

- ▶ Le cadre réglementaire.
- ▶ Les bases fondamentales de la santé sexuelle.
- ▶ De la prévention à la promotion de la santé.
- ▶ Les principales problématiques sexuelles.
- ▶ Les éléments-clés permettant de parler de sexualité en établissement de soins.

Travailler en EHPAD



ORGANISME

Ideage Formation



DURÉE

3 à 4 jours non consécutifs (2 + 1 jours communs pour les ASH et les AS exerçant en EHPAD, 4^e journée uniquement pour les AS)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 21/01/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2020-124



COÛT DE LA FORMATION

4 132 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Aide-soignants en équipe pluridisciplinaire.
- ▶ La bientraitance des personnes accueillies.
- ▶ La communication non verbale dans la relation patient soignant.
- ▶ Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées.
- ▶ Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes.

Public

Agents des services hospitaliers (ASH) et aide-soignants (AS) exerçant en EHPAD.

Objectifs

- ▶ Renforcer ses connaissances sur le vieillissement, ses conséquences et la spécificité des besoins de la personne âgée.
- ▶ Favoriser la mise en place d'une approche relationnelle bienveillante et adaptée à la personne âgée.
- ▶ Connaître les droits des résidents, le principe de surveillance du risque de perte d'autonomie en EHPAD et savoir mettre en œuvre un projet de vie individualisé adapté.
- ▶ Renforcer le travail en équipe afin d'améliorer la cohérence, l'harmonisation et la continuité de la prise en soins en EHPAD.
- ▶ Améliorer les relations avec les familles et l'accueil des résidents.
- ▶ Être en mesure de prendre en charge les personnes âgées atteintes par une pathologie psychiatrique (uniquement pour les AS).

Programme

- ▶ Les différents types de vieillissement (physiologique, psychologique et cognitif) et leurs conséquences :
 - vieillissement normal et pathologique ;
 - conséquences sociales.
- ▶ Les notions essentielles dans la prise en soins des personnes âgées :
 - autonomie, indépendance et besoins spécifiques de la personne âgée ;
 - approche relationnelle bienveillante et adaptée aux difficultés de communication des personnes âgées.
- ▶ Les droits des résidents et le projet de vie individualisé :
 - contexte légal et droits des résidents en EHPAD ;
 - élaboration et mise en œuvre des projets de vie individualisés en EHPAD.
- ▶ Le travail d'équipe comme élément permettant d'améliorer la prise en soins des personnes âgées :
 - travail en équipe, renforcement de l'esprit d'équipe et gestion des conflits ;
 - importance des transmissions ciblées écrites et orales.
- ▶ Les autres éléments-clés du travail en EHPAD :
 - relations avec les familles, accueil ;
 - intégration d'un nouveau résident.
- ▶ La prise en charge des personnes âgées pour une pathologie psychiatrique en EHPAD (pour les AS) :
 - pathologies psychiatriques les plus fréquentes chez la personne âgée ;
 - prise en soins et prise en charge des personnes âgées atteintes par un trouble psychiatrique en EHPAD.

Élaborer et participer à un programme d'éducation thérapeutique du patient



ORGANISM

A&M DPC



DURÉE

6 jours non consécutifs
(3 + 3)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 05/08/2025



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-199

En distanciel : 2021-200



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 7 575 € TTC

En distanciel : 7 290 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Se préparer à la coordination d'un programme d'éducation thérapeutique du patient.

Public

Cadres de santé, IDE, diététiciens, kinésithérapeutes, psychologues, AS, manipulateurs en électroradiologie médicale, infirmiers de pratique avancée (IPA), psychomotricien, ergothérapeute.

Objectifs

- ▶ Maîtriser la législation sur l'éducation thérapeutique.
- ▶ Différencier les notions.
- ▶ Contribuer à une meilleure qualité de vie des personnes.
- ▶ Identifier et mettre en œuvre les actions permettant la mise en œuvre des étapes d'une démarche d'éducation thérapeutique du patient (ETP).
- ▶ Mener un entretien, élaborer un diagnostic et négocier le contrat éducatif.
- ▶ Élaborer et mettre en œuvre l'ETP.
- ▶ Animer des séquences d'éducation thérapeutique.
- ▶ Évaluer le programme ETP.

Programme

- ▶ La législation sur l'éducation thérapeutique et les droits des patients.
- ▶ Les notions d'information et d'éducation.
- ▶ La contribution à une meilleure qualité de vie des personnes atteintes de maladies chroniques.
- ▶ Les actions pour mettre en place une démarche ETP.
- ▶ L'élaboration d'un diagnostic et la négociation d'un contrat éducatif.
- ▶ L'élaboration et la mise en œuvre d'un programme ETP.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Se préparer à la coordination d'un programme d'éducation thérapeutique du patient



ORGANISMES

Efors



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2 + 2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 11/04/2026



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2021-359

En distanciel : 2021-360



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 320 € TTC

En distanciel : 3 980 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Élaborer et participer à un programme d'éducation thérapeutique du patient.

Public

Personnes ayant la volonté de coordonner un programme d'éducation thérapeutique du patient (ETP).

Objectifs

- ▶ Constituer une équipe transversale autour d'une démarche d'ETP et mobiliser l'équipe pluridisciplinaire.
- ▶ Analyser le contexte et concevoir une démarche d'ETP.
- ▶ Organiser et conduire une démarche d'ETP.
- ▶ Animer et coordonner les acteurs de l'ETP, suivre le déroulement de la démarche d'ETP.
- ▶ Évaluer et faire évoluer la démarche et les pratiques d'ETP.
- ▶ Communiquer sur l'expérience de l'équipe d'ETP, par oral et par écrit en interne et en externe sur un programme ETP.
- ▶ Concevoir un outil de pilotage des activités d'éducation thérapeutique du patient.

Prérequis

- ▶ Avoir une expérience de participation à un programme d'éducation thérapeutique d'un patient.
- ▶ Être en possession de l'attestation de participation à la formation ETP de 40 heures.

Programme

- ▶ Les enjeux de l'éducation thérapeutique du patient en Île-de-France et le contexte légal et réglementaire lié à la coordination d'un programme ETP.
- ▶ Les compétences pour coordonner un programme d'ETP.
- ▶ La conception d'une démarche d'ETP.
- ▶ L'organisation et conduite d'une démarche d'ETP.
- ▶ Les acteurs de l'ETP.
- ▶ L'évaluation du programme d'ETP.
- ▶ Les indications de qualité et sécurité de soins dans le champ de l'ETP.
- ▶ Les outils de pilotage et les axes d'amélioration.

Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales

N



ORGANISME

Association Transfaire



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 12/09/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-24

En distanciel : 2023-25



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 710 € TTC

En distanciel : 4 500 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux.

Objectifs

- ▶ Savoir définir les violences intrafamiliales.
- ▶ Connaître le contexte législatif et son environnement juridique.
- ▶ Identifier les différentes formes de violences intrafamiliales, leurs processus et comprendre leurs répercussions.
- ▶ Comprendre et acquérir les connaissances nécessaires au repérage et à la prise en charge des enfants et adultes victimes.
- ▶ Savoir évaluer avec des outils cliniques spécifiques une victime.
- ▶ Être en capacité de repérer les mécanismes d'installation des rapports violents dans la famille.
- ▶ Savoir écouter et communiquer pour permettre aux victimes de s'exprimer.
- ▶ Connaître les réseaux des partenaires professionnels internes et externes.
- ▶ Conseiller et orienter efficacement les victimes.
- ▶ Participer à l'élaboration d'un plan d'action applicable dans son établissement.

Programme

- ▶ L'état des lieux des violences conjugales et intrafamiliales :
 - l'historique et la définition des violences intrafamiliales et familiales ;
 - l'évolution des mœurs et de la loi en matière de violences conjugales et intrafamiliales en France ;
 - l'actualisation législative, statistiques et politiques publiques dans le domaine de la protection des victimes de violences intrafamiliales ;
 - le cadre légal et réglementaire de la lutte contre les violences intrafamiliales ;
 - les profils socio-professionnels des victimes, auteurs et modes opératoires.
- ▶ Les connaissances et savoir-faire dans l'évaluation et l'accompagnement :
 - le repérage des violences conjugales chez les enfants et adultes victimes et l'évaluation clinique et outils spécifiques ;
 - les facteurs de risque individuels, contextuels et psychotrauma ;
 - le retentissement des violences conjugales ;
 - les répercussions des violences intrafamiliales chez l'enfant ;
 - l'évaluation du danger ;
 - les enjeux de la révélation chez l'enfant et l'adulte ;
 - les ressources locales.
- ▶ La prise en charge des adultes victimes de violences conjugales et des enfants victimes de violences intrafamiliales :
 - le parcours judiciaire des victimes ;
 - la prise en charge des victimes ;
 - les modalités de prise en charge des victimes : axes et objectifs thérapeutiques ;
 - le développement de moyens de prise en charge ;
 - la posture relationnelle et accompagnement ;
 - les outils et références pour les professionnels ;
 - les protocoles, procédures et articulations ;
 - le réseau, les référents et les partenaires locaux.

Repérage et prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 14/09/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-26

En distanciel : 2023-27



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 785 € TTC

En distanciel : 3 540 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux.

Objectifs

- ▶ Construire et s'approprier des outils qui permettent de structurer, évaluer et faire progresser les pratiques.
- ▶ Identifier les ressorts de la violence conjugale et intrafamiliales, les politiques publiques et le cadre juridique.
- ▶ Appréhender les répercussions sur le plan physique et psychologique de la victime et son entourage.
- ▶ Repérer les signes de violence, comprendre les attentes des victimes et les obstacles à leur prise de parole.
- ▶ Établir une communication de confiance avec la victime pour favoriser la verbalisation des faits subis à travers les outils d'entretien adaptés.
- ▶ Identifier les étapes et modalités de la prise en charge d'une victime de violence conjugale et intrafamiliale.
- ▶ Connaître et mobiliser les acteurs internes et externes notamment les réseaux et partenaires locaux afin d'orienter efficacement les victimes.

Programme

- ▶ La violence conjugale : de quoi s'agit-il juridiquement ?
- ▶ Le processus et la dynamique de la domination et de la violence conjugale.
- ▶ L'identification des conséquences de la violence sur la victime et son entourage.
- ▶ Les techniques de communication et la posture pour un soutien efficace des victimes :
 - l'intervention : principes et repères ;
 - l'entretien de dépistage, les méthodes et les outils de conduite d'entretiens, l'évaluation et la traçabilité, les mesures à mettre en place, le suivi et la prise en charge.
- ▶ Retour sur les travaux d'intersession :
 - Qui sont les partenaires sur mon secteur ?
 - Quel est le rôle de chacun ?
 - Comment travailler en coordination pluridisciplinaire ? Avec quels outils ?
- ▶ Formalisation du plan d'action au regard des pistes d'amélioration identifiées avec indicateurs de bonnes pratiques.

Un travail d'intersession est à prévoir sur la présentation des guides d'entretien élaborés et l'évaluation.

Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents et jeunes patients

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 10/08/2027



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-94

En distanciel : 2023-95



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 840 € TTC

En distanciel : 3 300 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ La bientraitance des personnes accueillies.

Public

Tout professionnel intervenant dans le parcours de jeunes patients en oncologie.

Objectifs

- ▶ Identifier les spécificités de ce public.
- ▶ Connaître le parcours de soin du patient et les moments-clés de la prise en charge.
- ▶ Accompagner le jeune patient dès l'annonce du diagnostic et aux différentes phases de son parcours de soin.
- ▶ Développer des compétences psychosociales : communication, écoute, ...
- ▶ Évaluer ses mécanismes de défense.
- ▶ Adapter sa posture et interagir selon une juste proximité auprès des publics et des familles.
- ▶ Reconnaître les mécanismes de protection et d'adaptation du patient atteint de cancer, de la famille et de l'entourage.
- ▶ Participer à la coordination de parcours de soin et du projet de soin personnalisé, contribuer à éviter les fractures de parcours éducatifs ou professionnels.

Programme

- ▶ L'identification des spécificités de ce public.
- ▶ Les rappels des orientations des plans cancer 2 et 3 et de l'instruction DGOS du 30 mai 2016.
- ▶ La prise en compte des besoins médicaux et psychosociaux des adolescents et jeunes patients.
- ▶ Comment favoriser les accès aux services spécialisés tout au long du parcours de soins ?
- ▶ L'importance d'un accompagnement adapté et individualisé (à toutes les étapes de prise en charge).
- ▶ Les besoins d'informations, d'aide, de confiance, de respect, les questionnements et interrogations du jeune patient et de son entourage.
- ▶ Les compétences psychosociales et les techniques de communication adaptée au jeune patient et à sa famille.
- ▶ La conduite d'entretien, l'empathie, les attitudes de Porter.
- ▶ Le soutien psychologique apporté au jeune et à sa famille et la mise en œuvre de la relation d'aide.
- ▶ Les propositions de temps de rencontres entre jeunes et les ateliers d'ETP et d'animation.
- ▶ L'éprouvé psychologique du professionnel dans la durée et la gestion des situations complexes.
- ▶ Les relais possibles, espaces de parole, ressources disponibles dans l'accompagnement des professionnels.
- ▶ Les modalités permettant de trouver la bonne posture et d'adapter son attitude aux différents interlocuteurs
- ▶ Quelle place donner à la famille dans la relation ?
- ▶ La prévention et la gestion des situations difficiles (replis, colères, tensions, conflits, objections fortes).
- ▶ Les mécanismes de protection des adolescents et jeunes patients et de leur entourage Comment les reconnaître et les prendre en compte dans l'accompagnement individualisé du jeune et de sa famille ?
- ▶ La coordination de parcours de soin et du projet de soins personnalisé.

Un test de positionnement est à prévoir.

Initiation aux techniques de l'hypnose

N



ORGANISME

Institut Français d'hypnose



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2 + 2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/04/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-620



COÛT DE LA FORMATION

6 086 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Gérer son stress par l'auto-hypnose.
- ▶ L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique.

Public

Tout public de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

- ▶ Connaître l'approche hypnotique, ses domaines d'application et ses principes de sécurité.
- ▶ Identifier les différents courants et techniques de l'hypnose.
- ▶ S'approprier les différentes techniques de communication dans le soin et de l'hypnose conversationnelle.
- ▶ S'entraîner à mettre en œuvre des techniques hypnotiques simples, opérationnelles et transférables au domaine du soin.
- ▶ Connaître les limites et contre-indications de l'hypnose.
- ▶ Connaître les spécificités de l'hypnose dans la prise en charge de l'enfant et de l'adolescent.

Programme

- ▶ Qu'est-ce que l'hypnose ?
- ▶ Les réalités scientifiques de l'hypnose.
- ▶ Les domaines d'application de l'hypnose thérapeutique.
- ▶ Les différents courants en hypnose thérapeutique.
- ▶ Les différents états de conscience.
- ▶ De l'hypnose « naturelle » à l'hypnose « provoquée ».
- ▶ Le repérage et l'utilisation du VAKOG.
- ▶ La création de l'alliance thérapeutique.
- ▶ Les fondements de la communication hypnotique.
- ▶ Les techniques relationnelles et la juste posture thérapeutique.
- ▶ L'approche éricksonienne et les différents types de suggestions en hypnose.
- ▶ Les étapes de construction d'une séance d'hypnose.
- ▶ Les principales techniques en hypnose thérapeutique.
- ▶ Les spécificités pédiatriques.
- ▶ Les techniques avancées en rhétorique hypnotique.
- ▶ De la communication hypnotique à l'hypnose conversationnelle.
- ▶ Le principe d'analogie et l'usage des images métaphoriques en hypnoalgésie.
- ▶ L'accompagnement hypnotique standard et transférable en hypnose.
- ▶ Les techniques centrales d'hypnoanxiolyse et d'hypnoalgésie.
- ▶ « Être ailleurs qu'ici » : les suggestions de distanciation en hypnose thérapeutique.
- ▶ De l'accompagnement standard en hypnose à l'accompagnement transférable selon les situations de soins et l'objectif thérapeutique.
- ▶ Comment rester éthique et pratiquer l'hypnose en toute sécurité ?

Un travail d'intersession est à prévoir.

Initiation aux techniques de l'hypnose



ORGANISME

IFPPC CAMKEYS



DURÉE

4 jours non consécutifs
(3 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/04/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-626



COÛT DE LA FORMATION

5 820 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Gérer son stress par l'auto-hypnose.
- ▶ L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique.

Public

Tout public de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

- ▶ Comprendre l'approche hypnotique.
- ▶ Identifier les différents courants et techniques de l'hypnose.
- ▶ S'approprier les différentes techniques de communication dans le soin et de l'hypnose conversationnelle.
- ▶ S'entraîner à la mise en œuvre des techniques de l'hypnose opérationnelles et immédiatement transférables dans son domaine de compétence.

Programme

- ▶ La définition de l'hypnose.
- ▶ Les idées préconçues sur l'approche hypnotique.
- ▶ Suggestibilité et hypnotisabilité.
- ▶ Les inductions rapides et les inductions progressives Ericksonienne.
- ▶ L'expérimentation de l'hypnose conversationnelle et l'hypnose formelle.
- ▶ L'hypnose conversationnelle comme une nouvelle communication entre soignant et soigné.
- ▶ Les apports des neurosciences.
- ▶ Le lien entre Hypnose et attention.
- ▶ Les différentes techniques de communication hypnotique dans la prise en charge du patient.
- ▶ Les différentes techniques de communication verbales et non verbales (harmonisation respiratoire...).
- ▶ Les canaux sensoriels préférentiels : le VAKOG pour orienter la communication sur les canaux sensoriels préférentiels.
- ▶ L'utilisations de métaphores simples dans la communication.
- ▶ Les inductions les plus utilisées dans le domaine de la douleur et de l'anxiété.
- ▶ La différence entre communication hypnotique et hypnose.
- ▶ Comprendre et expérimenter la transe hypnotique.
- ▶ Savoir en détecter les signes cliniques.
- ▶ Comment comprendre et utiliser l'état de dissociation en hypnose ?
- ▶ Les suggestions (directes, indirectes, post-hypnotiques) en hypnose.
- ▶ Comment accueillir les émotions des patients (et des soignants) par la communication hypnotique ?
- ▶ Les techniques pour adapter la pratique à chaque patient.
- ▶ La sensibilisation aux différentes inductions.

Un travail d'intersession est à prévoir sur la base de la boîte à outils hypnotique réalisée en formation.

Initiation aux techniques de l'hypnose



ORGANISME

Ipnosia



DURÉE

4 jours non consécutifs
(3 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/04/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-624



COÛT DE LA FORMATION

5 235 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Gérer son stress par l'auto-hypnose.
- ▶ L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique.

Public

Tout public de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

- ▶ Comprendre l'approche hypnotique.
- ▶ Identifier les différents courants et techniques d'hypnose.
- ▶ S'approprier les différentes techniques de communication dans le soin et de l'hypnose conversationnelle.
- ▶ S'entraîner à la mise en œuvre des techniques d'hypnose opérationnelles et immédiatement transférables.
- ▶ Connaître les indications, limites et contre-indications de l'hypnose.

Programme

- ▶ Le contexte actuel de l'hypnose et les définitions.
- ▶ Les 5 caractéristiques de la transe hypnotique démontrées par la science.
- ▶ L'indication, les précautions et les contre-indications.
- ▶ Le cadre déontologique d'usage. Le cadre sécurisé du consentement à l'engagement du patient.
- ▶ Hypnose et proxémie.
- ▶ L'accordage et la sensorialité.
- ▶ Les techniques de communication thérapeutique.
- ▶ Le « parlé hypnose » ou la rhétorique hypnotique.
- ▶ Comment passer de la communication thérapeutique à la communication hypnotique puis à l'hypnose conversationnelle ?
- ▶ La place des suggestions en hypnose : formulation, usages (selon les âges et contextes).
- ▶ La construction d'une séance d'hypnose (étapes, spécificités selon les contextes, âges...).
- ▶ L'induction standard et les inductions rapides de l'état hypnotique.
- ▶ Le travail avec les métaphores hypnotiques dans les soins.
- ▶ La dimension stratégique en hypnose : principes et modèles SMART.
- ▶ L'atelier ProSoin : construction d'un protocole de soins hypnotiques pour s'assurer la meilleure mise en place possible de l'hypnose dans son quotidien.
- ▶ Les pratiques avancées selon les besoins (apports de nouvelles métaphores et suggestions).

Prévoir une intersession d'environ 3 semaines.

Gérer son stress par l'auto-hypnose



ORGANISME

Institut Français d'hypnose



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/04/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-621



COÛT DE LA FORMATION

4 564,50 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ « Initiation aux techniques de l'hypnose », L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique.

Public

Tout public de la Fonction publique hospitalière.

Pré-requis

Avoir suivi la formation « Initiation aux techniques de l'hypnose ».


Objectifs


- ▶ Identifier un état de stress, en comprendre les mécanismes et les manifestations.
- ▶ Mettre en œuvre les techniques de l'hypnose pour une gestion du stress efficace.


Programme


- ▶ L'approche multidimensionnelle du stress.
- ▶ Les différents modèles du stress : mécanismes et manifestations.
- ▶ La régulation des émotions.
- ▶ La prévention de l'épuisement professionnel : moyens et mise en application.
- ▶ Les définitions, caractéristiques et intérêts de l'autohypnose et l'autosuggestion.
- ▶ L'autohypnose comme outil de prévention et de régulation du stress.
- ▶ Les techniques d'autohypnose adaptables et opérationnelles.
- ▶ Les points communs et différences avec les autres approches d'état modifié de conscience.
- ▶ Comment créer sa « boîte à outils » personnelle avec l'hypnose ?
- ▶ La présentation du travail réalisé et des premières mises en application.
- ▶ L'analyse et ajustement des pratiques.
- ▶ L'autohypnose et pratique personnelle : ajuster l'autohypnose aux besoins.
- ▶ Les techniques avancées en hypnose et d'autohypnose.


Gérer son stress par l'auto-hypnose


 **ORGANISME**
IFPPC CAMKEYS

 **DURÉE**
3 jours non consécutifs
(2 + 1)

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Jusqu'au 02/04/2028

 **SUR LA FORMULE**
Code prestation :
2023-627

 **COÛT DE LA FORMATION**
5 820 € TTC

 **MODALITÉ**
Présentiel

 **VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...**

- ▶ « Initiation aux techniques de l'hypnose », L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique.

Public

Tout public de la Fonction publique hospitalière.

Pré-requis

Avoir suivi la formation « Initiation aux techniques de l'hypnose ».

Objectifs

- ▶ Identifier un état de stress, en comprendre les mécanismes et les manifestations.
- ▶ Mettre en œuvre les techniques de l'hypnose pour une gestion du stress efficace.

Programme

- ▶ Comment comprendre le fonctionnement du stress ?
- ▶ La mesure et l'identification de son stress (Savoir identifier les situations anxiogènes).
- ▶ Les techniques pour prévenir et se protéger du stress.
- ▶ Les techniques de base hypnotiques pour mieux gérer le stress.
- ▶ Les techniques pour identifier chez l'autre les signes de stress et contribuer à le diminuer.
- ▶ Comment induire l'état d'autohypnose de façon simple et rapide, afin de rapidement se débarrasser du stress (notion d'ancrage hypnotique).
- ▶ L'optimisation du potentiel et des ressources des stagiaires dans la gestion du stress.
- ▶ L'amélioration de la communication au sein des équipes par l'apprentissage de la communication hypnotique afin de réduire le stress en équipe.
- ▶ L'autohypnose comme moyen de se ressourcer et de prévenir l'épuisement professionnel (burn-out).

Un travail d'intersession est à prévoir sur la base de la boîte à outils hypnotique réalisée en formation.

Gérer son stress par l'auto-hypnose

ORGANISME

Ipnosia

DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/04/2028

SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-624

COÛT DE LA FORMATION

3 985 € TTC

MODALITÉ

Présentiel

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ « Initiation aux techniques de l'hypnose », L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique.

Public

Tout public de la Fonction publique hospitalière.

Pré-requis

Avoir suivi la formation « Initiation aux techniques de l'hypnose ».

Objectifs

- ▶ Identifier un état de stress, en comprendre les mécanismes et les manifestations.
- ▶ Mettre en œuvre les techniques de l'hypnose pour une gestion du stress efficace.

Programme

- ▶ La compréhension du stress et de son impact : les 3 modèles et leurs applications en santé.
- ▶ Le stress et travail : signes cliniques, modulateurs, facteurs de vulnérabilité et de protection.
- ▶ La prévention de l'épuisement et modalités du burn-out.
- ▶ Les besoins face au stress auxquels répond l'autohypnose.
- ▶ Construire une séance d'autohypnose et spécificités dans le stress : premières mises en application.
- ▶ Apport plus : autohypnose et qualité de sommeil.
- ▶ L'explicitation des 3 grandes formes d'autohypnose pour gérer son stress et prévenir l'épuisement.
- ▶ La méthodologie de mise en place de chacune d'elle et pratiques encadrées.
- ▶ Les pratiques d'autohypnose avec autosuggestions.
- ▶ L'apport plus : autohypnose, régulation émotionnelle, régulation de son énergie.
- ▶ Les retours d'expérience.
- ▶ L'autohypnose en situation de stress aiguë.
- ▶ Les méthodes d'autohypnose avec support.
- ▶ Les mises en expérience.
- ▶ L'apport plus : autohypnose et meilleure gestion relationnelle aux collègues.

L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique

N



ORGANISME

Institut Français d'Hypnose



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/04/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-622



COÛT DE LA FORMATION

4 564,50 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ « Initiation aux techniques de l'hypnose », L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique.

Public

Agents issus des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (professionnels impliqués dans la gestion de la douleur).

Pré-requis

Avoir suivi la formation « Initiation aux techniques de l'hypnose ».

Objectifs

- ▶ Déterminer les pratiques hypnotiques les plus adaptées en fonction des différents types de douleur (de l'hypnose conversationnelle à la transe profonde).
- ▶ Connaître les principes d'hypnosédation et leurs impacts positifs.
- ▶ Connaître les outils d'évaluation de la douleur.
- ▶ Découvrir le champ d'intervention des techniques d'hypnose et leurs limites.
- ▶ Connaître les spécificités de la prise en charge de l'enfant / adolescent.
- ▶ Être capable d'élaborer une charte éthique sur les bonnes pratiques de l'hypnose dans la prise en charge.

Programme

- ▶ Les différents types d'hypnose thérapeutique et leurs principes d'application.
- ▶ La douleur et l'hypnose.
- ▶ Les outils d'évaluation de la douleur en milieu hospitalier.
- ▶ Spécificités, intérêts et limites des différentes approches hypnotiques.
- ▶ La prise en charge de la douleur et de l'anxiété en contexte pédiatrique.
- ▶ Les techniques d'hypnose opérationnelles et adaptables :
 - les suggestions de protection et d'analgésie ;
 - les suggestions de réification de la douleur (dimension physiologique et psychologique).
- ▶ De l'hypnose conversationnelle à la transe profonde en hypnose formelle : « j'adapte mon hypnose ».
- ▶ Quelle hypnose pour quelle douleur, quel objectif et quel contexte de soin ? Stratégie et pertinence clinique.

L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique

N



ORGANISME

IFPPC CAMKEYS



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/04/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-628



COÛT DE LA FORMATION

5 820 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ « Initiation aux techniques de l'hypnose », L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique.

Public

Tout public de la Fonction publique hospitalière.

Pré-requis

Avoir suivi la formation « Initiation aux techniques de l'hypnose ».

Objectifs

- ▶ Déterminer les pratiques hypnotiques les plus adaptées en fonction des différents types de douleurs (de l'hypnose conversationnelle à la transe hypnotique profonde).
- ▶ Connaître les principes d'hypnoalgésie et d'hypnosédation et leurs impacts positifs.
- ▶ Connaître les outils d'évaluation de la douleur.
- ▶ Découvrir le champ d'intervention des techniques d'hypnose et leurs limites.
- ▶ Connaître les spécificités de la prise en charge de l'enfant / adolescent.
- ▶ Être capable d'élaborer une charte éthique sur les bonnes pratiques de l'hypnose dans la prise en charge de la douleur sur la base de la charte éthique de l'IFPPC.

Programme

- ▶ L'hypnoalgésie
 - L'utilisation de l'état de dissociation en hypnose.
 - La prévention de la mémorisation douloureuse fondée sur l'optimisation de la prise en charge de la douleur initiale.
 - L'hypnose pour soulager la douleur et l'anxiété.
 - L'hypnose et les douleurs aiguës.
 - L'hypnose et douleurs aiguës et chroniques.
- ▶ L'hypnoalgésie et hypnosédation
 - La mise en pratique de la combinaison de l'hypnose (transe formelle profonde) et d'une sédation consciente intraveineuse par faibles doses d'anesthésie.
 - La diminution du stress du patient en pré et post op.
 - La plus-value de l'hypnose dans le confort, la récupération et la cicatrisation du patient.
 - Les moyens pour se les approprier et savoir utiliser les plus efficaces en fonction de la situation.
- ▶ La structuration des séances d'hypnoalgésie
 - La portée et la limite de l'hypnose.
 - La particularité de l'hypnose chez les enfants et adolescents en fonction de leur âge.
 - La présentation de la charte éthique de l'hypnose de l'IFPPC/CAMKeys : l'étudier et comprendre pourquoi une charte est nécessaire.

Un travail d'intersession est à prévoir sur la base de la boîte à outils hypnotique réalisée en formation.

L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique

N

ORGANISME

Ipnosia

DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 02/04/2028

SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-625

COÛT DE LA FORMATION

3 985 € TTC

MODALITÉ

Présentiel

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ « Initiation aux techniques de l'hypnose », L'hypnose dans la prise en charge de la douleur physique et psychologique.

Public

Agents issus des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (professionnels impliqués dans la gestion de la douleur).

Pré-requis

Avoir suivi la formation « Initiation aux techniques de l'hypnose ».

Objectifs

- ▶ Connaître et pratiquer les outils d'évaluation de la douleur.
- ▶ Connaître et pratiquer l'hypnoalgésie et l'hypnosédation.
- ▶ Adapter les techniques d'hypnose aux circonstances du soin.
- ▶ Développer et adapter les techniques d'hypnose aux circonstances du soin.
- ▶ Élaborer un protocole de soins avec l'hypnoalgésie et une charte de bonne pratique adaptée à son service.

Programme

- ▶ Un rappel du cadre réglementaire et légal à l'évaluation de la douleur.
- ▶ La définition de la douleur à travers la plainte et selon les critères officiels (IASP).
- ▶ Les rappels des fondamentaux du module « initiation ».
- ▶ Comment rendre les outils d'évaluation « hypnotiques » ?
- ▶ Les 11 techniques d'hypnoalgésie d'Erickson.
- ▶ Le travail spécifique chez un patient douloureux chronique.
- ▶ Les inductions rapides dans le cadre de l'hypnoalgésie.
- ▶ Les techniques particulières pour les enfants et adolescents.
- ▶ Les techniques d'approfondissement des états hypnotiques.
- ▶ L'arbre décisionnel : quelle hypnose pour quels soins? (Selon les cadres, âges...).
- ▶ L'atelier « ProSoin Douleurs » : établir un protocole de soin hypnotique adapté à son quotidien.
- ▶ Le travail autour d'une charte de bonnes pratiques (avec dimension déontologique de pratique).

Prévoir une intersession d'environ 3 semaines.

Sensibilisation sur l'APP dans les établissements de la Fonction publique hospitalière

N



ORGANISME

Synergies DCF



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 04/02/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-479



COÛT DE LA FORMATION

3 985 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

Direction des soins, direction qualité, cadres supérieurs de santé, cadre de santé, de pôle, psychologue, responsables formation continue.

Objectifs

- ▶ Acquérir une compréhension approfondie du concept d'APP.
- ▶ Savoir identifier les différences entre l'APP et la supervision.
- ▶ Connaître le déroulement d'une séance d'un groupe d'analyse de pratique (GAP).
- ▶ Comprendre le rôle, la posture de l'animateur et les techniques d'animation dans l'APP.

Programme

- ▶ L'APP définition et principe.
- ▶ Les enjeux et l'environnement de l'APP.
- ▶ Les différences entre l'APP et la supervision.
- ▶ Les domaines et objectifs de l'APP.
- ▶ Les étapes d'une séance d'APP.
- ▶ Les méthodes pour animer et participer un GAP.
- ▶ Le rôle, la posture de l'animateur et les techniques d'animation dans les GAP.
- ▶ La pluralité et la spécificité des compétences pour animer des APP.

4 mois après la formation, il pourra être organisée une journée complémentaire de consolidation des acquis en APP.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter la délégation.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Construire efficacement la stratégie des APP au sein de son établissement et en assurer le déploiement.

Construire efficacement la stratégie des APP au sein de son établissement et en assurer le déploiement

N



ORGANISME

Synergies DCF



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2 + 2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 04/02/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-480



COÛT DE LA FORMATION

6 060 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Sensibilisation sur L'APP dans les établissements de la Fonction publique hospitalière.

Public

Direction des soins et de la qualité, les cadres supérieurs de santé, les cadres de santé, cadres de pôle, les psychologues et les responsables formation continue.

Pré-requis

- ▶ Avoir un projet de déploiement d'APP dans son (ses) établissement(s).
- ▶ Avoir suivi le module 1 ou satisfaire à un test de positionnement en amont de la formation.

Objectifs

- ▶ Inscrire l'APP dans la méthodologie de gestion de projet.
- ▶ Identifier les besoins en APP de son établissement et sélectionner les situations propices à l'APP.
- ▶ Repérer les acteurs à associer, leur rôle, leurs missions et les attentes de chacun.
- ▶ Construire un processus optimal dans le déploiement et le suivi du pilotage.
- ▶ Définir et mettre en œuvre la politique de communication associée aux APP de son établissement.
- ▶ Identifier les documents associés à cette démarche pour les adapter aux besoins de son établissement.
- ▶ Construire un budget adapté en respectant les contraintes d'éligibilité.
- ▶ Évaluer et ajuster le processus d'APP.

Programme

- ▶ L'importance de l'APP en gestion de projet.
- ▶ Les clés pour une mise en œuvre efficace.
- ▶ Les techniques d'analyse des besoins en APP.
- ▶ Les critères et facteurs d'évaluation.
- ▶ Les situations propices à l'APP.
- ▶ La méthodologie d'implémentation de l'APP.
- ▶ Les outils de suivi et d'évaluation.
- ▶ Les méthodes d'élaboration d'un plan de communication pour l'APP.
- ▶ La mise en place des actions de communications de communication.
- ▶ La sélection des supports et documents pour le déploiement de l'APP en fonction des spécificités de l'établissement.
- ▶ La construction et l'évaluation d'un budget adapté et conforme pour une mise en œuvre de l'APP efficace et pérenne.
- ▶ Les méthodes et outils permettant l'évaluation et l'ajustement du processus d'APP.

Un travail d'intersession est à prévoir.

4 mois après la formation, il pourra être organisée une journée complémentaire de consolidation des acquis en APP.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter la délégation.

Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter

N



ORGANISME

INFOR Santé



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 01/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-476



COÛT DE LA FORMATION

2 258 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire.
- ▶ Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter ; Module 2 : Repérer, évaluer et orienter des patients Enfants-adolescents.
- ▶ Violences conjugales et intrafamiliales.

Module 1 :

Repérer, évaluer et orienter des patients adultes

Public

Tout personnel des établissements de la FPH susceptible d'accueillir et d'accompagner, dans le cadre de leur exercice professionnel, des publics confrontés à l'épreuve du psychotraumatisme.

Objectifs

- ▶ Identifier un trouble de stress post traumatique.
- ▶ Évaluer globalement toute personne à l'épreuve du psychotraumatisme.
- ▶ Améliorer l'accès aux soins ou à un accompagnement social ou juridique par une orientation adaptée vers des acteurs identifiés.
- ▶ Prendre soin de soi dans un contexte d'exposition à la violence.

Programme

- ▶ L'état des lieux et les définitions.
- ▶ La clinique du traumatisme.
- ▶ Les différents types de stress post-traumatique.
- ▶ Les réactions possibles face à un évènement traumatique
- ▶ Les facteurs de risque de développer un psycho traumatisme / facteurs de protection.
- ▶ Le repérage des signes d'un psychotraumatisme.
- ▶ Les dépistages : les outils.
- ▶ L'évaluation des impacts du psychotraumatisme.
- ▶ Les atouts et freins a une évolution post traumatique favorable.
- ▶ Les publics les plus à risques : spécificités.
- ▶ Les techniques de communication et posture pour un soutien efficace (famille / patient).
- ▶ La cartographie des acteurs, de leurs rôles, de leurs modalités d'intervention et focus sur les structures adaptées.
- ▶ Les aspects médico-légaux.
- ▶ La prise en soin de soi : les traumatismes des soignants.

Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter

N

ORGANISME

INFOR Santé

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 01/01/2028

SUR LA FORMULE

Code prestation :
2023-477

COÛT DE LA FORMATION

2 258 € TTC

MODALITÉ

Présentiel

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire.
- ▶ Tous concernés par le psychotraumatisme : repérer, évaluer et orienter ; Module 1 : Repérer, évaluer et orienter des patients adultes.
- ▶ Violences conjugales et intrafamiliales.

Module 2 :

Repérer, évaluer et orienter des patients enfants-adolescents

Public

Tout personnel des établissements de la FPH susceptible d'accueillir et d'accompagner, dans le cadre de leur exercice professionnel, des publics confrontés à l'épreuve du psychotraumatisme.

Objectifs

- ▶ Identifier un trouble de stress post traumatique chez l'enfant ou l'adolescent.
- ▶ Évaluer globalement toute personne à l'épreuve du psychotraumatisme.
- ▶ Améliorer l'accès aux soins ou à un accompagnement social ou juridique par une orientation adaptée vers des acteurs identifiés.
- ▶ Prendre soin de soi dans un contexte d'exposition à la violence.

Programme

- ▶ L'état des lieux et définitions.
- ▶ La clinique du traumatisme.
- ▶ Les différents types de stress post traumatique.
- ▶ Les réactions possibles face à un évènement traumatique chez l'enfant.
- ▶ Les facteurs de risque, de protection chez les nourrissons, les jeunes enfants et les adolescents.
- ▶ Les signes d'un psychotraumatisme chez l'enfant et l'adolescent.
- ▶ L'identification et l'évaluation des co-morbidités.
- ▶ Le dépistage et les outils.
- ▶ L'évaluation des impacts du psychotraumatisme sur l'enfant ou l'adolescent.
- ▶ Les atouts et les freins à une évolution post traumatique favorable.
- ▶ Les techniques de communication et la posture à adopter pour un soutien efficace (famille / patient).
- ▶ Les échanges avec la famille lorsque c'est adapté et nécessaire.
- ▶ La cartographie des acteurs, de leurs rôles, des modes d'intervention et des structures adaptées.
- ▶ Les aspects médico-légaux.
- ▶ La prise en soin de soi : les traumatismes des soignants.

Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en gériatrie

N



ORGANISME

AFAR



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-544

En distanciel : 2023-545



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 4 395 € TTC

En distanciel : 4 000 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication dans la relation soignant, soigné, famille et les proches...
- ▶ Bien-être des personnes accueillies.
- ▶ Comprendre et prendre en charge les troubles du comportement en EHPAD.
- ▶ La communication non verbale dans la relation-patient soignant.

Public

L'ensemble des personnels des EHPAD et USLD : administratifs – encadrants – soignants dont médecins.

Objectifs

- ▶ Identifier et comprendre les TPC chroniques lors de maladies neuro-évolutives, savoir les différencier d'un TPC d'apparition récente.
- ▶ Évaluer le degré d'autonomie et les ressources sensorielles des personnes accueillies pour adapter la prise en soin et contribuer à l'adaptation de l'environnement.
- ▶ Interroger les aidants/familles sur le profil du résident/patient pour connaître son parcours de vie et établir les conditions d'une alliance pour un travail optimal autour du projet de vie/projet de soins.
- ▶ Repérer et mobiliser les interlocuteurs extérieurs.
- ▶ Favoriser une prise en soins cohérente et partagée au sein de son équipe.
- ▶ Ajuster ses attitudes relationnelles aux situations de violence et d'agressivité, aux situations de refus de soins, d'opposition à l'aide, d'apathie et de passivité, aux paroles déconcertantes.
- ▶ Choisir en équipe les INM les plus appropriées.
- ▶ Savoir aménager un cadre et acquérir une méthodologie et une pédagogie pour assurer un bon déroulement des séances.
- ▶ Élaborer des pistes de mises place d'INM dans son établissement.

Programme

- ▶ L'identification des TPC chroniques et des TPC d'apparition récente.
- ▶ L'évaluation du degré d'autonomie, des ressources et des potentiels.
- ▶ La sollicitation des aidants/familles et le recueil des informations nécessaires à l'élaboration du projet de vie/projet de soins.
- ▶ Le repérage et la mobilisation des interlocuteurs extérieurs.
- ▶ La cohérence de la prise en soins : l'identification des TPC comme base préalable à une réflexion précédant l'action.
- ▶ APP 1 : La pose de limite avec douceur et la recherche d'alternatives aux sédations et aux contentions.
- ▶ APP 2 : L'acceptation des refus et la capacité de partir pour mieux revenir et négocier.
- ▶ APP 3 : La capacité à entendre des paroles suicidaires et délirantes.
- ▶ Le choix des objectifs et des activités des Interventions Non Médicamenteuses.
- ▶ La préparation du cadre de l'activité / la faisabilité du microprojet.
- ▶ La méthodologie de mise en œuvre des activités.
- ▶ La mise en place d'INM dans son établissement avec un GAP ayant un rythme mensuel pour être garant de la pérennité des INM dans l'établissement.

Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gériatrie

N



ORGANISME

Idéage Formation



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-547

En distanciel : 2023-548



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel :

3 057,45 € TTC

En distanciel :

2 962,05 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication dans la relation soignant, soigné, famille et les proches...
- ▶ Bien-être des personnes accueillies.
- ▶ Comprendre et prendre en charge les troubles du comportement en EHPAD.
- ▶ La communication non verbale dans la relation-patient soignant.

Public

AS, IDE, ASG, AES, ASH, professionnels paramédicaux, encadrants et personnels administratifs.

Objectifs

- ▶ Connaître et savoir identifier les différents troubles psycho comportementaux chroniques en lien avec un trouble neurocognitif associé à une maladie d'Alzheimer ou apparentée.
- ▶ Développer une démarche de prise en charge adaptée et savoir réagir aux différents troubles psycho comportementaux observés.
- ▶ Proposer des modalités d'accueil, d'accompagnement et une prise en soin adaptée aux personnes atteintes par un trouble neurocognitif en EHPAD ou USLD.
- ▶ Comprendre le vécu des familles et travailler en collaboration avec ces membres afin de faciliter l'accompagnement et la prise en soin du patient / résident.
- ▶ Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée des troubles psycho comportementaux à travers une approche globale intégrant différentes interventions non médicamenteuses et s'appuyant sur la mobilisation de ressources extérieures.

Programme

- ▶ Les différents troubles psycho-comportementaux associés à un trouble neurocognitif et la mise en place d'une démarche de prise en charge adaptée.
- ▶ La gestion des troubles psycho-comportementaux dans le cadre d'un trouble neurocognitif.
- ▶ Les attitudes relationnelles à adopter « à chaud » face aux différents troubles psycho-comportementaux.
- ▶ Le développement d'un accueil et d'un accompagnement adapté des personnes atteintes par un trouble neurocognitif et la prise en compte des familles.
- ▶ Les éléments de prise en charge des troubles neurocognitifs associés à une maladie d'Alzheimer ou apparentée.
- ▶ La prise en compte du vécu des familles et leur intégration dans la prise en soin des patients / résidents.
- ▶ Les interventions non médicamenteuses afin de consolider la prise en soin des personnes atteintes par un trouble neurocognitif.
- ▶ Les différentes modalités et stratégies de prise en charge non médicamenteuse des troubles neurocognitifs au sein des EHPAD et des USLD.
- ▶ Les outils de prise en charge non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux.

Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux en gérontologie

N



ORGANISME

Qualiv'Communication



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2 + 1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Jusqu'au 25/01/2028



SUR LA FORMULE

Code prestation :

En présentiel : 2023-550

En distanciel : 2023-551



COÛT DE LA FORMATION

En présentiel : 3 195 € TTC

En distanciel : 3 060 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Le format mixte n'est pas possible

Public

Tout professionnel exerçant en EHPAD et USLD, professionnels du soin, médicaux et paramédicaux, administratif, encadrement.

Pré-requis

Déterminer les professionnels de l'équipe d'encadrement qui seront présents lors de la formation.

Objectifs

- ▶ Analyser les troubles psycho comportementaux (TPC) : facteurs prédisposants et précipitants.
- ▶ Repérer les différentes temporalités des TPC et identifier les solutions / accompagnements.
- ▶ Définir de manière concertée les interventions non médicamenteuses à développer dans sa structure et évaluer les effets des interventions mises en place.
- ▶ Ajuster ses interactions aux TPC et aux spécificités des personnes.

Programme

- ▶ L'accompagnement au quotidien des personnes ayant des troubles neurocognitifs majeurs.
 - Le partage des représentations de la maladie.
 - Les différents signes cliniques des maladies neurocognitives.
 - Le vécu et les réactions de ces personnes.
- ▶ La place de l'évaluation dans l'accompagnement des TPC.
 - L'évaluation globale de la personne : niveaux d'autonomie décisionnelle et fonctionnelle, évaluation sensorielle et recueillir les éléments de l'histoire de vie de la personne.
 - L'exploitation des résultats de la passation d'un NPI – ES et des autres évaluations.
- ▶ Comment agir sur les facteurs potentiellement modifiables ?
 - La définition des caractéristiques communes des troubles psycho comportementaux.
 - Les facteurs prédisposants et les facteurs précipitants.
 - Les possibilités d'accompagnement.
- ▶ L'accompagnement des TPC : l'affaire de tous !
 - La prise en compte des différentes temporalités, les étapes et les principes de leur accompagnement.
 - La définition et la compréhension des enjeux éthiques.
 - Le développement d'une approche centrée sur la personne et optimiser la communication.
 - L'identification du fonctionnement des INM : indications, contre-indications, modalités de proposition, etc.
 - L'état des lieux des accompagnements existants et repérer les axes à développer.
- ▶ La construction de son projet.
 - L'organisation d'un parcours / plan d'accompagnement des TPC dans son établissement.
 - La création d'un chemin d'indication, d'évaluation et de suivi des traitements non médicamenteux.
 - L'identification des différents partenaires concernés et favoriser la coordination.
- ▶ La mobilisation des ressources extérieures dont la famille.

Anfh
www.anfh.fr

-

Île-de-France

3 rue Ferrus
75014 Paris

-

01 53 82 87 88
iledefrance.formation@anh.fr
www.anfh.fr/ile-de-france

