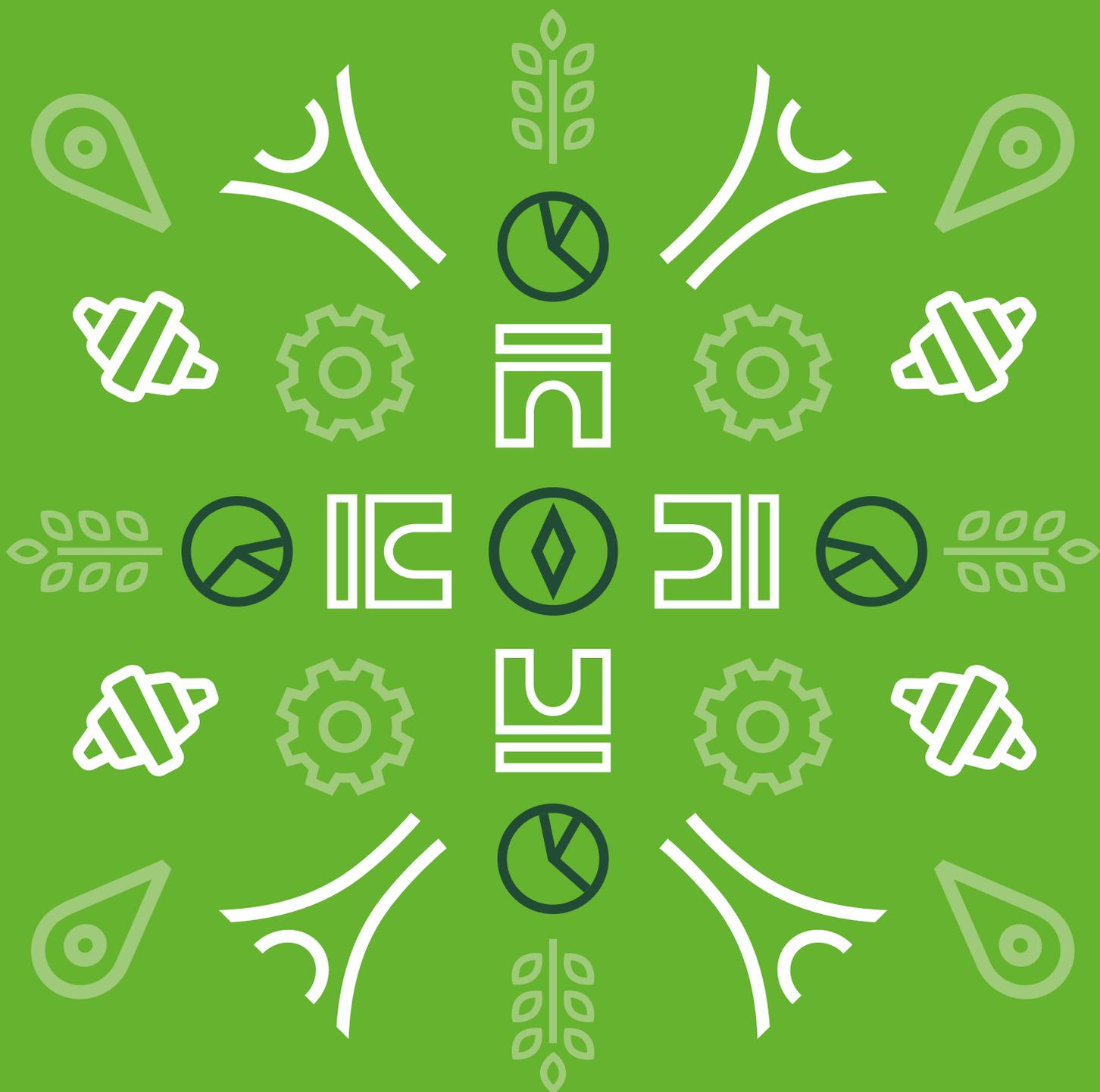


Plan d'actions régionales 2023-2024 Île-de-France



Éditorial



Une fois de plus, les instances régionales et l'équipe de l'Anfh Île-de-France ont le plaisir de vous proposer le nouveau plan d'actions régionales 2023-2024.

La formation tout au long de la vie est, à bien des égards, un levier essentiel qui participe au renforcement de la compétence des agents(es) de la Fonction publique hospitalière dans une logique de professionnalisation et d'acquisition de nouvelles compétences. Elle constitue, par ailleurs, un outil de gestion des ressources humaines au service de la qualité des soins et de l'accompagnement des usagers.

L'action de l'Anfh Île-de-France s'inscrit dans une dynamique cohérente pour accompagner ces transformations des compétences des secteurs sanitaire, social et médico-social et pour faciliter l'accès de tous à la formation.

En 2022, les actions proposées ont rencontré un vif succès, les quelques chiffres suivants illustrent ce dernier :

- Actions de formation classiques réunissant des agents(es) de différents établissements : **52 sessions réalisées** (44% de progression par rapport à 2021) avec **442 agents(es) formés (ées)**.
- Actions de formation délocalisées à destination des agents(es) du même établissement, GHT / GCSMS / établissements limitrophes : **131 sessions réalisées** (17% d'augmentation par rapport à 2021) avec **1 091 agents(es) formés (ées)**.

L'Anfh Île-de-France a pour ambition, au travers de ce nouveau plan d'actions régionales, de proposer une offre de formation permettant aux établissements et aux professionnels de s'adapter aux évolutions réglementaires, sociales, sociétales ou encore techniques en favorisant l'acquisition de nouvelles compétences. Le plan d'actions régionales 2023-2024 tend à participer à l'amélioration des pratiques professionnelles, en tenant compte des multiples évolutions de la Fonction publique hospitalière, de la transformation des modes d'apprentissage et des besoins spécifiques propres à chaque métier.

En témoignent les différents axes de formation proposés :

1. Ressources humaines & encadrement
2. Sécurité et environnement professionnel
3. Qualité de vie au travail
4. Prise en charge du patient et du résident

La souplesse des modalités d'organisation des formations en inter-établissements (agents(es) de différents établissements), en intra-établissement dans un format délocalisé (agents(es) du même établissement / GHT / GCSMS / établissements limitrophes), permettra de recourir à une offre de formation de qualité, tout en optimisant l'utilisation de votre plan de formation.

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

Philippe DURAND, Président 2023

Malika MELIANI, Déléguée régionale

Nos valeurs à votre service

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?

Une offre de formation proposée et financée sur les fonds mutualisés de l'Anfh Île-de-France.

Un service exclusivement réservé aux établissements adhérents à l'Anfh 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

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



Gladys STEONE

Conseillère formation
☎ 01 53 82 84 93
✉ g.steone@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.eanhf.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@anhf.fr au plus tard :<ul style="list-style-type: none">▶ le 20/10/2023 pour les commandes du 1^{er} semestre ;▶ le 22/03/2024 pour les commandes du 2^e semestre.	<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 début novembre 2023 pour les demandes du 1^{er} semestre début avril 2024 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@anhf.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>

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.

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.

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.**

Outils et liens utiles

Nos propriétés, 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.

À tout moment, votre conseiller formation est disponible pour toute demande d'informations ou de conseils à propos des formations présentes dans « LA ForMuLE Anfh » et pour vous accompagner sur la prise en main de cet outil.

- ▶ **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**, qui 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, vous pouvez consulter le conseiller formation de la délégation Anfh Île-de-France 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 lance une nouvelle plateforme de formation à distance nommée e-formation.

Accessible à tous les agents des établissements adhérents, cette plateforme centralise les supports à mobiliser dans le cadre de leur parcours de formation ou de sensibilisation : <https://e-formation.anfh.fr>

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 ;
 - « 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**, accessibles depuis l'onglet « Catalogue » du tableau de bord de l'apprenant. **La création d'un compte est nécessaire pour l'apprenant au préalable** et celui-ci doit ensuite se connecter à la plateforme :
 - 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**, accessibles depuis l'onglet « Mes parcours » du tableau de bord de l'apprenant. **La création d'un compte est nécessaire pour l'apprenant au préalable** et celui-ci doit ensuite se connecter à la plateforme :
 - 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 2023) reçue après le 12 janvier 2024 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 17,50 € 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 traitées, dans la limite de 17,50 € 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.....

Nombre de personnes pressenties pour suivre cette formation :

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

-
-
-

2.....

Nombre de personnes pressenties pour suivre cette formation :

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

-
-
-

3.....

Nombre de personnes pressenties pour suivre cette formation :

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

-
-
-

AXE 1

**Ressources
humaines et
encadrement**

Sommaire axe 1 Ressources humaines et encadrement

• Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique	17
• Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants	18
• Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants	19
• Améliorer la communication institutionnelle interne	20
• Améliorer la communication institutionnelle interne	21
• Améliorer la communication institutionnelle interne	22
• Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens	23
• Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens	24
• Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens	25
• Dispositif entretien professionnel	26
• Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel	27
• Se former aux techniques de l'entretien professionnel	28
Module 1: La fixation des objectifs / indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent	28
Module 2: La formalisation d'un compte-rendu d'entretien professionnel	29
Module 3: La conduite d'un entretien professionnel.....	30
Module 4: La préparation d'un entretien professionnel délicat.....	31
• Se préparer à son entretien professionnel	32
• Se préparer à l'admission en institut de formation d'aide-soignant (IFAS).....	33
• Dispositif 4C: Des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière	34
Positionnement de l'agent	36
Formation de l'agent	37
• Finances pour non financiers en établissement hospitalier	38
• Finances pour non financiers en établissement médico-social.....	39
• Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD	40
• Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD	41
• Être formateur interne occasionnel.....	42
• Être formateur interne occasionnel.....	43
• Être tuteur de stagiaires paramédicaux	44
• Être tuteur de stagiaires paramédicaux	45
• Formation d'adaptation à l'emploi	46
Adjoint des cadres hospitaliers (ACH).....	46
Technicien hospitalier – Technicien supérieur hospitalier (TH-TSH).....	47
Assistant médico-administratif (AMA).....	48
• Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue.....	49
Module 1: Prendre ses fonctions de responsable / chargé de formation continue	50
Module 2 : Construire la politique de formation et les parcours professionnels	51
Module 3 : Élaborer le plan de formation	52
Module 4 : Acheter la formation et optimiser son budget	53
Module 5 : Évaluer des actions de formation: démarches et outils.....	54
• Les fondamentaux de la gestion administrative du personnel	55

Sommaire axe 1 Ressources humaines et encadrement

• Professionalisation des agents au sein du service des ressources humaines	56
Module 1 : la paie (approfondissement)	56
Module 2 : paie et rémunération	57
Module 2 : paie et rémunération	58
• Gestion et conduite de projet	59
• Parcours Manager médical	60
• Parcours Manager médical	61
• Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement	62
• Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service	63
• Mise en place du télétravail	64
• Mise en place du télétravail	65
• Mise en place du télétravail	66
• Parcours de sensibilisation au télétravail pour les agents de la FPH (mobile Learning)	67

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 mai 2023

Capsules pédagogiques

« Bien formuler sa demande de formation »

Durée : 3 min 20

« Anfh Dispositifs Individuels »

Durée : 4 min

« 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

Webinaires

« Imputabilité au service dans la Fonction publique hospitalière »

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)

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

Durée : 56 min 26

Vidéos

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

Durée : 4 min 42

Formations e-learning

« 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

Mooc

« Formation à la e-santé : découvrez le Mooc e-santé de Formatic Santé »

Teaser de présentation de 3 min 34 du Mooc

« Management Post COVID »

Durée : 3h

Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants

N



ORGANISME

ENEIS by KPMG



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/04/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-295



COÛT DE LA FORMATION

1 000 € TTC la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



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

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.

Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants

N



ORGANISME

Sofaxis



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/04/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-299



COÛT DE LA FORMATION

1 050 € TTC la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



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

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2+2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/04/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2021-315



COÛT DE LA FORMATION

4 300 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens.
- ▶ Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement.
- ▶ Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service.
- ▶ La mise en place du télétravail.
- ▶ Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact.
- ▶ Le dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel.
- ▶ 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

N



ORGANISME

GERESO



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2+2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/04/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2021-319



COÛT DE LA FORMATION

6 480 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

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.
- ▶ Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement.
- ▶ Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service.
- ▶ La mise en place du télétravail.
- ▶ Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact.
- ▶ Le dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel.
- ▶ Le Mobil Learning « parcours de sensibilisation au télétravail des agents de la FPH ».

Améliorer la communication institutionnelle interne

N



ORGANISME

Synergies DCF



DURÉE

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



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 06/04/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2021-323



COÛT DE LA FORMATION

1 050 € TTC la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

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.
- ▶ Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement.
- ▶ Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service.
- ▶ La mise en place du télétravail.
- ▶ Élaboration du Document Unique et du PAPRIACT.
- ▶ Le dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel.
- ▶ Le Mobil Learning « parcours de sensibilisation au télétravail des agents de la FPH ».

Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens

N



ORGANISME

ENEIS by KPMG



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/04/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-307



COÛT DE LA FORMATION

1 000 € TTC la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

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...

- ▶ Améliorer la communication institutionnelle interne.
- ▶ Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement.
- ▶ Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service.
- ▶ La mise en place du télétravail.
- ▶ Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact.
- ▶ Le dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel.
- ▶ Le Mobil Learning « parcours de sensibilisation au télétravail des agents de la FPH ».

Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens

N



ORGANISMES

Evocare / Arthur Hunt Consulting



DURÉE

2 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 06/04/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2021-303



COÛT DE LA FORMATION

1 200 € TTC la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

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...

- ▶ Améliorer la communication institutionnelle interne.
- ▶ Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement.
- ▶ Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service.
- ▶ La mise en place du télétravail.
- ▶ Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact.
- ▶ Le dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel.
- ▶ Le Mobil Learning « parcours de sensibilisation au télétravail des agents de la FPH ».

Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens

N



ORGANISME

Sofaxis



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/04/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-311



COÛT DE LA FORMATION

1 050 € TTC la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Améliorer la communication institutionnelle interne.
- ▶ Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement.
- ▶ Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service.
- ▶ La mise en place du télétravail.
- ▶ Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact.
- ▶ Le dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel.
- ▶ Le Mobil Learning « parcours de sensibilisation au télétravail des agents de la FPH ».

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.

Dispositif entretien professionnel



ORGANISMES

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



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible 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

Disponible jusqu'au
08/02/2025



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu
(de 2150 € à 2500 € TTC)



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

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...

- ▶ Être formateur interne occasionnel.
- ▶ 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

Disponible jusqu'au
14/03/2025



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Se préparer à son entretien professionnel.

Se former aux techniques de l'entretien professionnel



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Déméter Santé ou EMS
ou Prisma



DURÉE

½ journée



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
14/03/2025



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Se préparer à son 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.**

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

Disponible jusqu'au
14/03/2025



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



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

Disponible jusqu'au
14/03/2025



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



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

Disponible jusqu'au
14/03/2025



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu



MODALITÉ

Exclusivement 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.**

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

ORGANISME

Convergences

DURÉE

5 jours non consécutifs
(2+2+2)

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
16/02/2025

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.

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



ORGANISME

ESPEREM



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
13/01/2025

Contexte

Depuis 2010, l'Anfh Île-de-France propose à ses établissements adhérents, un dispositif de développement des compétences-clés de leurs agents. Les compétences-clés, ce sont les compétences considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale et l'emploi, l'épanouissement et le développement personnel, la citoyenneté active. Elles sont communes à tous les métiers, et nécessaires au développement des compétences techniques.

- ▶ Le socle commun des connaissances et compétences professionnelles comprend huit domaines :
 - communiquer en français ;
 - utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
 - savoir utiliser des techniques usuelles de l'information et des outils numériques ;
 - être apte à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
 - travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel ;
 - avoir la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
 - savoir maîtriser les gestes et postures de base, et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales, élémentaires ;
 - connaître les usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail.

- ▶ Le dispositif « 4C » se déroule en deux étapes :
 - un positionnement pour définir les besoins précis de chaque agent (avant et après la formation) ;
 - un parcours de formation individualisé basé sur l'exploitation de situations professionnelles en fonction du profil et des besoins de l'agent. Ce parcours de formation comprend deux modules indépendants correspondant au profil d'apprentissage de l'agent et à ses besoins de formation définis lors du positionnement préalable (cf. fiche formation).

Public

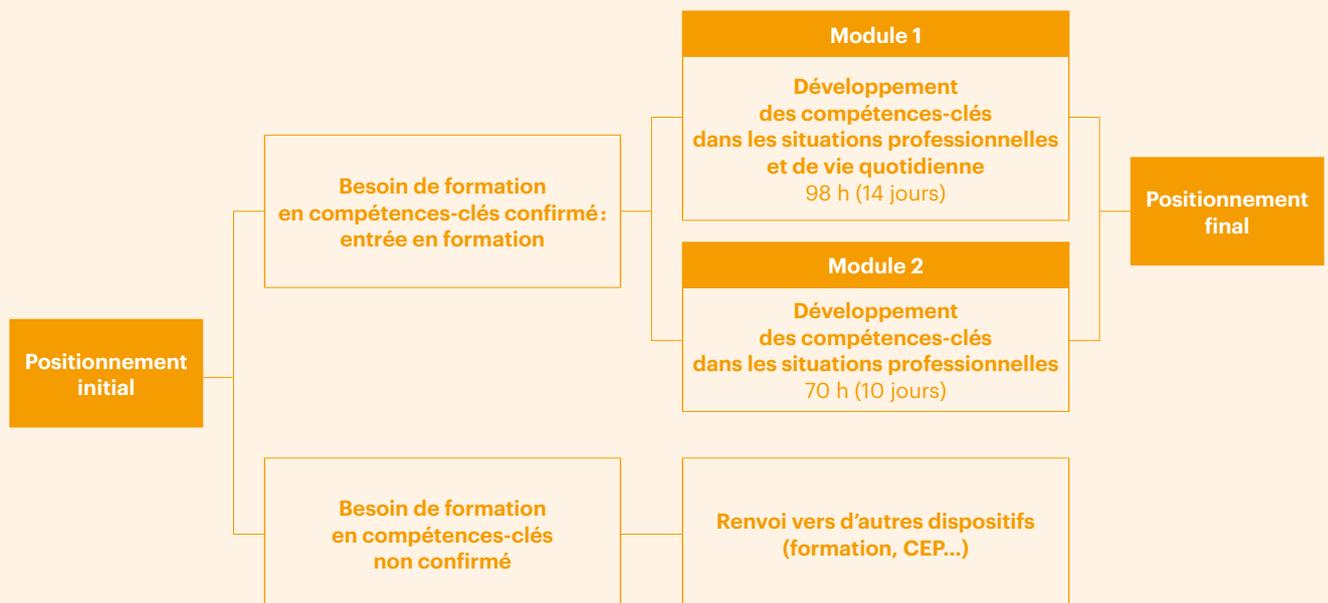
Tout agent occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences-clés pour un projet :

- ▶ de formation : adaptation au poste de travail, « remise à niveau » en amont d'une préparation à l'intégration d'école ou d'une formation ;
- ▶ d'évolution professionnelle ;
- ▶ de mobilité professionnelle ou personnelle.

Objectifs

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

Parcours



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

Positionnement de l'agent



ORGANISME

Esperem



DURÉE

Entretien individuel
Positionnement initial :
3h30
Positionnement final : 3h



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
13/01/2025



COÛT DE LA FORMATION

874€ TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

Tout agent occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences-clés pour un projet :

- ▶ De formation : adaptation au poste de travail, « remise à niveau » en amont d'une préparation à l'intégration d'école ou d'une formation ;
- ▶ D'évolution professionnelle ;
- ▶ De mobilité professionnelle ou personnelle.

Objectifs

Le bilan de positionnement a pour but de prescrire à chaque agent, un parcours de formation personnalisé, en fonction de son niveau de maîtrise des compétences-clés, du poste occupé et de son projet.

Il permet d'identifier, pour chaque agent :

- ▶ Le profil d'apprentissage : en fonction du parcours scolaire et du rapport aux apprentissages.
- ▶ Le niveau de maîtrise du socle de compétences, au regard des deux outils de référence suivants à savoir le cadre national de référence de l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme) et le Socle de connaissances et de compétences professionnelles (Décret n° 2015-172 du 13 février 2015) incluant le numérique.

À l'issue du positionnement, l'agent est orienté vers le module correspondant à ses besoins.

Programme

Phase positionnement initial :

- ▶ L'accueil et les informations nécessaires à la compréhension du dispositif et à son organisation, à la connaissance de l'Anfh et de l'organisme de formation, présentation des objectifs et de l'organisation du positionnement. Analyse du parcours personnel et professionnel, clarification de la pertinence et la cohérence du projet, validation des motivations de formation.
- ▶ Les tests de connaissance et mises en situation pour vérification des connaissances et des compétences.
- ▶ L'entretien de restitution et de contractualisation pour percevoir le ressenti de l'agent, sa motivation et le rassurer, si besoin.

Phase positionnement final :

- ▶ L'accueil, les échanges sur les objectifs de formation, les perceptions, le ressenti.
- ▶ Tests de connaissances et mises en situation pour vérification des connaissances et des compétences à valider.
- ▶ L'entretien de restitution pour mesurer les écarts entre les phases initiale et finale, faire des préconisations tenant compte des enjeux de formation préalablement définis et des nouveaux besoins de l'agent.

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

Formation de l'agent

 **ORGANISME**

Esperem

 **DURÉE**

Chaque module de formation est indépendant et a une durée spécifique aux objectifs visés.
Module 1: 98 h (14 jours)
Module 2: 70 h (10 jours)

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**

Disponible jusqu'au 13/01/2025

 **COÛT DE LA FORMATION**

Module 1: 13362 € TTC
Module 2: 9544 € TTC

 **MODALITÉ**

Présentiel

Public

Tout agent occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification, ayant besoin de développer ses compétences clés pour un projet :

- ▶ De formation : adaptation au poste de travail, « remise à niveau » en amont d'une préparation à l'intégration d'école ou d'une formation.
- ▶ D'évolution professionnelle.
- ▶ De mobilité professionnelle ou personnelle.

Objectifs

Module 1 : Développement des compétences-clés dans les situations professionnelles et de vie quotidienne

- ▶ Renforcer et développer des savoirs de base et compétences-clés contextualisés à l'environnement professionnel en termes de savoirs généraux : communication en français, mathématiques, raisonnement logique et repérage dans l'espace et le temps, et savoirs appliqués : informatique, attitudes, gestes et postures, réglementation et prévention des risques, apprendre à apprendre.
- ▶ Développer les compétences fonctionnelles pour la vie courante.
- ▶ Développer l'autonomie nécessaire pour une plus grande aisance dans sa vie personnelle et professionnelle.
- ▶ Valoriser le potentiel individuel afin de renforcer la confiance en soi et devenir pleinement acteur dans son projet professionnel.

Module 2 : Développement des compétences-clés dans les situations professionnelles

- ▶ Développer les compétences facilitant l'action dans des situations variées.
- ▶ Développer l'autonomie.
- ▶ S'adapter aux évolutions de son environnement professionnel.
- ▶ Faciliter la concrétisation du projet poursuivi.

Programme adapté en fonction du module

- ▶ L'adaptation de sa communication orale au contexte et aux interlocuteurs.
- ▶ L'interprétation des écrits professionnels et le développement de ses compétences d'écriture dans son activité.
- ▶ L'amélioration de son sens de l'organisation et de l'orientation.
- ▶ La mobilisation des outils mathématiques dans le contexte de travail et le développement de son raisonnement logique.
- ▶ La maîtrise de l'usage des outils bureautiques.
- ▶ Le respect des règles et codes en vigueur dans l'établissement.
- ▶ La maîtrise des gestes et postures, règles d'hygiène, de sécurité dans l'établissement.
- ▶ Comment tirer parti de son expérience pour réaliser un objectif individuel, un projet.

Une évaluation intermédiaire est organisée dans le cadre du parcours pour évaluer la progression et ajuster le cas échéant, les objectifs de chaque agent (individualisation du parcours).

Modalités pédagogiques

- ▶ Méthodes pédagogiques actives fondées sur des situations et supports professionnels.

Finances pour non financiers en établissement hospitalier

N



ORGANISME

Partula Consultants



DURÉE

1 jour + 2h à distance



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
13/02/2024



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2019-84



COÛT DE LA FORMATION

850 € TTC la journée



MODALITÉ

Format mixte

Public

Tout public, agents des établissements hospitaliers.

Objectifs

Sensibiliser les agents de ces établissements aux mécanismes financiers du secteur hospitalier pour favoriser une meilleure compréhension des plans d'économie mis en place.

Compétences visées

- ▶ Appréhender les dispositions financières et comptables régissant le fonctionnement des établissements hospitaliers.
- ▶ Pouvoir s'impliquer et comprendre les actions permettant de générer des économies.

Programme

- ▶ Introduction sur le budget / comptabilité / finances.
- ▶ Les recettes d'un établissement hospitalier.
- ▶ L'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) : des recettes permettant de fixer le niveau de dépense de l'établissement.
- ▶ Les différents types de comptabilité.
- ▶ Les différents types de dépenses d'un établissement hospitalier.
- ▶ Différencier la situation budgétaire et la situation financière de l'établissement.
- ▶ Le plan de retour à l'équilibre (PRE) d'un établissement hospitalier.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Finances pour non financiers en établissement médico-social.

Finances pour non financiers en établissement médico-social

N



ORGANISME

Partula Consultants



DURÉE

1 jour + 2h à distance



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
13/02/2024



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2019-85



COÛT DE LA FORMATION

850 € TTC la journée



MODALITÉ

Format mixte

Public

Tout public, agents des établissements médico-sociaux.

Objectifs

Sensibiliser les agents de ces établissements aux mécanismes financiers du secteur médico-social pour favoriser une meilleure compréhension des plans d'économie mis en place.

Compétences visées

- ▶ Appréhender les dispositions financières et comptables régissant le fonctionnement des établissements médico-sociaux.
- ▶ Pouvoir s'impliquer et comprendre les actions permettant de générer des économies.

Programme

- ▶ Introduction sur le budget / comptabilité / finances.
- ▶ Les recettes d'un établissement médico-social.
- ▶ L'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) : des recettes permettant de fixer le niveau de dépense de l'établissement.
- ▶ Les différents types de comptabilité.
- ▶ Les différents types de dépenses d'un établissement médico-social.
- ▶ Différencier la situation budgétaire et la situation financière de l'établissement.
- ▶ Le plan de retour à l'équilibre (PRE) d'un établissement médico-social.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Finances pour non financiers en établissement hospitalier.
- ▶ Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD.

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

ORGANISME

Advitam

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
20/06/2025

RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-1

COÛT DE LA FORMATION

2 540 € TTC

MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Finances pour non financiers en établissement hospitalier.
- ▶ Finances pour non financiers en établissement médico-social.

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

Disponible jusqu'au
21/06/2025

RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-5

COÛT DE LA FORMATION

3 030 € TTC la journée

MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Finances pour non financiers en établissement hospitalier.
- ▶ Finances pour non financiers en établissement médico-social.

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.

Être formateur interne occasionnel



ORGANISME

Cesiform



DURÉE

4 jours non consécutifs
(3+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
07/04/2024



COÛT DE LA FORMATION

5 147,60 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

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

Objectifs

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

Programme

- ▶ Travail sur les représentations.
- ▶ Les enseignements de la courbe d'attention.
- ▶ Les besoins de l'apprenant adulte.
- ▶ Les conséquences sur la préparation et l'animation des sessions et la posture de l'animateur.
- ▶ Le cahier des charges / fiche pédagogique.
- ▶ La chronologie des thématiques abordées et les contenus clés.
- ▶ Les techniques d'animation appropriées.
- ▶ Les supports d'animation.
- ▶ Les modalités d'évaluation.
- ▶ Les supports, outils et matériels nécessaires.
- ▶ Les bonnes conditions logistiques.
- ▶ Le canevas ou déroulé d'animation.
- ▶ Les intérêts et limites des projections Powerpoint.
- ▶ Les principes généraux de la recherche documentaire.
- ▶ Les outils et les méthodes pour traiter efficacement les résultats de la recherche documentaire.
- ▶ Le profil d'animateur.
- ▶ L'introduction d'une action de formation, les techniques clés de communication de l'animateur, les méthodes actives d'animation, la conclusion et l'évaluation d'une action de formation.
- ▶ La grille d'observation d'animation d'une formation.
- ▶ La consolidation de ses acquis.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Être formateur interne occasionnel



ORGANISME

Synergies DCF



DURÉE

4 jours non consécutifs
(3+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
07/04/2024



COÛT DE LA FORMATION

5 088 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

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

Objectifs

- ▶ Être sensibilisé aux bases de la formation d'adultes.
- ▶ Concevoir des séquences de formation.
- ▶ Mettre en œuvre une formation et animer un groupe d'apprenants constitués de professionnels selon diverses méthodes pédagogiques.
- ▶ Monter ses supports pédagogiques et les adapter au thème, au public visé, aux contraintes et ressources.
- ▶ Connaître les outils numériques de formation et savoir les utiliser.
- ▶ Réaliser des recherches documentaires.

Programme

- ▶ La dynamique d'apprentissage, principes de l'andragogie et rôles du formateur.
- ▶ Les repères méthodologiques de l'ingénierie pédagogique : ADDIE et QQQQPC.
- ▶ Les objectifs en formation : les niveaux, les taxonomies, leur formulation, lien avec savoirs et compétence.
- ▶ Les démarches et méthodes pédagogiques : leurs avantages et leurs limites.
- ▶ Les techniques, outils et supports pédagogiques : traditionnels, innovants, numériques...
- ▶ La communication en formation : fondamentaux, styles de formateur, dynamique de groupe...
- ▶ L'évaluation en formation : le modèle révisé de Kirkpatrick, les procédés et outils...
- ▶ Les mises en situation réelle : réalisation ou participation à la conception, animation, évaluation d'action de formation continue (modalités selon les possibilités individuelles et institutionnelles).
- ▶ Retour d'expériences et pistes de réajustement.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Être tuteur de stagiaires paramédicaux

 **ORGANISME**

IFSO

 **DURÉE**

4 jours non consécutifs
(2+2)

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**

Disponible jusqu'au
01/07/2025

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

Programme

- ▶ 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**
Disponible jusqu'au 01/07/2025

 **RECHERCHE SUR LA ForMuLE**
Code prestation : 2020-218

 **COÛT DE LA FORMATION**
3 920 € 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 outils 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)



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Convergences ou EMS
ou Nove Concept



DURÉE

22 jours non consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
01/01/2024



MODALITÉS D'ORGANISATION

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

Les inscriptions individuelles sont prises en charge sur les plans de formation des établissements.



MODALITÉ

Présentiel

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)

Public

Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers 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 techniciens et techniciens supérieurs 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.
- ▶ Les procédures d'évaluation de la qualité.

ORGANISME

Nove Concept

DURÉE

27 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
01/01/2024

MODALITÉS D'ORGANISATION

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

Les inscriptions individuelles sont prises en charge sur les plans de formation des établissements.

MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Formation d'adaptation à l'emploi

Assistant médico-administratif (AMA)



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Convergences ou EMS



DURÉE

15 jours non consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
03/01/2024



MODALITÉS D'ORGANISATION

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

Les inscriptions individuelles sont prises en charge sur les plans de formation des établissements.



MODALITÉ

Présentiel

Public

Assistants médico-administratifs 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 Fonction publique hospitalière (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 dans les structures 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 : loi Leonetti, la charte du patient, la commission des relations avec les usagers et de la qualité de la prise en charge, le malade et la réglementation applicable en hôpital psychiatrique.
- ▶ 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'identitovigilance 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

Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue



ORGANISME

CNEH



DURÉE

5 modules indépendants et autonomes, d'une durée totale de 70h.



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 08/12/2024



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

Responsables ou chargés de la formation continue au sein de leur établissement.

Contexte

Dans un contexte d'évolution et de transformation permanente des métiers de la Fonction publique hospitalière, la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est inscrite comme une priorité du projet social de nombreux établissements de santé.

Pourtant, le déploiement de cette démarche et de ses outils ne va pas de soi et soulève de nombreuses difficultés. La politique de formation constitue un axe-clé de la GPMC. Elle est élaborée en cohérence avec les orientations du projet d'établissement et de la politique des ressources humaines.

Les missions du responsable et/ou du chargé de formation continue sont donc primordiales afin de déployer et de coordonner efficacement la politique de formation au sein de l'établissement. Afin de pouvoir au mieux exercer ces missions, le responsable / chargé de formation continue se doit de détenir lui-même les compétences requises et de se former efficacement.

Objectifs

- Développer les compétences des responsables et chargés de la formation continue au sein de leur établissement.

Parcours

MODULE 1	MODULE 2	MODULE 3	MODULE 4	MODULE 5
Prendre ses fonctions de responsable / chargé de formation continue (2 jours)	Construire la politique de formation et les parcours professionnels (2 jours)	Élaborer le plan de formation (2 jours)	Acheter la formation et optimiser son budget (3 jours)	Évaluer des actions de formation : démarches et outils (1 jour)

Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue

Module 1: Prendre ses fonctions de responsable / chargé de formation continue

Public

Nouveaux responsables ou chargés de la formation continue, prenant leur fonction au sein de leur établissement.

Objectifs

- ▶ Positionner la fonction du responsable de la formation continue dans l'établissement.
- ▶ Connaître la réglementation en matière de formation continue et de DPC.
- ▶ Appréhender la formation dans sa dimension stratégique et opérationnelle.
- ▶ Identifier les ressources internes et externes à mobiliser.

Programme

- ▶ Le métier de responsable formation :
 - les compétences et activités : positionnement, relations de travail, contexte et enjeux de la formation, le conseil en formation ;
 - le cadre réglementaire et les évolutions actuelles et à venir ;
 - les différents dispositifs et outils de formation et leurs conditions de mobilisation.
- ▶ Le DPC et ses exigences :
 - les textes réglementaires, le plan de formation DPC médical et non médical ;
 - la dimension stratégique et opérationnelle de la formation ;
 - le plan de développement des compétences ;
 - la cartographie des processus des activités du service de la formation ;
 - l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique ;
 - les nouvelles modalités pédagogiques de formation ;
 - les partenaires internes et externes de la formation à mobiliser.



ORGANISME

CNEH



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
02/03/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-52



COÛT DE LA FORMATION

2 500 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue

Module 2 : Construire la politique de formation et les parcours professionnels

Public

Nouveaux responsables ou chargés de la formation continue, prenant leur fonction au sein de leur établissement.

Objectifs

- ▶ Maîtriser la formation continue d'un point de vue stratégique et opérationnel en établissement.
- ▶ Traduire les enjeux et orientations stratégiques en besoins de formations.
- ▶ Prioriser les besoins de formations individuelles et collectives en fonction de la stratégie d'établissement.
- ▶ Comprendre la méthodologie d'élaboration et de suivi des parcours professionnels des agents.

Programme

- ▶ La dimension stratégique de la formation.
- ▶ L'élément et les contraintes à prendre en compte lors de l'élaboration du plan de formation.
- ▶ La démarche participative de recueil des besoins en formation.
- ▶ L'intérêt et la méthode de création de parcours professionnels.



ORGANISME

CNEH



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
02/03/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-58



COÛT DE LA FORMATION

2 500 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue

Module 3 : Élaborer le plan de formation

 **ORGANISME**
CNEH

 **DURÉE**
2 jours consécutifs

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Disponible jusqu'au 02/03/2025

 **RECHERCHE SUR LA ForMuLE**
Code prestation : 2021-59

 **COÛT DE LA FORMATION**
2 500 € TTC

 **MODALITÉ**
Présentiel ou distanciel

Public

Nouveaux responsables ou chargés de la formation continue, prenant leur fonction au sein de leur établissement.

Objectifs

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

Programme

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

Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue

Module 4 : Acheter la formation et optimiser son budget

 **ORGANISME**
CNEH

 **DURÉE**
3 jours consécutifs

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Disponible jusqu'au
02/03/2025

 **RECHERCHE
SUR LA ForMuLE**
Code prestation :
2021-55

 **COÛT DE LA FORMATION**
3 750 € TTC

 **MODALITÉ**
Présentiel ou distanciel

Public

Nouveaux responsables ou chargés de la formation continue, prenant leur fonction au sein de leur établissement.

Objectifs

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

Programme

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

Professionnalisation des responsables et chargés de formation continue

Module 5 : Évaluer des actions de formation : démarches et outils

Public

Nouveaux responsables ou chargés de la formation continue, prenant leur fonction au sein de leur établissement.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Le cadrage général, le processus de l'évaluation et ses enjeux.
- ▶ Les méthodes, étapes et moments-clés de l'évaluation.
- ▶ Les outils de l'évaluation.
- ▶ L'analyse des situations de travail.



ORGANISME

CNEH



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
02/03/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-61



COÛT DE LA FORMATION

1 250 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Les fondamentaux de la gestion administrative du personnel

N



ORGANISME

Accessit Formation



DURÉE

5 jours non consécutifs
(3+2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
17/08/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2022-545



COÛT DE LA FORMATION

5 500 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ La paie – module d'approfondissement.

Public

Tout agent de la FPH exerçant une activité en matière de gestion administrative du personnel, qu'il soit déjà en poste ou nouvellement arrivé.

Objectifs

- ▶ Gérer un portefeuille de carrières.
- ▶ Repérer les situations complexes.
- ▶ Intégrer les changements récents (Séjour de la santé, LDG).
- ▶ Acquérir et actualiser des connaissances.

Programme

- ▶ La gestion des carrières.
- ▶ La gestion du temps de travail et l'absentéisme.
- ▶ La gestion des contractuels et des apprentis.
- ▶ La fin de carrières et retraite.

En amont de chaque sous-module, un test de positionnement sera envoyé aux stagiaires et à réadresser à la formatrice dans les 3 semaines avant la formation.

Professionalisation des agents au sein du service des ressources humaines

N



ORGANISME

Accessit Formation



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

17/08/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2022-547



COÛT DE LA FORMATION

2 200 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Module 1 : la paie (approfondissement)

Public

Tout agent de la FPH exerçant une activité en matière de gestion administrative du personnel, qu'il soit déjà en poste ou nouvellement arrivé.

Objectifs

- ▶ Savoir identifier les différents éléments de paie et leurs conditions d'attribution, ainsi que les cotisations correspondantes.
- ▶ Pouvoir gérer les incidents de paie.
- ▶ S'adapter à des situations inédites en paie.

Programme

- ▶ L'environnement juridique de la paie.
- ▶ Les primes et indemnités accessoires.
- ▶ Les évolutions de carrière et la gestion de la paie :
 - rémunération des congés ;
 - la rémunération en suspension ;
 - la rémunération d'agents mis à disposition ;
 - les allocations de retour à l'emploi.
- ▶ Les spécificités des paies privées.
- ▶ Les fondamentaux de la paie des titulaires et des contractuels.
- ▶ Les mécanismes de la paie.

La formation démarre et se termine par des quizz d'évaluation des connaissances.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Les fondamentaux de la gestion administrative du personnel.
- ▶ Professionalisation des agents au sein du service des ressources humaines
Module 2 : Paie et Rémunération.

Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines

N



ORGANISME

CNEH



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
11/03/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-107



COÛT DE LA FORMATION

2 700 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Module 2 : paie et rémunération

Public

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Acquérir les connaissances juridiques et comptables nécessaires à l'élaboration et au suivi budgétaire de la paie.
- ▶ Élaborer les tableaux de bord de suivi des dépenses de personnel.
- ▶ Sécuriser les pratiques.
- ▶ Actualiser ses connaissances en intégrant les dernières actualités.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Les fondamentaux de la gestion administrative du personnel.
- ▶ Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines
Module 1 : La paie (approfondissement).

Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines

N



ORGANISME

GRIEPS



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
12/03/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-119



COÛT DE LA FORMATION

2 440 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Module 2 : paie et rémunération

Public

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Les fondamentaux de la paie des titulaires et contractuels.
- ▶ Les éléments positifs de la paie.
- ▶ L'attribution et le montant des primes et indemnités accessoires.
- ▶ Le lien entre évolutions de carrière et gestion de la paie.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Les fondamentaux de la gestion administrative du personnel.
- ▶ Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines
Module 1 : La paie (approfondissement).

Gestion et conduite de projet

 **ORGANISME**

CNEH

 **DURÉE**

3 jours non consécutifs
(2+1 jour)

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**

Disponible jusqu'au
01/10/2024

 **RECHERCHE
SUR LA ForMuLE**

Code prestation : 2020-27

 **COÛT DE LA FORMATION**

3 860 € TTC

 **MODALITÉ**

Présentiel

Public

Tout agent en situation d'encadrement.

Objectifs

Comprendre l'intérêt de la démarche projet et savoir l'appliquer à l'échelle de son service ou dans un groupe transversal :

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

Programme

- ▶ La maîtrise des fondamentaux de la gestion de projet et des éléments clés de la conduite de changement.
- ▶ La mise en œuvre des outils de conduite de projet : objectifs, évaluation, planning, échéances...
- ▶ La communication dans un projet : l'animation d'un groupe projet, le reporting au commanditaire, les éléments clés de la rédaction d'un compte-rendu, un relevé de conclusion.
- ▶ La clôture d'un projet : étape fondamentale à la capitalisation des résultats et la pérennisation des actions engagées.
- ▶ La prise de distance dans la gestion d'un projet : retour et partage d'expérience – capitalisation.

Parcours Manager médical



ORGANISME

CNEH



DURÉE

6 jours non consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
19/03/2024



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2019-93



COÛT DE LA FORMATION

7 500 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

Tout personnel médical en situation de management : chef de pôle, chef de service, responsable d'unité, médecin coordonnateur, président de CME.

Objectifs

- ▶ 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.
- ▶ Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein d'une équipe.
- ▶ Mieux se connaître pour mieux s'adapter.
- ▶ Maîtriser les différents types de communication selon les situations pouvant être rencontrées.
- ▶ Apprendre à anticiper et gérer les conflits.
- ▶ Identifier les différents types de conflits.
- ▶ Maîtriser la médiation dans les situations conflictuelles.
- ▶ Savoir négocier, gérer mais aussi anticiper.
- ▶ Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie au travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux.
- ▶ Identifier les leviers de cohésion d'équipe.
- ▶ Comprendre les enjeux d'une démarche QVT pour moi-même et pour mes collaborateurs, dans un objectif de réduction des RPS mais aussi d'amélioration de l'attractivité de l'établissement, de la performance de l'équipe et de la qualité des soins.

Programme

Module 1 : Quel positionnement du manager médical dans un environnement hospitalier en pleine mutation ? (1 jour)

- ▶ L'identification des interactions des différents acteurs dans le processus décisionnel au sein de l'établissement.
- ▶ Connaître les nouvelles modalités de l'organisation médicale dans le contexte des groupements hospitaliers de territoire (GHT).

Module 2 : Comment développer son leadership et prendre soin de son équipe (2 jours)

- ▶ Comment se situer dans sa performance managériale.
- ▶ Les moyens pour mobiliser, dynamiser, prendre soin de l'équipe dont on a la responsabilité.

Module 3 : La prévention et le traitement des conflits par la communication positive (2 jours)

- ▶ Le développement d'une communication positive et efficace.
- ▶ La prévention des conflits.
- ▶ Comment s'approprier une démarche de résolution de conflit et les outils associés.

Module 4 : Mieux manager pour mieux soigner : Démarche Participative et Qualité de Vie au Travail (1 jour)

- ▶ L'intérêt et les enjeux de la Démarche Participative pour améliorer la Qualité de Vie au Travail et la qualité des soins au sein de son équipe.
- ▶ Maîtriser les fondamentaux de la Démarche Participative.
- ▶ Dynamiser les espaces d'échanges.

Parcours Manager médical



ORGANISME

CHU de Bordeaux



DURÉE

8 jours non consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
19/03/2024



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2019-94



COÛT DE LA FORMATION

11 000 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

Tout personnel médical en situation de management : chef de pôle, chef de service, responsable d'unité, médecin coordonnateur, président de CME.

Objectifs

- ▶ 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.
- ▶ Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein d'une équipe.
- ▶ Mieux se connaître pour mieux s'adapter.
- ▶ Maîtriser les différents types de communication selon les situations pouvant être rencontrées.
- ▶ Apprendre à anticiper et gérer les conflits.
- ▶ Identifier les différents types de conflits.
- ▶ Maîtriser la médiation dans les situations conflictuelles.
- ▶ Savoir négocier, gérer mais aussi anticiper.
- ▶ Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie au travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux.
- ▶ Identifier les leviers de cohésion d'équipe.
- ▶ Comprendre les enjeux d'une démarche QVT pour moi-même et pour mes collaborateurs, dans un objectif de réduction des RPS mais aussi d'amélioration de l'attractivité de l'établissement, de la performance de l'équipe et de la qualité des soins.

Programme

Module 1 : Management stratégique (2 jours)

- ▶ L'évolution du système de santé et son impact sur l'organisation hospitalière, ses acteurs et le métier de médecin hospitalier.
- ▶ Le développement d'une vision systémique pour analyser les conséquences de ces mutations sur sa propre activité, son rôle, son identité professionnelle.
- ▶ Le repérage des ressources mobilisables dans son environnement professionnel pour optimiser son activité, sa performance
- ▶ L'identification des changements dans les métiers de médecins hospitaliers, chefs de service et chefs de pôle.

Module 2 : Management des équipes et de la relation (2 jours)

- ▶ Comment comprendre la dimension relationnelle du management et mesurer l'impact de la communication dans les relations professionnelles et particulièrement hiérarchisées.
- ▶ Le repérage des points clés favorisant la réussite du travail en collaboration ou en équipe.
- ▶ Développer son potentiel managérial (management de soi, de l'autre, d'une équipe).

Module 3 : Gestion des conflits (2 jours)

- ▶ Les mécanismes et les déclencheurs des situations conflictuelles pour tenter d'éviter les phases aiguës et les crises.
- ▶ La prévention et la gestion des situations conflictuelles vis-à-vis des patients, collaborateurs, collègues, entourage.
- ▶ Comment négocier et gérer positivement l'agressivité d'autrui en s'appuyant sur les techniques de la négociation.

Module 4 : Santé et qualité de vie au travail (2 jours)

- ▶ L'identification des risques psychosociaux (RPS), leurs symptômes associés et les facteurs de risques.
- ▶ Comprendre les enjeux d'une démarche de Qualité de Vie au Travail pour prévenir les RPS pour moi et mes collaborateurs.
- ▶ Les mesures d'impact de la Qualité de Vie au Travail sur la performance individuelle et collective.
- ▶ La mise en œuvre des leviers d'action à ma disposition pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie au travail.

Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement

ORGANISME

Citica

DURÉE

1,5 jour (10 heures),
soit un atelier en présentiel
et 1 session à distance
de 3 heures

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
31/08/2024

RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2020-151

COÛT DE LA FORMATION

2 565 € TTC

MODALITÉ

Format mixte

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service.
- ▶ Parcours de sensibilisation au télétravail pour les agents de la FPH (mobile Learning).

Public

Les personnes en charge du pilotage et de la mise en place du télétravail, le chef de projet RH / chef de projet opérationnel.

Objectifs

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

Prérequis

- ▶ Avoir un projet validé de télétravail.

Programme

Pour la journée en présentiel

- ▶ La présentation du cadre légal d'introduction et le contexte spécifique à la FPH.
- ▶ La présentation des six étapes méthodologiques de déploiement du télétravail dans un établissement : décision, préparation, sélection, expérimentation, évaluation, extension.
- ▶ La définition de l'environnement technique du télétravailleur.
- ▶ La définition des modalités détaillées du télétravail : éligibilité, formules de jours fixes ou variables, horaires, lieu de télétravail.
- ▶ La préparation des documents contractuels.
- ▶ La réalisation de la synthèse et de la grille projet pour validation par la direction.

Pour la demi-journée à distance

- ▶ Le travail sur les documents construits en intersession.
- ▶ La validation des documents pour un passage en instances.
- ▶ La session de questions réponses sur la suite de votre projet.

Un travail d'intersession est à prévoir sur la validation de la grille projet par la direction, la préparation des documents qui seront présentés en instances et la validation du planning et du budget.

Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service

 **ORGANISME**
Citica

 **DURÉE**
1 jour

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Disponible jusqu'au 31/08/2024

 **RECHERCHE SUR LA ForMuLE**
Code prestation : 2020-152

 **COÛT DE LA FORMATION**
1 300 € TTC

 **MODALITÉ**
Présentiel ou distanciel

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement.
- ▶ Parcours de sensibilisation au télétravail pour les agents de la FPH (mobile Learning).

Public

L'encadrement : chefs de service, de pôle, cadres de santé, directeurs.

Objectifs

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

Prérequis

- ▶ Encadrer un service ayant déjà mis en place le télétravail ou ayant pour projet de le déployer.

Programme

- ▶ La présentation du cadre légal d'introduction et le contexte spécifique à la FPH afin d'appréhender le déploiement du télétravail dans son service.
- ▶ La préparation du passage du service en télétravail :
 - pourquoi déployer le télétravail ?
 - les enjeux pour le service : anticiper les questions, repérer les points d'alerte, revoir l'organisation.
- ▶ Les dix règles du management du télétravail dont les questions de sécurité et de protection des données en situation de télétravail.
- ▶ La définition de l'environnement technique du télétravailleur :
 - présentation d'un environnement technique adapté au télétravail ;
 - comment faire évoluer les outils au sein de son établissement ?
- ▶ L'évaluation du télétravail dans un service avec proposition de méthode pour le télétravailleur et pour l'encadrant : remise de documents d'appui notamment de grilles d'évaluation ou d'auto-évaluation du télétravail.
- ▶ La présentation de témoignages sur le secteur hospitalier.

Mise en place du télétravail

N



ORGANISME

ENEIS by KPMG



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/04/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-283



COÛT DE LA FORMATION

1 000 € TTC la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

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.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement.
- ▶ Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service.
- ▶ Parcours de sensibilisation au télétravail pour les agents de la FPH (mobile Learning).

Mise en place du télétravail

N



ORGANISME

GERESO



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/04/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-287



COÛT DE LA FORMATION

1 620 € TTC la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

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...

- ▶ Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement.
- ▶ Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service.
- ▶ Parcours de sensibilisation au télétravail pour les agents de la FPH (mobile Learning).

Mise en place du télétravail

N



ORGANISME

SOFAXIS



DURÉE

1 à 4 jours (par ½ journée)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/04/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-291



COÛT DE LA FORMATION

1 050 € TTC la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement.
- ▶ Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service.
- ▶ 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 (cadrage 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.

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



ORGANISME

Citica



DURÉE

1h30
(10 à 20 min par module)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
01/10/2025



MODALITÉ

Exclusivement numérique



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement.
- ▶ Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service.

Disponible sur la plateforme e-formation Anfh

Public

Professionnels de santé et agents de la Fonction publique hospitalière souhaitant exercer, ou exerçant déjà, en télétravail.

Objectifs

- ▶ S'inscrire dans le cadre réglementaire du télétravail.
- ▶ Préparer sa demande de télétravail.
- ▶ Intégrer le télétravail en respectant un bon équilibre entre sa vie personnelle et professionnelle.
- ▶ Connaître les outils utiles pour le travail à distance.
- ▶ Organiser et préparer au mieux ses activités en télétravail.
- ▶ Sécuriser son mode de fonctionnement en télétravail.
- ▶ S'inscrire dans une relation de confiance avec son responsable hiérarchique et son équipe.

Programme

- ▶ **Introduction au parcours**
Introduction au parcours et présentation des experts.
- ▶ **Rappel du cadre réglementaire**
Présentation du cadre réglementaire du télétravail pour un professionnel de la FPH.
- ▶ **Préparer sa demande de télétravail**
Proposition de méthodes pour vous préparer au télétravail de façon optimale. Vous y découvrirez les étapes pour mettre en place le télétravail à la fois individuellement sur votre poste mais aussi collectivement dans votre équipe.
- ▶ **Les outils du télétravail**
Présentation des outils les plus utiles en télétravail, pour communiquer, vous organiser ou se réunir à distance.
- ▶ **Comment s'organiser en télétravail ?**
Proposition de méthodes pour adapter son mode d'organisation individuel au travail à distance, s'organiser en équipe et définir des règles et des rituels pour rester connecté à son collectif de travail.
- ▶ **La conciliation des temps de vie**
Proposition de règles pour garantir votre droit à la déconnexion et éviter les risques induits par des pratiques inadaptées.
- ▶ **Maintenir la dynamique du service**
Mise en place d'un fonctionnement adapté pour le travail à distance aussi bien avec les interlocuteurs internes qu'externes à votre établissement.
- ▶ **Ergonomie, gestes et postures**
Présentation des connaissances fondamentales pour améliorer et aménager votre environnement de travail.
- ▶ **Quiz final**
Test de vos connaissances en fin de parcours sous forme de jeu télévisé.

Axe 2

**Sécurité et
environnement
professionnel**

Sommaire axe 2 Sécurité et environnement professionnel

• Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique	71
• Accompagner à l'utilisation des réseaux sociaux (Exclusivement à destination des ESAT)	72
• Accompagner à l'utilisation des réseaux sociaux (Exclusivement à destination des ESAT)	73
• Créer et adapter des écrits professionnels en norme facile à lire et à comprendre (FALC).....	74
• Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente ?	75
• Achats durables et éco-responsables	76
Module 1 : Directeurs des achats.....	76
Module 2 : Acheteurs, juristes, prescripteurs	77
• Bureautique.....	78
• Droits des patients et des résidents	80
• Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact	81
• Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact	82
• Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact	83
• Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes	84
• Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes	85
• e-MULTI+	86
• Orthodidacte.....	88
• SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes)	89
• Projet Voltaire courriel	90

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 mai 2023

Capsules pédagogiques

« Comment contenir une épidémie : l'exemple du coronavirus ? »

Durée : 3 min 05

« Eco-gestes en milieu hospitalier »

Durée : 3 min 29

« La laïcité dans la Fonction publique hospitalière »

Durée : 15 min

Vidéos

« Comment fonctionnent les tests de dépistage du COVID-19 ? »

Durée : 17 min 09

Webinaires

« COVID long : symptômes persistants et métabolisme cérébral »

Durée : 28 min 35

Formations e-learning

« **Bloque virus** » est un ensemble de 6 modules e-learning sur les thématiques suivantes :

- ▶ Le virus et la maladie
- ▶ Distanciation physique
- ▶ Hygiène des mains
- ▶ Hygiène respiratoire
- ▶ L'environnement et les déchets
- ▶ Conduite à tenir devant un cas de COVID

Fiches téléchargeables

« Fiches pratiques COVID-19 »

Accompagner à l'utilisation des réseaux sociaux (Exclusivement à destination des ESAT)

N

ORGANISME

Advitam

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
03/11/2024

RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-138

COÛT DE LA FORMATION

1 950 € TTC

MODALITÉ

Présentiel

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

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

Public

- ▶ Travailleur d'ESAT
- ▶ Professionnel d'ESAT
- ▶ Professionnel d'accompagnement
- ▶ Psychologue, ...

Objectifs

- ▶ Identifier les risques liés à l'utilisation des réseaux sociaux sur les différents supports (téléphone, tablette...).
- ▶ Prévenir les conduites à risques.
- ▶ Adopter les comportements appropriés en cas de dangers.
- ▶ Cibler et alerter les personnes ressources dans l'institution et en dehors.

Programme

- ▶ Identifier les différents réseaux sociaux et supports (téléphone, tablettes...), et créer un environnement sécurisé :
 - panorama des différents réseaux sociaux ;
 - la sécurité sur les différents outils de communication.
- ▶ Détecter et prévenir les conduites à risques :
 - créer le cadre pour bien communiquer sur les réseaux sociaux ;
 - détecter les dangers liés à l'univers numérique.
- ▶ Adopter les comportements appropriés en cas de danger.
- ▶ Cibler et alerter les personnes ressources dans l'institution et au dehors :
 - adopter les bons usages et se protéger des risques ;
 - savoir comment réagir face aux risques potentiels ;
 - élaboration d'une charte de bonnes pratiques.

Accompagner à l'utilisation des réseaux sociaux (Exclusivement à destination des ESAT)

N



ORGANISME

Antidote Expertise



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
03/11/2024



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-139



COÛT DE LA FORMATION

1 950 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

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

Public

- ▶ Travailleur d'ESAT
- ▶ Professionnel d'ESAT
- ▶ Professionnel d'accompagnement
- ▶ Psychologue, ...

Objectifs

- ▶ Identifier les représentations sur les réseaux sociaux et connaître les fondamentaux sur les réseaux sociaux.
- ▶ Identifier les risques pour la santé physique et psychique des utilisateurs des réseaux sociaux et les mesures préventives à adopter.
- ▶ Repérer les formes de cybercriminalité dont le harcèlement.
- ▶ Adopter des pratiques d'utilisation sécurisée des réseaux sociaux.
- ▶ Faire une utilisation responsable des réseaux sociaux pour en prévenir les risques juridiques et préserver son e-réputation.
- ▶ Réagir et savoir alerter les personnes ressources internes et externes à l'institution en cas d'utilisation illicite des réseaux sociaux.

Programme

- ▶ Identifier les différents réseaux sociaux et supports (téléphone, tablettes...), et créer un environnement sécurisé :
 - panorama des différents réseaux sociaux ;
 - la sécurité sur les différents outils de communication.
- ▶ Détecter et prévenir les conduites à risques :
 - créer le cadre pour bien communiquer sur les réseaux sociaux ;
 - détecter les dangers liés à l'univers numérique.
- ▶ Adopter les comportements appropriés en cas de danger.
- ▶ Cibler et alerter les personnes ressources dans l'institution et au dehors :
 - adopter les bons usages et se protéger des risques ;
 - savoir comment réagir face aux risques potentiels ;
 - élaboration d'une charte de bonnes pratiques.

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

N



ORGANISME

Axe Formation Insertion



DURÉE

3 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
28/12/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-484



COÛT DE LA FORMATION

3 240 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Accompagner à l'utilisation des réseaux sociaux.

Public

- ▶ Professionnels des ESAT et travailleurs d'ESAT en situation de handicap.
- ▶ Tout personnel travaillant dans le champ du handicap ou autre établissement de la FPH.

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.

Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente ?



ORGANISME

CNEH



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
07/04/2024



COÛT DE LA FORMATION

4 420 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ La gestion du stress et l'intelligence émotionnelle.

Public

Tout public.

Objectifs

- ▶ Permettre aux agents d'acquérir un savoir-être et un savoir-faire pour mieux maîtriser les situations de violence, allant jusqu'à un échange physique tout en se préservant.
- ▶ Identifier les tensions, ainsi que les publics souffrant de certaines pathologies qui peuvent conduire à des situations de violence souvent physique.
- ▶ Être en mesure d'apprécier le contexte, la gravité d'une situation et proposer une réponse adaptée aux situations rencontrées.
- ▶ Être en mesure d'intervenir tout en se protégeant ainsi que la personne concernée.
- ▶ Savoir éviter les coups et blessures par un échange, des attitudes et des gestes appropriés.
- ▶ Connaître les techniques d'atténuation et de contention face à la violence.

Programme

- ▶ La compréhension de la survenue de situations de violence et/ou d'agressivité.
- ▶ L'identification du contexte précédant une situation de violence.
- ▶ La mise en application des méthodes de prévention.
- ▶ Les compétences individuelles et collectives à mettre en œuvre face à une situation de violence.
- ▶ La mise en application des techniques relationnelles et des gestes techniques de mise en sécurité.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Achats durables et éco-responsables

N

ORGANISME

CKS

DURÉE

1 jour

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
08/11/2026

RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2022-577

COÛT DE LA FORMATION

1 050 € TTC

MODALITÉ

Présentiel

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

N



ORGANISME

CKS



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
08/11/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2022-579



COÛT DE LA FORMATION

3 150 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

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.

Bureautique



ORGANISME

Intermediation & Expertise
(IE Efficiency)



DURÉE

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



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
24/05/2025



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 Sécurité et 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.

Droits des patients et des résidents

N



ORGANISME

Advitam



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
20/01/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-451



COÛT DE LA FORMATION

2 100 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Bienveillance des personnes accueillies.

Public

- ▶ Tout public.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Le statut de l'usager, ses droits fondamentaux et sa place au coeur de son projet individualisé.
- ▶ L'analyse des droits du résident considéré comme « usager » au regard de la loi du 2 janvier 2002.
- ▶ L'analyse des droits du résident considéré comme « usager » au regard de la loi du 4 mars 2002.
- ▶ Les droits fondamentaux du patient :
 - le droit d'être informé ;
 - le droit de consentir à l'acte médical ;
 - le droit d'accéder au dossier médical ;
 - le droit aux soins et à la qualité des soins.
- ▶ Le secret médical :
 - une obligation légale inscrite comme fondement de la relation avec l'usager ;
 - la notion de « secret partagé » ;
 - les cas de levées légales du secret professionnel ;
 - le témoignage en justice pour le personnel soumis au secret professionnel.
- ▶ Les droits des usagers en fin de vie à la lecture de la Réforme de 2016 :
 - l'expression de la volonté des malades en fin de vie ;
 - les outils de l'expression de la volonté du patient ;
 - le droit à l'accompagnement et aux soins palliatifs.

Élaboration du Document Unique et du PAPRIPACT

N



ORGANISME

Compétences Prévention



DURÉE

2 à 4 jours non consécutifs
(2+2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/04/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-327



COÛT DE LA FORMATION

1 095 € TTC la journée



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

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 PAPRIPACT 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 PAPRIPACT :
 - 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 PAPRIPACT.

Élaboration du Document Unique et du PAPRI Pact

N

ORGANISME

JLO

DURÉE

1 à 4 jours

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/04/2026

RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-331

COÛT DE LA FORMATION

1 200 € TTC la journée

MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

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

N



ORGANISME

SOFAXIS



DURÉE

4 jours non consécutifs
(2+2)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/04/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-335



COÛT DE LA FORMATION

4 600 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

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...).

Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes

N



ORGANISME

Crisalyde



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
12/06/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2022-305



COÛT DE LA FORMATION

790 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

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

Public

- ▶ Tout public.

Objectifs

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

Programme

- ▶ La cybercriminalité :
 - exposé interactif sur les cybercriminels ;
 - jeu de cartes « Simulation d'une cyberattaque ».
- ▶ Analyse réflexive des pratiques professionnelles.
- ▶ Exposé interactif sur la cybersécurité.
- ▶ Les emails malveillants :
 - démonstration de hacking via email malveillant ;
 - exercice de représentation sur les critères suspects ;
 - entraînement par atelier pour trouver les emails malveillants ;
 - exposé interactif sur les pièces jointes.
- ▶ Les arnaques et fraudes :
 - exposé interactif de présentation des diverses fraudes par email et SMS.
- ▶ Mots de passe et authentification forte :
 - démonstration de hacking liées au mot de passe ;
 - reformulation et synthèse par les apprenants ;
 - démonstration commentée sur l'utilisation des gestionnaires de mots de passe.

Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes

N



ORGANISME

Déméter Santé



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
12/06/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2022-307



COÛT DE LA FORMATION

1 151 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

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

Public

Tout public.

Objectifs

- ▶ Comprendre à quoi sert la Sécurité des Système d'Information (SSI) dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins).
- ▶ Comprendre son rôle dans la sécurité informatique de son établissement.
- ▶ Connaître et détecter les différents types de menaces (motivations des cybers criminels, victimes potentielles, etc.).
- ▶ Développer un esprit critique et devenir vigilant.
- ▶ Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau (points de vigilances et bonnes pratiques).

Programme

- ▶ État de la menace cyber aujourd'hui.
- ▶ Quel rôle pour la SSI.
- ▶ L'impact des agents sur la sécurité d'un établissement.
- ▶ L'agent : un acteur clé de la SSI.
- ▶ Le rôle de l'agent au quotidien.
- ▶ Le rôle de l'agent en période de crise.
- ▶ Le rôle de l'agent dans l'évolution du SI :
 - l'environnement technique et les menaces ;
 - les types de cyberattaques et leurs impacts ;
 - les points de vigilance dans sa pratique ;
 - méthode d'analyse des droits d'accès ;
 - méthode d'analyse d'un email ;
 - comment détecter de l'ingénierie sociale ;
 - le choix avec soin de ses mots de passe ;
 - la mise à jour régulière ses logiciels ;
 - la connaissance de ses utilisateurs et ses prestataires ;
 - la réalisation des sauvegardes régulières ;
 - la sécurisation de l'accès Wi-Fi de son établissement ;
 - les bonnes pratiques avec son ordiphone (smartphone) ;
 - la protection de ses données lors de ses déplacements ;
 - les bonnes pratiques lors de l'utilisation de sa messagerie ;
 - le téléchargement de ses programmes sur les sites officiels ;
 - les bonnes pratiques lors d'un paiement sur Internet ;
 - la séparation des usages personnels des usages pros.

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 ».

Orthodidacte



ORGANISME

Demos



DURÉE

24 heures



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
25/05/2024



COÛT DE LA FORMATION

69 € TTC pour 6 mois
d'accès à la plateforme.
96,60 € TTC pour 12 mois
d'accès à la plateforme



MODALITÉ

Exclusivement numérique



FINANCEMENT

Crédits Anfh
sous conditions,
ou plan de formation
de l'établissement
**Toute commande
de licence même
non utilisée fait l'objet
d'une facturation.**



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Projet Voltaire courriel.

Public

Tout public sachant lire et écrire en français.

Objectifs

- ▶ Améliorer son niveau en langue française écrite.
- ▶ Monter en compétences sur les écrits professionnels en français.

Programme

- ▶ Diagnostic de positionnement en ligne.
- ▶ Parcours de formation 100 % en ligne :
 - les genres des noms (singulier et pluriel, masculin et féminin) ;
 - les homophones lexicaux et grammaticaux ;
 - les règles de la conjugaison (temps et modes) ;
 - les accords du groupe nominal ;
 - les accords verbe-sujet ;
 - les accords du participe passé ;
 - le registre de langage approprié à la situation de rédaction ;
 - les styles et la structure des phrases ;
 - les phrases grammaticalement correctes.

Chaque apport est validé par une série d'exercices. Les exercices sont attribués en fonction des points à améliorer détectés lors du test de positionnement.

Des formes d'apprentissage variées sont disponibles : QCM, À vos mots, À vos mots audio, Transformation, Deux par deux, Dictée de mots, Phrases à trous, etc.

- ▶ Évaluation continue et sanctionnée par une évaluation finale.
- ▶ Plateforme accessible en illimité sur six mois ou un an.
- ▶ Relance de l'apprenant tous les trois à dix jours.
- ▶ Assistance technique asynchrone par courriel et synchrone par téléphone (de 9 h à 18 h).
- ▶ Passage de la Certification *Le Robert* en option.

SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes)



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
Amphia ou FPSG



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
19/08/2023



COÛT DE LA FORMATION

Prix en fonction
de l'organisme retenu et
du module de formation
sélectionné.

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



MODALITÉ

Présentiel

Public

- ▶ Agent en charge de la sécurité incendie de son établissement ou en amont de sa prise de fonction.
- ▶ Agent devant suivre une formation obligatoire de recyclage et/ou de remise à niveau SSIAP 1, 2 ou 3.

Modalités d'organisation

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

Liste des formations

- ▶ SSIAP 1 : Initiation.
- ▶ SSIAP 1 : Recyclage.
- ▶ SSIAP 1 : Remise à niveau.
- ▶ SSIAP 2 : Initiation.
- ▶ SSIAP 2 : Recyclage.
- ▶ SSIAP 2 : Remise à niveau.
- ▶ SSIAP 3 : Initiation.
- ▶ SSIAP 3 : Recyclage.
- ▶ SSIAP 3 : Remise à niveau.

Les fiches programmes de chaque module SSIAP avec les prérequis sont disponibles sur notre site Internet.

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

Projet Voltaire courriel



ORGANISME

Woonoz



DURÉE

3 heures



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
25/05/2024



COÛT DE LA FORMATION

126 € TTC pour 12 mois
d'accès à la plateforme



FINANCEMENT

Prise en charge
sur le plan de formation
de l'établissement.

**Toute commande
de licence même
non utilisée fait l'objet
d'une facturation.**



MODALITÉ

Exclusivement numérique



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Orthodidacte.

Public

Tout public.

Objectifs

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

Programme

Parcours de formation 100 % en ligne

L'entraînement se déroule sous forme de pédagogie inversée : trouvez l'anomalie dans un email proposé. Ensuite, la correction et l'explication de la règle s'affichent.

D'autres exemples de cette règle seront présentés, pour que l'agent ait les bons automatismes. Pour une mémorisation efficace, un niveau de révision finale constitué des règles ayant posé problème est généré.

L'entraînement personnalisé comprend vingt-quatre bonnes pratiques recensées, réparties sur cinq niveaux. Des petites sessions d'entraînement (10-15 minutes) sont préconisées plusieurs fois par semaine pour une meilleure mémorisation.

Contenus abordés :

- ▶ Je reçois un e-mail.
- ▶ Destinataires, objet, pièces jointes.
- ▶ Le contenu de l'e-mail.
- ▶ Réponse à un e-mail de réclamation ou de mécontentement.

Un tutorat : un expert suit les progrès des agents, les motive et leur répond par mail.

AXE 3

**Qualité de vie
au travail**

Sommaire axe 3 Qualité de vie au travail

• Pour aller plus loin, l'Anfh met à votre disposition une offre numérique diversifiée sur cette thématique	93
• Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers.....	94
• Accompagner les impacts de la Crise COVID-19	95
• Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe.....	96
• Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe.....	97
• Développer la cohésion d'équipe	98
• Développer la cohésion d'équipe	99
• Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel.....	100
• Recourir à la médiation	101
• La gestion du stress et l'intelligence émotionnelle.....	102
• La gestion du stress et l'intelligence émotionnelle.....	103
• Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience	104
• Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience	105
• Le travail de nuit.....	106

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 mai 2023

Capsules pédagogiques

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

Durée : 3 min 30

« RQTH : un atout pour vous »

Durée : 3 min

Vidéos

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

Durée : 4 min 43

Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers

 **ORGANISME**
Efors

 **DURÉE**
3 jours non consécutifs (2+1)

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Disponible jusqu'au 04/02/2024

 **RECHERCHE SUR LA ForMuLE**
Code prestation : 2019-82

 **COÛT DE LA FORMATION**
3430 € TTC

 **MODALITÉ**
Présentiel

Public

Tout personnel soignant.

Objectifs

- ▶ Faire face au décès d'un usager, de manière individuelle et en équipe.
- ▶ Définir ses représentations de la mort et de la fin de vie.
- ▶ Adopter une distance suffisante pour se préserver tout en conservant une qualité relationnelle.
- ▶ Faire appel aux ressources de l'équipe ou de l'établissement pour gérer une situation ressentie comme difficile.

Programme

- ▶ Les représentations sur la maladie, la mort et le deuil.
- ▶ Les situations professionnelles difficiles à vivre.
- ▶ Le concept de souffrance du soignant et les différents facteurs de la souffrance.
- ▶ La mesure de la souffrance du soignant : le syndrome d'épuisement du professionnel et la description du SEPS.
- ▶ Les signes cliniques de la souffrance chez soi et chez ses collègues.
- ▶ Les mécanismes de défense.
- ▶ Les différentes méthodes de coping.
- ▶ Les différentes méthodes de prévention de la souffrance.
- ▶ Le travail en équipe : l'équipe comme soutien et prévention de l'épuisement et de la souffrance.

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Bien-être des personnes accueillies.
- ▶ La gestion du stress et l'intelligence émotionnelle.
- ▶ Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel.

Accompagner les impacts de la Crise COVID-19

N



ORGANISME

Nonaka et l'énergie en jeu



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
10/10/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-459



COÛT DE LA FORMATION

3 160 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

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

Public

Tout professionnel de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

- ▶ Analyser et accompagner les émotions, l'expression des émotions vécues par les professionnels afin de mieux prendre du recul par rapport à la situation de crise.
- ▶ Comprendre les impacts psychologiques générés par la crise sanitaire.
- ▶ Définir et lister les impacts psychologiques possibles.
- ▶ Identifier la sphère des angoisses exprimées ou non.
- ▶ Comprendre le lien entre souffrance au travail et gestion de crise.
- ▶ Identifier les ressources individuelles et collectives.

Programme

- ▶ Comment se rendre disponible intérieurement : écouter son corps pour exprimer sa douleur.
- ▶ La cartographie émotionnelle de la crise, retrouver des repères.
- ▶ Comment se libérer des émotions difficiles et du poids de la crise.
- ▶ Les techniques permettant de redonner du sens à sa pratique.

Méthodes pédagogiques

- ▶ Des exercices de gestion du stress pour souffler et faire face.
- ▶ Des outils de communication non violente reprenant les pratiques pour identifier les émotions et les relier à une nouvelle compréhension des événements ou relations.
- ▶ Des jeux issus de la dramathérapie pour repérer et nommer les vécus traumatiques afin de retrouver de la légèreté au quotidien.
- ▶ Du Théâtre-Forum pour reprendre confiance en son métier et ouvrir des perspectives rassurantes.

Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe (module inter-établissement)



ORGANISME

Capitan



DURÉE

2 jours non consécutifs
(1+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
25/10/2024



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-11



COÛT DE LA FORMATION

2 960 € TTC



MODALITÉ

Présentiel
Exclusivement
en inter-établissement



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Développer la cohésion d'équipe.
- ▶ La gestion du stress et l'intelligence émotionnelle.

Public

- ▶ Tout agent de la FPH et tout personnel médical, membre d'une équipe ou en situation de management d'une équipe.
- ▶ Tout agent souhaitant améliorer ses connaissances sur la cohésion d'équipe en vue de transposer les acquis de cette formation au sein de son équipe.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Appréhender la nature et les enjeux de la cohésion d'équipe dans le travail (ateliers sur base de photolangage).
- ▶ Expérimenter les effets d'une posture collaborative ou compétitive dans les relations de travail (jeu X/Y : Gagnez autant que vous le pouvez !).
- ▶ Identifier les composantes clés d'une dynamique collaborative sur le plan collectif et individuel (jeu « Le salaire de la soif » en équipe et en individuel).
- ▶ Diagnostiquer le taux de cohésion de son équipe d'appartenance ainsi que ses capacités collaboratives personnelles (exercice).
- ▶ Prendre conscience de nos différences et de nos complémentarités dans le travail en équipe et dans les relations avec notre entourage professionnel (services transversaux, patients, familles, ...) L'approche Team Management System.
- ▶ Construire une stratégie de renforcement de la cohésion dans son équipe (ateliers).
- ▶ Construire en collectif un retour d'expérience (ateliers : résolution de problème, créativité).
- ▶ Détecter et traiter les conflits internes (simulations).
- ▶ Communiquer avec efficacité au sein de l'équipe et d'autres acteurs de notre environnement de travail (simulations vidéo).
- ▶ Déployer sa valeur ajoutée collaborative dans les 7 étapes d'une action.

Un travail d'intersession est à prévoir sur la mise en œuvre du plan de progression individuel.

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



ORGANISME

Comscape



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
25/10/2024



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-13



COÛT DE LA FORMATION

4 104 € TTC



MODALITÉS

Présentiel
Exclusivement
en inter-établissement
Escape game
Disposer de 3 salles (10-12
m²) pour les scénarios
d'Escape Game, 1 salle
de débriefing, 1 prise
électrique par salle ou d'une
grande salle qui puisse se
diviser / cloisonner.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Développer la cohésion d'équipe.
- ▶ La gestion du stress et l'intelligence émotionnelle.

Public

Toute personne amenée à travailler en équipe.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Quelle est votre représentation de l'équipe ? Quel équipier êtes-vous ?
- ▶ Coopération / Travail en équipe :
 - maîtrise de la communication interpersonnelle (les dimensions de la communication, l'écoute active, canal oral et écrit) ;
 - s'affirmer sans générer de tensions ou de conflits (communication non violente, assertivité).
- ▶ Leadership :
 - management ;
 - comprendre le leadership ;
 - clarifier ses objectifs professionnels pour mieux les atteindre ;
 - identifier ses priorités pour être plus efficace au quotidien ;
 - urgent & important : garder la maîtrise !
- ▶ Résolution de problèmes :
 - analyse des projets en équipe ;
 - utiliser chaque ressource de l'équipe efficacement ;
 - les alternatives : quand les utiliser ?
 - estimer les risques ;
 - prendre le temps de débriefer.
- ▶ Perception globale et recul sur la situation :
 - qui fait quoi ? Se tenir informé ;
 - partager efficacement les informations cruciales ;
 - rendre son équipe efficace : le partage des objectifs ;
 - prendre le temps de débriefer ;
 - identifier les problèmes à venir.

Développer la cohésion d'équipe



ORGANISME

Capitan



DURÉE

2 jours non consécutifs
(1+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
25/10/2024



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-10



COÛT DE LA FORMATION

2 960 € TTC



MODALITÉ

Présentiel
Exclusivement
en intra-établissement



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Accompagner les impacts de la crise COVID-19.
- ▶ Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion.
- ▶ Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel.

Public

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

La formation pourra être proposée :

- pour des équipes en difficulté (besoin de rétablir une cohésion d'équipe) ;
- pour des équipes souhaitant entretenir leur cohésion d'équipe et l'améliorer ;
- pour des équipes dont la cohésion est à redynamiser à la suite d'un événement ou d'une période difficile (action post COVID-19 par exemple).

Objectifs

- ▶ Améliorer la qualité de vie au travail, quelle que soit la situation initiale de l'équipe.

Prérequis

En amont de la session, une analyse de la demande sera effectuée afin d'adapter au mieux le module à vos besoins.

Un questionnaire préalable sera également à compléter et à renvoyer au formateur.

Programme

- ▶ Présentation de la synthèse des questionnaires remplis par chaque participant dans la phase amont afin de partager une vision commune de l'état de la cohésion d'équipe.
- ▶ Expérimentation par la simulation des facteurs déterminants de la cohésion d'une équipe. Vivre de l'intérieur les postures de compétition et de collaboration, la circulation de l'information, la gestion du temps et du stress (jeu du Synergomètre).
- ▶ Les différences et les complémentarités dans le travail en équipe et dans les relations avec notre entourage professionnel (services transversaux, patients, famille...). La notion de « préférences de fonctionnement dans le travail » et « profil de personnalité ».
- ▶ Les fonctions internes de toute équipe ; Le positionnement de chaque membre de l'équipe sur la roue TMS.
- ▶ L'importance de la communication : la circulation de la parole, oser dire, prendre sa place, l'écoute dans le groupe... (Jeu de la NASA).
- ▶ La communication efficace au sein de l'équipe.
- ▶ Le plan d'amélioration des relations dans l'équipe (atelier de co-construction).
- ▶ Le processus de régulation des tensions et des conflits internes comme externes à l'équipe.
- ▶ Les pratiques de l'équipe en matière de réunion. La réunion déléguée, la position...
- ▶ Le plan de progrès collectif pour les prochains mois. Formalisation d'un référentiel de développement en collectif.
- ▶ La courbe du changement.

Un travail d'intersession est à prévoir sur la mise en œuvre du plan d'amélioration des relations dans l'équipe.

Développer la cohésion d'équipe



ORGANISME

Comscape



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
25/10/2024



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-12



COÛT DE LA FORMATION

4 104 € TTC



MODALITÉ

Présentiel
Exclusivement en intra-
établissement
Escape Game



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Accompagner les impacts de la crise COVID-19.
- ▶ Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe.
- ▶ Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel.

Public

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

Objectifs

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

Modalités logistiques

Disposer de 3 salles (10-12 m²) pour les scénarios d'Escape Game, 1 salle de débriefing, 1 prise électrique par salle, ou d'une grande salle qui puisse se diviser / cloisonner.

Programme

- ▶ Quelle est votre représentation de l'équipe ? Quel équipier êtes-vous ?
- ▶ Coopération / Travail en équipe
 - maîtrise de la communication interpersonnelle (les dimensions de la communication, l'écoute active, canal oral et écrit) ;
 - s'affirmer sans générer de tensions ou de conflits (communication non violente, assertivité).
- ▶ Leadership – Management
 - comprendre le leadership ;
 - clarifier ses objectifs professionnels pour mieux les atteindre ;
 - identifier ses priorités pour être plus efficace au quotidien ;
 - urgent & important : garder la maîtrise !
- ▶ Résolution de problèmes
 - analyse des projets en équipe ;
 - utiliser chaque ressource de l'équipe efficacement ;
 - les alternatives : quand les utiliser ?
 - estimer les risques ;
 - prendre le temps de débriefing.
- ▶ Perception globale et recul sur la situation :
 - qui fait quoi ? Se tenir informé ;
 - partager efficacement les informations cruciales ;
 - rendre son équipe efficace : le partage des objectifs ;
 - prendre le temps de débriefing ;
 - identifier les problèmes à venir.

Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel

N



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
15/08/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-446



COÛT DE LA FORMATION

3 180 € TTC



MODALITÉS

Présentiel
Utilisation de la réalité
virtuelle



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers.
- ▶ Accompagner les impacts de la Crise COVID-19.
- ▶ Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience.
- ▶ La gestion du stress et l'intelligence émotionnelle.

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.

Programme

- ▶ La clarification de la notion d'épuisement professionnel et ses composantes clés.
- ▶ L'analyse objective des situations de travail.
- ▶ La distinction entre le stress, le bore out, le brown-out et le burn out.
- ▶ Les conséquences de l'épuisement professionnel sur les individus et les institutions.
- ▶ Les trois familles de stress, ses mécanismes, ses manifestations.
- ▶ L'état des lieux de sa relation au stress.
- ▶ La clarification et la définition du concept du stress et les différentes typologies du stress.
- ▶ L'identification de son profil : se déculpabiliser.
- ▶ La compréhension du fonctionnement mental grâce à l'approche neuro-cognitive et comportementale et les centres de décision du cerveau.
- ▶ Les situations susceptibles de générer du stress et épuisement professionnel.
- ▶ L'environnement et les conditions de travail, le rôle professionnel et le stress.
- ▶ Le lien entre stress, conflits, situations « gâchettes ».
- ▶ La sur-adaptation des soignants.
- ▶ La grille de lecture des réponses face aux stimuli.
- ▶ Le repérage de ses propres tendances.
- ▶ La place des émotions.
- ▶ Les solutions – Stratégie anti-stress afin de prévenir le stress et les ressources personnelles ou extérieures pour (ré)agir.
- ▶ La Gestion des Modes Mentaux (GMM) .
- ▶ Comment voir le stress comme une opportunité de développement personnel et professionnel ?

Recourir à la médiation



ORGANISME

OBCD Groupe



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
29/06/2025



COÛT DE LA FORMATION

6 662 € TTC



MODALITÉS

Présentiel
Co-animée par deux
médiateurs professionnels.

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...



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel.
- ▶ La gestion du stress et l'intelligence émotionnelle.

La gestion du stress et l'intelligence émotionnelle

 **ORGANISME**
IME Conseil

 **DURÉE**
2 jours consécutifs

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Disponible jusqu'au
26/03/2024

 **RECHERCHE
SUR LA ForMuLE**
Code prestation :
2019-370

 **COÛT DE LA FORMATION**
1 760 € TTC

 **MODALITÉ**
Présentiel

Public

Tout public.

Objectifs

- ▶ Repérer les facteurs stressants en situation de travail et identifier l'impact du stress pour le prévenir.
- ▶ Identifier les ressources mobilisables pour agir contre le stress.
- ▶ Identifier, comprendre et accepter ses émotions.
- ▶ Apprendre à gérer ses émotions en situation de stress.
- ▶ Acquérir les méthodes et réflexes pour faire face aux pressions.

Programme

- ▶ Les facteurs stressants en situation de travail et l'impact du stress pour le prévenir.
- ▶ L'identification, la compréhension et l'acceptation de ses émotions.
- ▶ Les ressources mobilisables pour agir contre le stress.
- ▶ La gestion de ses émotions à chaud (en situation de stress) et à froid.
- ▶ L'identification des ressources mobilisables pour agir contre le stress.
- ▶ L'acquisition des méthodes et réflexes pour faire face aux pressions.
- ▶ La reconnaissance de son état de stress (créant ainsi une prise de recul – météo intérieure – hygiène préfrontale).
- ▶ L'assouplissement des intolérances (pack valeur – antivaleur).
- ▶ Le recentrage sur les objectifs (pyramide moyens exigences).
- ▶ Le recentrage sur les domaines d'action (domaines d'action – d'influence – ni action ni influence / exercice de l'arbre des causes).
- ▶ L'analyse des risques et des priorités.

+ VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers.
- ▶ Accompagner les impacts de la Crise COVID-19.
- ▶ Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel.
- ▶ Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience.

La gestion du stress et l'intelligence émotionnelle



ORGANISME

Excellens Formation



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
26/03/2024



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2019-371



COÛT DE LA FORMATION

1 285 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

Tout public.

Objectifs

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

Programme

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



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers.
- ▶ Accompagner les impacts de la Crise COVID-19.
- ▶ Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel.
- ▶ Initiation à la pratique de la méditation en plein conscience.

Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience

 **ORGANISME**
Déméter Santé

 **DURÉE**
3 jours consécutifs

 **ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**
Disponible jusqu'au 25/04/2025

 **RECHERCHE SUR LA ForMuLE**
Code prestation : 2020-301

 **COÛT DE LA FORMATION**
3 228 € TTC

 **MODALITÉ**
Présentiel

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ La gestion du stress et l'intelligence émotionnelle.
- ▶ 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**
Disponible jusqu'au 25/04/2025

 **RECHERCHE SUR LA ForMuLE**
Code prestation : 2020-298

 **COÛT DE LA FORMATION**
3 228 € TTC

 **MODALITÉ**
Présentiel

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ La gestion du stress et l'intelligence émotionnelle.
- ▶ 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'approvisionnement 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.

Le travail de nuit



ORGANISME

Déméter Santé



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
27/03/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2022-557



COÛT DE LA FORMATION

1 760 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Accompagner les impacts de la Crise COVID-19.
- ▶ Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe.
- ▶ Développer la cohésion d'équipe.
- ▶ Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel.
- ▶ Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience.
- ▶ La gestion du stress et l'intelligence émotionnelle.

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 bientraitance ;
 - 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.

Axe 4

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

Sommaire axe 4 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.....	111
• Accompagner les aidants	112
• Accompagner les aidants	113
• AFGSU	114
• Aide-soignant en psychiatrie.....	115
• La bientraitance des personnes accueillies	116
• La bientraitance des personnes accueillies	117
• Changer le regard sur la personne âgée hospitalisée.....	118
• Comprendre et prendre en charge les troubles démentiels en EHPAD.....	119
• Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver	120
• Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver	121
• Formation à la démarche palliative et à l'accompagnement des personnes en fin de vie des personnels en EHPAD	122
• Formation à la démarche palliative et à l'accompagnement des personnes en fin de vie des personnels en EHPAD	123
• La communication non verbale dans la relation patient / soignant.....	124
• La communication non verbale dans la relation patient / soignant.....	125
• L'entretien prénatal précoce.....	126
Module 1A: Actualisation des connaissances	126
Module 1B: Formation socle	127
Module 2: Accompagner les femmes / couples en situation complexe	128
• Être aide-soignant dans une équipe pluridisciplinaire	129
• L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé	130
• L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé	131
• Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine	132
• Les premiers secours en santé mentale (PSSM) – Devenez secouriste en santé mentale!.....	133
• Mobiliser l'humour en situation professionnelle.....	134
• Mobiliser l'humour en situation professionnelle.....	135
• Plaies et cicatrisation	136
• Précarité et rupture des parcours de soins	137
• Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie	138
• Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie	139
• Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé	140
Module 1 : Vaccination, un enjeu majeur de prévention en santé publique.....	140
Module 2 : Les fondamentaux de la vaccination	141
• Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées	142
• Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées	143
• Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes	144
• Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes	145
• Prodig	146
• Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle.....	147

Sommaire axe 4 Prise en charge du patient et du résident

• Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques	148
Module 1A : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes...	148
Module 1A : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes...	149
Module 1B : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE	150
Module 1B : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE	151
Module 2A : développement des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes	152
Module 2A : développement des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes	153
Module 2B : développement des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE	154
Module 2B : développement des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE	155
• Élaborer et participer à un programme d'éducation thérapeutique du patient	156
• Se préparer à la coordination d'un programme d'éducation thérapeutique du patient	157
• Travailler en EHPAD	158

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 mai 2023

Ressources documentaires

« COVID-19 et psychiatrie »

Web conférences

« COVID-19 ou la chronique d'une émergence annoncée »

Durée : 56 min 47

« Vaccination anti-COVID-19 dans les maladies auto-immunes et auto-inflammatoires rares »

Durée : 26 min 51

Conférence filmée

« L'âge des pandémies »

Durée : 1h27

Webinaires

Des webinaires sur la thématique du COVID-19

Durées : entre 4 min 13 et 1h29

Vidéos

« Guide de conservation, de manipulation et d'administration du vaccin anti-COVID-19 »

Format : Vidéo Tutoriel

Durée : 3 min 39

« Les réponses de la pédiatre néonatalogiste - COVID et grossesse »

Durée : 7 min 04

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.

2 formations e-learning sur la thématique du COVID-19

Durées : entre 1h et 3h

Mooc

« Concepts et méthodes en épidémiologie »

Durée : 5 vidéos de 10-15 minutes par semaine, pendant 6 semaines (sauf la dernière semaine où la dernière vidéo est remplacée par l'examen final, soit 29 vidéos au total).

Accompagner les aidants



ORGANISME

Antidote Expertise



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
17/02/2024



COÛT DE LA FORMATION

2 464 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.

Public

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

Objectifs

- ▶ Situer les enjeux, les rôles et les caractéristiques du proche aidant le patient ou le résident.
- ▶ Identifier les facteurs de risques et comorbidités liées au rôle de proche aidant.
- ▶ Repérer les signaux d'alerte de souffrance.
- ▶ Sensibiliser l'aidant à la promotion de sa santé.
- ▶ Orienter vers les dispositifs d'aides aux aidants et d'accompagnement de la personne aidée.

Programme

- ▶ Les enjeux du soutien aux proches aidants.
- ▶ Les besoins exprimés – les rôles et types d'aide apportée.
- ▶ Les risques sur la santé physique et mentale de l'aidant et les facteurs aggravants.
- ▶ La promotion de la santé de l'aidant.
- ▶ Les étapes de deuil de l'aidant et les mécanismes d'adaptation.
- ▶ Les causes et nature de la souffrance des aidants.
- ▶ Les outils de repérage.
- ▶ Le suivi médical de l'aidant.
- ▶ Le développement d'une hygiène de vie adaptée (alimentation, activité physique, sommeil, ...) à un accompagnement au long cours.
- ▶ La juste proximité dans la relation d'aide.
- ▶ Les ressources disponibles territorialement et dispositifs d'aide financière.
- ▶ Les lieux de vie, accueil de l'aidé, solutions de répit et aides accessibles.

Accompagner les aidants



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
17/02/2024



COÛT DE LA FORMATION

2 130 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.

Public

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

Objectifs

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

Programme

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

AFGSU



ORGANISMES

Offre multi-attributaire
AP-HP, Euromedicare,
Forma Santé ou Sauv'gard



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
25/02/2024



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 :

	AP-HP	EUROMEDICARE	FORMA SANTE	SAUV'GARD
AFGSU Niveau 1 Formation initiale (2 jours)	2019-450	2019-434	2019-442	2019-458
AFGSU Niveau 1 Actualisation (1 jour)	2019-451	2019-435	2019-443	2019-459
AFGSU Niveau 2 Formation initiale (3 jours)	2019-452	2019-436	2019-444	2019-460
AFGSU Niveau 2 Actualisation (1 jour)	2019-453	2019-437	2019-445	2019-461

Formations individuelles :

	AP-HP	EUROMEDICARE	FORMA SANTE	SAUV'GARD
AFGSU Niveau 1 Formation initiale (2 jours)	2019-454	2019-438	2019-446	2019-462
AFGSU Niveau 1 Actualisation (1 jour)	2019-455	2019-439	2019-447	2019-463
AFGSU Niveau 2 Formation initiale (3 jours)	2019-456	2019-440	2019-448	2019-464
AFGSU Niveau 2 Actualisation (1 jour)	2019-457	2019-441	2019-449	2019-465

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

Aide-soignant en psychiatrie



ORGANISME

INFOR Santé



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1 jour)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/12/2024



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-18



COÛT DE LA FORMATION

3280€ TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



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.

La bientraitance des personnes accueillies

N



ORGANISME

Idéage Formation



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
14/12/2024



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-153



COÛT DE LA FORMATION

1 950,64 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.
- ▶ Droits des patients et des résidents.

Public

Personnels soignants et éducatifs des établissements de la fonction publique hospitalière.

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

N



ORGANISME

EthiCare Formation



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
15/12/2024



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-155



COÛT DE LA FORMATION

1 800 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.
- ▶ Droits des patients et des résidents.

Public

Personnels soignants et éducatifs des établissements de la Fonction publique hospitalière.

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.

Changer le regard sur la personne âgée hospitalisée



ORGANISME

GRIEPS



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1 jour)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
17/02/2024



COÛT DE LA FORMATION

3 825 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ 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.
- ▶ Prodig : troubles du comportement de la personne âgée.

Public

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

Objectifs

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

Programme

- ▶ Les problématiques liées au vieillissement.
- ▶ Les moyens de repérage du syndrome de fragilité.
- ▶ L'adoption d'une approche soignante appropriée.
- ▶ Les principaux risques liés à l'hospitalisation des personnes âgées.
- ▶ L'intégration de l'aidant comme partie prenante.
- ▶ L'optimisation des parcours intra-hospitaliers.
- ▶ L'expertise gériatrique.
- ▶ La préparation de la sortie d'hospitalisation.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Comprendre et prendre en charge les troubles démentiels en EHPAD



ORGANISME

Réseau Cèdre Santé



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1 jour)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
03/03/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-226



COÛT DE LA FORMATION

3 945 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Formation à la démarche palliative et à l'accompagnement des personnes en fin de vie en EHPAD.
- ▶ 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.
- ▶ Travailler en EHPAD.

Public

Infirmiers, aides-soignants et agents des services hospitaliers exerçant auprès de la personne âgée.

Objectifs

- ▶ Accompagner l'utilisateur avant de « prendre en charge » une pathologie.
- ▶ Comprendre ce qu'est un trouble du comportement et les et les Symptômes comportementaux et psychologiques de la démence (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 troubles psycho-comportementaux liés aux maladies neuro-évolutives.
- ▶ Les signaux d'alerte des Symptômes Comportementaux et Psychiatriques de la Démence.
- ▶ 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.
- ▶ Le quotidien comme outil pour le maintien de l'autonomie de la personne et support à la relation d'aide.
- ▶ Expérimentation d'accompagnement de résidents présentant des troubles par simulation via un serious game.
- ▶ L'élaboration d'un projet d'équipe autour du résident : le travail en équipe, un prérequis essentiel pour l'individualisation de la prise en charge.
- ▶ La réalité de la crise sanitaire liée au COVID-19 et l'impact sur la prise en charge des résidents.
- ▶ Les principes architecturaux.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1 jour)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
17/02/2024



COÛT DE LA FORMATION

3 135 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Bien-être des personnes accueillies.
- ▶ Droits des patients et des résidents.

Public

Tout public.

Objectifs

- ▶ Définir les concepts « distance relationnelle » et « accompagnement ».
- ▶ Analyser les émotions / mécanismes de défense et leurs impacts sur la relation avec le patient et sa famille.
- ▶ Distinguer communication, information et relation.
- ▶ Développer une relation de confiance avec le patient et sa famille par une information adaptée et renouvelée dans le respect des règles éthiques et déontologiques, et dans les limites de sa fonction.
- ▶ Adapter sa posture dans le triangle équipe soignante, patient, famille, en fonction des contraintes situationnelles.

Programme

- ▶ Définitions, champs d'application des concepts de distance relationnelle et d'accompagnement.
- ▶ Les représentations des rôles des professionnels et de leurs missions.
- ▶ Les caractéristiques de la relation d'accompagnement.
- ▶ Les outils requis pour mener à bien les activités relationnelles.
- ▶ Les représentations sur les problématiques des usagers accompagnés : maladie, handicap, vieillissement.
- ▶ Les modalités de mise en œuvre d'une relation soignant / soigné de qualité.
- ▶ Les différentes variables présentes dans la communication : psychologiques, cognitives, sociales.
- ▶ L'environnement éthique et réglementaire de la relation d'accompagnement et de soins.
- ▶ L'adaptation de sa posture dans le triangle équipe soignante / patient / famille en fonction des contraintes situationnelles.
- ▶ La résolution des obstacles à la juste distance relationnelle.

Un travail d'intersession est à prévoir.

Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver

ORGANISME

Grieps

DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1 jour)

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
17/02/2024

COÛT DE LA FORMATION

3 825 € TTC

MODALITÉ

Présentiel

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Bien-être des personnes accueillies.
- ▶ Droits des patients et des résidents.

Public

Tout public.

Objectifs

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

Programme

- ▶ La place de l'utilisateur au sein de l'hôpital et l'impact potentiel sur la relation avec les professionnels.
- ▶ Les compétences communicationnelles.
- ▶ Les notions d'information, de communication et de relation.
- ▶ Le concept de distance relationnelle en s'appuyant sur son vécu expérimental.
- ▶ Les attitudes et contre attitudes du professionnel favorisant ou défavorisant la relation et la distance.
- ▶ L'impact de la proxémie.
- ▶ Les attitudes, contre attitudes, mécanismes de défense et leur impact.
- ▶ L'analyse de sa pratique professionnelle en situations communicationnelles et/ou relationnelles.
- ▶ La triade Patient / Famille / Professionnel.
- ▶ Se situer dans un travail collectif pour cheminer vers une juste distance relationnelle.

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

Advitam



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1 jour)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
31/03/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-36



COÛT DE LA FORMATION

3 025 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers.
- ▶ Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.
- ▶ 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 jour)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
31/03/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-37



COÛT DE LA FORMATION

3 484 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers.
- ▶ Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.
- ▶ 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.

La communication non verbale dans la relation patient / soignant



ORGANISME

Elide



DURÉE

3 jours non consécutifs (2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 25/04/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2020-304



COÛT DE LA FORMATION

3 885 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Bien-être des personnes accueillies.
- ▶ Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.

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

- ▶ Prise en charge des patients non communicants : ressources, difficultés et représentations des soignants.
- ▶ Pathologies – situations types des patients non-communicants.
- ▶ Schéma – logique de la communication.
- ▶ Le langage verbal, paraverbal et non verbal.
- ▶ 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.
- ▶ S'appuyer sur l'équipe pluridisciplinaire, la famille et les proches.
- ▶ 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

Disponible jusqu'au 25/04/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2020-307



COÛT DE LA FORMATION

3 365 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Bien-être des personnes accueillies.
- ▶ Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.

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.

L'entretien prénatal précoce



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 heures



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
25/04/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2022-294



COÛT DE LA FORMATION

0 € TTC



MODALITÉ

Exclusivement numérique



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ L'entretien prénatal précoce.
Module 1B :
Formation socle.
Module 2 :
Accompagner les femmes / couples en situation complexe.

Module 1A: Actualisation des connaissances

Public

Sages-femmes et médecins.

Objectifs

- ▶ Connaître les dispositions réglementaires en périnatalité et les consultations obligatoires du parcours de grossesse.
- ▶ Connaître les enjeux des 1 000 premiers jours de l'enfant.
- ▶ Connaître les déterminants sociaux de la santé et leurs impacts sur les inégalités sociales et territoriales en périnatalité.
- ▶ Appréhender la place de l'entretien prénatal précoce dans le parcours des 1 000 premiers jours.

Programme

- ▶ Connaissance du contexte et du cadre juridique.
- ▶ Le parcours de grossesse.
- ▶ Les 1 000 premiers jours de l'enfant.
- ▶ Les déterminants sociaux de la santé.
- ▶ L'entretien prénatal précoce.
- ▶ La place de l'entretien prénatal précoce et ses enjeux.

Méthodes pédagogiques

- ▶ Tutoriel vidéo et guide d'utilisation de la plateforme e-learning.
- ▶ Témoignages vidéo.
- ▶ Quiz de connaissances et validations des acquis.
- ▶ Activité interactive sous format « glisser / déposer ».
- ▶ Documents téléchargeables.
- ▶ Liens vers des ressources pédagogiques et d'informations.

L'entretien prénatal précoce



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
12/06/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2022-295



COÛT DE LA FORMATION

2 260 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ L'entretien prénatal précoce.
Module 1A :
Actualisation des connaissances.
Module 2 :
Accompagner les femmes / couples en situation complexe.

Module 1B: Formation socle

Public

Sages-femmes et médecins.

Objectifs

- ▶ Réaliser un entretien prénatal précoce selon les recommandations de la HAS : de la conduite de l'entretien à la transmission et au travail en réseau.
- ▶ Connaître les principes, objectifs, enjeux de l'Entretien Prénatal Précoce.
- ▶ Maîtriser les techniques relationnelles permettant l'ouverture d'un dialogue et adapter sa posture.
- ▶ Identifier les thèmes à aborder avec la femme en prenant en compte les facteurs liés à son environnement (somatique, psycho-affectif et social).
- ▶ Identifier les compétences et les vulnérabilités de la femme / du couple et la / les positionner en tant que partenaire(s) de soins.
- ▶ Repérer les partenaires, ressources et dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité et être en capacité de les solliciter si nécessaire.
- ▶ Construire avec la femme / le couple les modalités de transmission aux autres professionnels intervenants et les mettre en œuvre.
- ▶ Co-définir avec la femme / le couple les modalités de transmission aux autres professionnels intervenants et les mettre en œuvre.
- ▶ Co-définir avec la femme / le couple son / leurs parcours de soins selon son / leur(s) besoin(s).

Programme

- ▶ Ce que devenir parent représente pour les femmes / couples.
- ▶ Ce que l'accompagnement représente pour les professionnels.
- ▶ Les techniques relationnelles permettant l'ouverture du dialogue dans le cadre de l'EPP.
- ▶ Identification des thèmes à aborder et prise en compte des facteurs environnementaux (somatique, psycho-affectif, social) de la femme / du couple.
- ▶ Compétences et vulnérabilités / modalités permettant de favoriser les ressources parentales.
- ▶ Identification des ressources et dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité.
- ▶ Typologies possibles d'actions coordonnées.
- ▶ Construction des modalités de transmissions aux autres professionnels.
- ▶ Co-définition du parcours de soins avec la femme / couple en fonction de ses / leurs besoins.
- ▶ Enjeux de décloisonnement des pratiques Ville / Hôpital / PMI.

L'entretien prénatal précoce



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
12/06/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2022-296



COÛT DE LA FORMATION

2 260 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ L'entretien prénatal précoce.
Module 1A :
Actualisation des connaissances.
Module 1B :
Formation socle.

Module 2: Accompagner les femmes / couples en situation complexe

Public

Sages-femmes et médecins.

Objectifs

- ▶ Perfectionner sa capacité de travail en réseau dans le cadre du parcours périnatalité.
- ▶ Analyser sa pratique professionnelle de l'Entretien Prénatal Précoce à travers l'étude de situations complexes et des difficultés rencontrées.
- ▶ Déterminer avec la femme / le couple les ressources à mobiliser et les modalités d'accompagnement dans le cadre d'une alliance thérapeutique.
- ▶ Activer les ressources et collaborer avec les acteurs du territoire en fonction des vulnérabilités détectées (somatique, psychologique et sociale).
- ▶ Identifier les modalités communes de suivi / transmission / coordination de parcours des femmes (en fonction de son territoire).

Programme

- ▶ Les typologies des situations complexes et des difficultés rencontrées dans le cadre de l'accompagnement des femmes / couples – analyse de pratiques et retours d'expériences sur les modalités de suivi et de travail en réseau.
- ▶ Les risques liés aux facteurs environnementaux complexes (sanitaire, psycho-affectif, psychologique, social), les incidences pour la femme, l'enfant à naître, le couple.
- ▶ Les enjeux de la mise en œuvre d'un travail en réseau – coordination sanitaire et médico-sociale.
- ▶ Quelles modalités de réponse ? Quelles stratégies d'accompagnement ?
- ▶ Les interlocuteurs intervenant dans le cadre des parcours complexes en périnatalité.
- ▶ Identifications des besoins possibles des futures mères / parents.
- ▶ Les typologies des actions, programmes possibles proposés à la future mère / couple, en fonction des difficultés psycho-sociales rencontrées.
- ▶ Comment créer et faire perdurer l'alliance thérapeutique ? Identification et activation des interlocuteurs sur le territoire au regard des vulnérabilités détectées.
- ▶ Les modalités de suivi, de transmission et de coordination de parcours des femmes en situation à risques – complexes.

Être aide-soignant dans une équipe pluridisciplinaire



ORGANISME

GRIEPS



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
18/11/2024



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-17



COÛT DE LA FORMATION

3552€ TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

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

Public

Aide-soignants (AS).

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 de 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 efficace en équipe et avec les usagers.
- ▶ La valorisation du métier d'aide-soignant.
- ▶ L'aide-soignant dans l'évolution des contextes sanitaires et médico-sociaux.

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

Disponible jusqu'au
16/06/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-13



COÛT DE LA FORMATION

2 230 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

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.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Accompagner à l'utilisation des réseaux sociaux.
- ▶ Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine.
- ▶ Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes.

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



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
16/06/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-9



COÛT DE LA FORMATION

2 370 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Accompagner à l'utilisation des réseaux sociaux.
- ▶ Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine.
- ▶ Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes.

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.
- ▶ L'e-santé à l'épreuve des faits : un an après le 1^{er} confinement.
- ▶ Quelles perspectives d'évolution ? Comment décliner les réalités de terrain en projet stratégique ?
- ▶ L'identité et le numérique : la protection des données personnelles.
- ▶ Le respect des droits des usagers.
- ▶ La cybersécurité.
- ▶ 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 ?

Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
31/12/2024



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-141



COÛT DE LA FORMATION

2 320 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

Tous 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.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.
- ▶ Droits des patients et des résidents.
- ▶ L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé.

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



ORGANISMES

Groupement Unafam /
SMF / Infipp



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
01/03/2025



RECHERCHE 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.



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Aide-soignant en psychiatrie.
- ▶ Comprendre et prendre en charge les troubles démentiels en EHPAD.

Mobiliser l'humour en situation professionnelle



ORGANISME

Nonaka Conseil



DURÉE

3 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
20/06/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-208



COÛT DE LA FORMATION

4 045 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ La communication non verbale dans la relation patient soignant.

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.
- ▶ 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

Reliance Santé



DURÉE

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



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au 21/06/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2020-212



COÛT DE LA FORMATION

2 975 € TTC



MODALITÉ

Présentiel et distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ La communication non verbale dans la relation patient soignant.

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.

Plaies et cicatrisation



ORGANISME

Sauv'Gard



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
10/08/2024



COÛT DE LA FORMATION

3 985 € TTC



MODALITÉ

Présentiel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Élaborer et participer à un programme d'éducation thérapeutique du patient.

Public

Infirmiers(ères).

Objectifs

- ▶ Approfondir ses connaissances en anato-physiologie de la peau et de la cicatrisation pour pouvoir décrire une plaie.
- ▶ Évaluer et accompagner l'évolution d'une plaie.
- ▶ Traiter la plaie : choisir le pansement adapté selon l'observation de la plaie.
- ▶ Prévenir la douleur et assurer une prise en charge non médicamenteuse.
- ▶ Mieux prendre en charge les plaies aiguës selon leur étiologie.
- ▶ Prendre en soins les plaies en équipe pluridisciplinaire et harmoniser les pratiques (ou comment définir les protocoles).
- ▶ Communiquer avec et éduquer le patient et son entourage à la prise en soins des plaies adaptée au public (âges, handicap, enfance).
- ▶ Identifier les facteurs d'une plaie lourde et complexe, savoir réagir et corriger.
- ▶ Cicatrisation et nutrition, pour une collaboration avec la diététicienne.

Programme

- ▶ Les enjeux de santé publique.
- ▶ Rappel sur l'anatomie de la peau.
- ▶ Physiologie de la cicatrisation et stades cutanés de la cicatrisation d'une plaie.
- ▶ Caractéristiques des plaies et le type de plaie.
- ▶ La coordination de l'évaluation d'une plaie.
- ▶ Les grandes familles de pansements et leurs usages selon l'état de la plaie.
- ▶ L'arbre décisionnel pour le choix d'un pansement.
- ▶ Les outils d'évaluation de la douleur liée aux soins.
- ▶ Les soins de plaies traumatiques et chirurgicales.
- ▶ La prise en charge des plaies chroniques.
- ▶ Information et éducation thérapeutique du patient (ETP) et de son entourage : quelle différence ?
- ▶ Le retour à la maison (coordination pluridisciplinaire pour la continuité des soins).
- ▶ Les facteurs de retard de cicatrisation.
- ▶ La prise en charge des plaies infectées.
- ▶ Les fondamentaux de la nutrition pour une cicatrisation optimisée.

Précarité et rupture des parcours de soins

ORGANISME

GRIEPS

DURÉE

3 jours non consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
07/02/2024

RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2019-580

COÛT DE LA FORMATION

5 176 € TTC

MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Public

Tout public.

Objectifs

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

Programme

En amont : webinaire – le parcours de soins coordonné

- ▶ La notion de parcours.
- ▶ L'identification des freins à la constitution des parcours.
- ▶ Les différentes modalités de travail dans le cadre d'un parcours de soin.

Formation présentielle

- ▶ La précarité (définition, facteurs et effets).
- ▶ Les démarches de prise en soins des situations de précarité.
- ▶ L'élaboration d'un parcours de soin coordonné.

Suivi post-formation

- ▶ L'accompagnement du suivi au plan d'action.

Un travail d'intersession est à prévoir sur l'analyse d'une situation de soins, de l'accueil au suivi en individuel.

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



ORGANISME

GRIEPS



DURÉE

3 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
14/06/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-303



COÛT DE LA FORMATION

4 400 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



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

Disponible jusqu'au
14/06/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-301



COÛT DE LA FORMATION

3 129 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



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 postériori : 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.

Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/02/2024



COÛT DE LA FORMATION

1 065 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Prévention et vaccination,
le rôle des professionnels
de santé
Module 2 :
Les fondamentaux
de la vaccination.

Module 1 :

Vaccination, un enjeu majeur de prévention en santé publique

Public

Professionnels de santé.

Objectifs

- ▶ Identifier la vaccination comme élément majeur en santé publique.
- ▶ Expliquer le principe de protection par l'immunisation et l'immunité de groupe.
- ▶ Utiliser les sources d'informations officielles et validées par les autorités sanitaires dont le calendrier des vaccinations.
- ▶ Identifier le rapport bénéfice / risque de la vaccination.
- ▶ Décoder les fausses informations et rumeurs.

Programme

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

Un travail d'intersession est à prévoir.

Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
06/02/2024



COÛT DE LA FORMATION

2 155 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé

Module 1 :

Vaccination, un enjeu majeur de prévention en santé publique.

Module 2 : Les fondamentaux de la vaccination

Public

Professionnels de santé médicaux et paramédicaux.

Objectifs

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

Programme

- ▶ Les éléments caractéristiques de la vaccination : bases immunologiques, épidémiologiques.
- ▶ Les impacts en santé publique, la politique vaccinale et les obligations vaccinales.
- ▶ Les éléments de pharmacovigilance et les maladies à prévention vaccinale.
- ▶ Les éléments de responsabilité juridique dans le champ de la vaccination.
- ▶ La définition du parcours vaccinal, l'offre de vaccination et présentation des compétences vaccinales des différents professionnels.
- ▶ Le calendrier des vaccinations.
- ▶ L'identification des cas de recours aux spécialistes.
- ▶ La vaccination des professionnels de santé.
- ▶ L'incitation des usagers à se faire vacciner : informer, expliquer, mener des entretiens motivationnels.
- ▶ La promotion de la vaccination au sein de son service ou réseau professionnel.
- ▶ Les ressources disponibles en matière d'information du public et des professionnels de santé.

Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées



ORGANISME

Advitam Formation



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
29/06/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2022-320



COÛT DE LA FORMATION

2 140 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Bienveillance des personnes accueillies.
- ▶ Changer le regard sur la personne âgée hospitalisée.
- ▶ 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.
- ▶ Repérer les situations à risques des troubles de la déglutition.
- ▶ Connaître les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée.
- ▶ Adapter l'alimentation aux besoins de la personne âgée.
- ▶ Repérer les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée : notion « d'alimentation plaisir », ambiance des repas, posture soignante lors des aides aux repas.

Programme

- ▶ 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.
- ▶ Les situations à risques 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.
- ▶ Le repérage des éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée : notion d'aliment plaisir, ambiance des repas, posture soignante lors de l'aide aux repas.

Méthodes pédagogiques

- ▶ Des travaux de groupe, en favorisant l'alternance d'apports théoriques, d'analyse de pratiques et d'échanges.
- ▶ Une démarche centrée sur la personne « actrice » de sa formation.
- ▶ Utilisation de l'outil Nutrition / Dénutrition / Alimentation développé par Mobiquat®.

Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
29/06/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2022-318



COÛT DE LA FORMATION

2 184 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Bienveillance des personnes accueillies.
- ▶ Changer le regard sur la personne âgée hospitalisée.
- ▶ 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.

Méthodes pédagogiques

- ▶ Simulateur de vieillissement.
- ▶ Analyse des pratiques professionnelles.
- ▶ Alternance d'exposés théoriques courts, d'études de cas, d'analyse de pratiques...
- ▶ Fiches Mobiqua® et autres fiches outils.
- ▶ Récapitulatif des bonnes pratiques.

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



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
31/07/2026



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-316



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...

- ▶ Bienveillance des personnes accueillies.
- ▶ La communication non verbale dans la relation patient / soignant.
- ▶ Précarité et rupture des parcours de soins.

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

ORGANISME

IGL

DURÉE

2 jours consécutifs

ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
31/07/2026

RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-317

COÛT DE LA FORMATION

2 530 € TTC

MODALITÉ

Présentiel

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.

VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Bienveillance des personnes accueillies.
- ▶ La communication non verbale dans la relation patient / soignant.
- ▶ Précarité et rupture des parcours de soins.

Prodig



Disponible sur la plateforme e-formation Anfh

<https://e-formation.anfh.fr/login/index.php#region-catalogue>

Contexte

Prodig met à la disposition des établissements adhérents différents parcours de formation sur les thèmes de la prise en charge du patient et du résident d'une part, et de la gestion administrative d'un établissement sanitaire d'autre part.

Objectifs

- ▶ Développer de nouvelles approches pédagogiques.
- ▶ Répondre à un besoin spécifique pour un public cible, en favorisant l'apprentissage par immersion dans un scénario.
- ▶ Mobiliser les nouveaux outils au profit de la compétence individuelle et collective.

Modalités de déploiement

- ▶ Réaliser une réunion de cadrage avec l'Anfh pour identifier le(les) besoin(s) de l'établissement, la(les) thématique(s) à déployer, dans quel(s) service(s) et pour combien d'agents, les parties prenantes (chargés de formation, cadres...).
- ▶ Réaliser le diagnostic technique préalable et signer la charte d'engagement avec l'Anfh.

Parcours

2 modalités pédagogiques sont proposées avec une déclinaison adaptée aux thématiques

- ▶ Le serious game : un support de formation ludique et immersif, amenant l'apprenant à prendre des décisions selon la situation rencontrée via différentes activités interactives.
- ▶ Le blended learning : une combinaison de formation à distance et en présentiel.

FORMATION 1 « Soins sans consentement » pour aborder le cadre réglementaire de l'hospitalisation sans consentement (HSC) par une prise de décision face aux décisions rencontrées.	FORMATION 2 « Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes » pour cerner l'ensemble des enjeux de la fiabilisation et de la certification, dans un cadre de transparence sur la situation financière des hôpitaux publics.	FORMATION 3 « Troubles du comportement de la personne âgée » pour améliorer la prise en charge des patients âgés en intégrant les pathologies du vieillissement.
FORMATION 4 « Série H » pour identifier les bonnes pratiques en matière d'accueil et d'accompagnement d'un agent en situation de handicap.	FORMATION 5 « Mission zéro risque » sur l'identitovigilance, la sécurité médicamenteuse.	FORMATION 6 « Qualité de vie au travail » pour appréhender une politique QVT en mobilisant les outils adaptés.

Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle



ORGANISME

AIUS



DURÉE

3 jours non consécutifs
(2+1)



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
30/12/2024



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2020-140



COÛT DE LA FORMATION

4 094 € TTC



MODALITÉ

Présentiel

Public

Formation pluri-professionnelle de préférence, 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.

Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
27/03/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2022-580



COÛT DE LA FORMATION

2 520 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques
 - **Module 1B** : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.
 - **Module 2A** : développement des compétences en réanimation / soins critiques.
 - **Module 2B** : développement des compétences en réanimation / soins critiques - 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

Disponible jusqu'au 26/03/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2022-590



COÛT DE LA FORMATION

3 000 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Module 1A : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes

Public

Les agents de la F.P.H 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 (A.S, A.P, I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S).

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** : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.
 - **Module 2A** : développement des compétences en réanimation / soins critiques.
 - **Module 2B** : développement des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.

Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
27/03/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2022-582



COÛT DE LA FORMATION

1 260 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques
 - **Module 1A** : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes.
 - **Module 2A** : développement des compétences en réanimation / soins critiques.
 - **Module 2B** : développement des compétences en réanimation / soins critiques - 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

Disponible jusqu'au
26/03/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2022-592



COÛT DE LA FORMATION

1 500 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Module 1B : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE

Public

Les agents de la F.P.H 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 (A.S, A.P, I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S).

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** : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes.
 - **Module 2A** : développement des compétences en réanimation / soins critiques.
 - **Module 2B** : développement des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.

Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

2 jours consécutifs



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
27/03/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2022-584



COÛT DE LA FORMATION

2 520 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques
 - **Module 1A** : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes
 - **Module 1B** : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.
 - **Module 2B** : développement des compétences en réanimation / soins critiques - 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

Disponible jusqu'au 26/03/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2022-594



COÛT DE LA FORMATION

3 000 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

Module 2A : développement des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes

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

- ▶ 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 (A.S, A.P, I.D.E, I.P.D.E, C.S, C.S.S).

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** : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes
 - **Module 1B** : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.
 - **Module 2B** : développement des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.

Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques



ORGANISME

Formavenir Performances



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
27/03/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2022-586



COÛT DE LA FORMATION

1 260 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

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** : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes
 - **Module 1B** : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.
 - **Module 2A** : développement des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes.

Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques



ORGANISME

Pratico Santé - Realcare Formation



DURÉE

1 jour



ÉCHÉANCE DU MARCHÉ

Disponible jusqu'au
26/03/2027



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation : 2022-596



COÛT DE LA FORMATION

1 500 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



VOUS POUVEZ AUSSI ÊTRE INTÉRESSÉ PAR...

- ▶ Réanimations / soins critiques adultes et pédiatriques
 - **Module 1A** : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module ouvert aux équipes soignantes
 - **Module 1B** : maintien des compétences en réanimation / soins critiques - Module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.
 - **Module 2A** : développement des compétences en réanimation / soins critiques - 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.

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

Disponible jusqu'au
05/08/2025



RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-199



COÛT DE LA FORMATION

7 455 € TTC



MODALITÉ

Présentiel ou distanciel



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

Disponible jusqu'au
11/04/2026

RECHERCHE SUR LA ForMuLE

Code prestation :
2021-359

COÛT DE LA FORMATION

4 320 € TTC

MODALITÉ

Présentiel ou distanciel

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 (ETP) 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.

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

Disponible jusqu'au 21/01/2025



RECHERCHE 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.
- ▶ Bientraitance des personnes accueillies.
- ▶ Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver.
- ▶ 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.

